

## คำบรรยาย ครั้งที่ ๒

## กฎหมายแรงงาน

## วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา และค่าตอบแทน

## ๑. วัน เวลาทำงาน และค่าจ้าง

## ๑.๑ เวลาทำงานปกติและค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรานี้กำหนดให้นายจ้างต้องประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติ ระบุเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวัน โดยกำหนดวันหนึ่งไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้นำเวลาทำงานของวันทำงานปกติวันใดที่ต่ำกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง ไปรวมกับเวลาทำงานของวันทำงานปกติวันอื่นก็ได้แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินวันละ ๙ ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๖๔/๒๕๑๖ กำหนดเวลาทำงานสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง นั้นไม่ได้หมายความว่าลูกจ้างต้องทำงานจนครบสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง เมื่อลูกจ้างได้ทำงานตามวันเวลาที่ตกลงจ้างกันแล้ว แม้เวลาทำงานไม่ครบ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามอัตราที่ตกลงกัน ถ้า

นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดงาน นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอีกเป็นพิเศษตามที่กฎหมายบังคับไว้ นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะหักชั่วโมงทำงานในวันหยุดงานไปชดเชยชั่วโมงทำงานในวันทำงานตามปกติที่ยังไม่ครบ สัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมงให้ครบ ๔๘ ชั่วโมง แม้ลูกจ้างยินยอมก็ไม่มีผลบังคับ

สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ได้แก่

- (๑)งานที่ต้องทำให้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
  - (๒)งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
  - (๓)งานเชื่อมโลหะ
  - (๔)งานขนส่งวัตถุอันตราย
  - (๕)งานผลิตสารเคมีอันตราย
  - (๖)งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
  - (๗)งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย
- งานประเภทนี้ จะมีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง

งานผลิตสารเคมีอันตรายหมายความรวมถึงงานที่ใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบในการผลิตด้วย แต่หากไม่ได้ผลิตสารเคมีโดยตรง และมีการป้องกันที่ดีตามมาตรฐานก็ถือว่าไม่ขัดต่อกฎกระทรวง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๑๑๕-๑๒๑๘๐/๒๕๔๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) โดยอาศัยอำนาจตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖ และ ๒๓ วรรคหนึ่ง เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของ ลูกจ้างไม่ให้ทำงานเช่นนั้นเป็นระยะเวลานานเกินสมควร การกำหนดให้งานผลิตสารเคมีอันตรายเป็นงานที่ อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงดังกล่าวก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีไม่ให้ได้รับหรือสัมผัสกับสารเคมีเป็นระยะเวลานานเกินสมควร **งานผลิตสารเคมี อันตรายจึงหมายความรวมถึงงานที่ใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบในการผลิตด้วย** แต่ทั้งนี้โดยสภาพของ งานต้องมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ใน กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกัน ที่ตัวบุคคล แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ ใช้บังคับ จึงต้องใช้ประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ซึ่งออกโดยอำนาจ

ตามความในข้อ ๒(๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ บังคับ ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖๖ จำเลยให้โจทก์ทำงานเกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุพิษ แต่การผลิตเป็นระบบปิด โจทก์ไม่ได้สัมผัสกับสารเคมีอันตรายเป็นเวลานาน จึงมิใช่กรณีโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง ทั้งการตรวจวัดภาวะแวดล้อมในการทำงานก็ปรากฏว่าเสียง แสงสว่าง ความร้อน ปริมาณความชื้นของฝุ่นปนเปื้อนและสารเคมีในสถานประกอบกิจการของจำเลยไม่เกินมาตรฐานที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว และจำเลยได้จัดให้ลูกจ้างสวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลแล้ว งานที่โจทก์ทำจึงมิใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ โจทก์ทำงานไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

**การผลิตสารเคมีอันตราย ย่อมเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างอยู่ในตัวเอง จึงไม่เกี่ยวกับการป้องกันที่ดีหรือเคยมีอุบัติเหตุหรือไม่**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๔๘-๙๕๗๐/๒๕๓๙ คุณสมบัติของสารเฟอร์ฟูริลและเฟอร์ฟูริลแอลกอฮอล์ แม้ในอุณหภูมิปกติที่ระเหยเป็นไอได้และเมื่อสัมผัสทางผิวหนังหรือเยื่อบุตาทำให้ผิวหนังหรือดวงตาได้รับอันตรายและหากเข้าสู่ร่างกายโดยทางหายใจหรือทางปากก็อาจเกิดอันตรายต่อร่างกายได้ทั้งเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไปเป็นระยะเวลานานทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณสารดังกล่าวเข้าสู่ร่างกายมากน้อยเพียงใด สารดังกล่าวจึงเป็นวัตถุเคมีที่เป็นอันตรายในตัวของมันเอง เมื่อสารดังกล่าวเป็นสารที่ระเหยได้ในอุณหภูมิปกติ บุคคลที่ทำงานผลิตสารดังกล่าวจึงอาจได้รับอันตรายตลอดเวลาโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยทำงานด้านการผลิตสารดังกล่าว งานของโจทก์จึงเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตาม (๒) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ทั้งนี้โดยไม่ต้องคำนึงว่าจำเลยจะมีระบบป้องกันอันตรายหรืออุบัติเหตุดีเพียงใดและลูกจ้างของจำเลยเคยได้รับอันตรายหรือไม่ งานดังกล่าวของจำเลยจึงตกอยู่ในบังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ ๓ (๓) ที่จำเลยจะต้องจัดให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง เมื่อปรากฏว่าจำเลยให้โจทก์ทำงานสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมงหรือเฉลี่ยวันละ ๘ ชั่วโมงโดยทำงาน ๖ วันเวลาทำงานปกติคือ ๘ ถึง ๑๗ นาฬิกาพัก ๑๒ ถึง ๑๓ นาฬิกา โจทก์จึงทำงานล่วงเวลาวันละ ๑ ชั่วโมง ซึ่งจำเลยต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่โจทก์

**การไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวนอกจากจะไม่ชอบด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วยังเป็นการทำละเมิดต่อลูกจ้างด้วย**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๘๕-๕๒๒๑/๒๕๕๓ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย โรงงานของจำเลยเป็นสถานที่ประกอบการที่ให้ลูกจ้างทำงานมีสารเคมีฝุ่นฝ้ายดิบฟุ้งกระจายสู่บรรยากาศของการทำงานเกินกว่าระดับมาตรฐานจึงเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติข้อ ๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๐ จำเลยมิได้ดำเนินการแก้ไขเพื่อลด

ความเข้มข้นของสารเคมีฝุ่นฝ้ายดิบมิให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ โจทก์ทำงานในโรงงานของจำเลยมานาน และได้รับฝุ่นฝ้ายจนเป็นโรคบิสสิโนซิสเสียหายแก่ร่างกายและอนามัย ถือว่าจำเลยกระทำละเมิดต่อโจทก์ ตั้งแต่วันที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวมีผลใช้บังคับคือวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๒๑ หรือวันที่โจทก์ เข้าทำงานหลังจากวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๒๑ ซึ่งถือเป็นวันที่การละเมิดได้เกิดขึ้นและได้กระทำละเมิดตลอดมา จนถึงวันที่โจทก์ออกหมายหรือจนถึงวันฟ้องแล้วแต่กรณี โรงงานของจำเลยจึงเป็นแหล่งกำเนิดมลพิษอันเป็น เหตุโดยตรงให้โจทก์เป็นโรคบิสสิโนซิสหรือได้รับอันตรายแก่กายหรือสุขภาพอนามัย เมื่อโจทก์มิได้เป็นเจ้าของ หรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษจึงต้องถือว่าเป็นผู้อื่นตามความหมายของมาตรา ๙๖ ดังกล่าว และการ รั่วไหลหรือการแพร่กระจายของมลพิษนั้นก็ไม่จำต้องรั่วไหลหรือแพร่กระจายออกไปนอกโรงงานของจำเลย แม้ ฝุ่นฝ้ายซึ่งเป็นวัตถุอันตรายและเป็นมลพิษจะรั่วไหลหรือแพร่กระจายภายในโรงงานของจำเลยก็ถือว่าเป็นการ แพร่กระจายของมลพิษตามความหมายของมาตรา ๙๖ แล้วเช่นกัน จำเลยซึ่งเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครอง โรงงานซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดมลพิษจึงมีหน้าที่ชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์

สำหรับลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง และลูกจ้างตามผลงาน ที่ต้องทำงานเกินวันละ ๘ ชั่วโมง แม้ว่าจะได้ ตกลงให้นำเวลาที่เหลือของวันทำงานปกติอื่นมารวมแล้ว ก็ต้องได้ค่าตอบแทนสำหรับชั่วโมงทำงานส่วนที่เกิน กว่า ๘ ชั่วโมงทำงานปกติ ในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างปกติในวันทำงานปกติด้วย

ในงานบางประเภทที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวันได้ เพราะลักษณะหรือสภาพการทำงาน ดังนี้ นายจ้างกับลูกจ้างสามารถตกลงเวลาเริ่มทำงานแต่ละวันตั้งแต่ เริ่มต้นทำงานในวันนั้นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๔๘ ลูกจ้างไม่ต้องไปทำงาน ณ สถานที่ทำการของนายจ้าง แต่จะ ประจำอยู่ที่บ้าน เมื่อมีลูกจ้างแจ้งต่อนายจ้างว่ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้น นายจ้างจะโทรศัพท์แจ้งลูกจ้างให้ดำเนินการ ตรวจสอบอุบัติเหตุ เมื่อดำเนินการเสร็จลูกจ้างจะเดินทางกลับบ้านเพื่อรอรับโทรศัพท์แจ้งเหตุรายต่อไป งาน ของลูกจ้างจะมีขึ้นต่อเมื่อมีรถยนต์ที่ประกบกันไว้กับนายจ้างเกิดอุบัติเหตุซึ่งไม่แน่นอนว่าจะเกิดเมื่อใด จึงเป็น งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาที่ แน่นนอนได้ การที่ลูกจ้างอยู่ประจำที่บ้านแม้จะเตรียมพร้อมที่จะออกไปทำงานตรวจสอบอุบัติเหตุเมื่อได้รับแจ้ง จากนายจ้าง แต่ทราบได้ที่ยังไม่ได้ตรวจสอบอุบัติเหตุก็ยังถือว่าทำงานให้นายจ้างไม่ได้ เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้าง กับลูกจ้างตกลงให้ลูกจ้างทำงานวันละกี่ชั่วโมง จึงต้องถือว่ามีการกำหนดเวลาทำงานแต่ละวันไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และ รวมเวลาสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ วรรคสอง

งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการ ค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้าง อาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ ก็ชั่วโมงก็ได้ จึงสามารถทำเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง ตาม มาตรา ๒๓ เพียงแต่รวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ข้อ ๒ แต่หากตกลงกัน

กำหนดเวลาทำงานปกติเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในชั่วโมงที่ทำเกิน หากเป็นการทำงานวันหยุดนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในชั่วโมงที่ทำเกิน ทั้งนี้เป็นไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๕๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ข้อ ๒

นอกจากนั้นงานบางประเภทอาจกำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก และค่าตอบแทนไว้โดยเฉพาะโดยมีกฎกระทรวง เช่น กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่งแม้จะไม่ได้ออกโดยอาศัยมาตรา ๒๓ แต่ใช้กับงานขนส่งทางบก หรือกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ใช้กับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล เป็นต้น ซึ่งหากจะพิจารณาว่าลูกจ้างที่ทำงานในงานที่มีลักษณะพิเศษกว่างานทั่วไปก็ต้องตรวจสอบจากกฎกระทรวงฉบับต่าง ๆ ก่อนเพื่อไม่ให้มีข้อผิดพลาดในการวินิจฉัยปัญหา เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๙๓/๒๕๕๔ นายจ้างให้ลูกจ้างขับรถขนส่งเป็นกะ กะละ ๒๔ ชั่วโมง แล้วจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักเพียง ๒๔ ชั่วโมงด้วย แล้วถือเอาว่าการให้หยุดพักผ่อนเพียง ๒๔ ชั่วโมง นี้เท่ากับจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์แล้วไม่น้อยกว่า ๑ วัน จึงเป็นการไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกซึ่งกำหนดวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง และไม่ได้จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง และกฎกระทรวง เช่น กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ข้อ ๒

สำหรับค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างโดยปกติจะเป็นค่าจ้าง หากมีค่าตอบแทนอื่นถ้ามิได้ตอบแทนการทำงานโดยตรงจะไม่ถือเป็นค่าจ้างแต่เป็นเงินอื่น เช่น สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น

### ค่าตอบแทนการทำงานในวันเวลาทำงานปกติ ค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๕ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

เงินใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่นั้นมีความสำคัญเพราะหากเป็นค่าจ้างจะต้องนำไปคำนวณเงินค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง และต้องนำมาเป็นฐานคำนวณเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ และเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ นายจ้างบางแห่งยังนำค่าจ้างมาเป็นฐานในการคำนวณโบนัสและค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างด้วย นอกจากนี้การจ่ายค่าจ้างแก่กันเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาว่าสัญญาระหว่างสองฝ่ายเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่อีกด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๔๑/๒๕๕๙ นายจ้างไม่นำค่าเที่ยวซึ่งเป็นค่าจ้างของลูกจ้างรวมเข้าเป็นฐานคำนวณเงินสมทบ จึงนำส่งเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคมไม่ครบจำนวน นายจ้างจึงต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๒ ต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๔๙

### องค์ประกอบของค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๔๕/๒๕๔๙ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๕ บัญญัติว่า "ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร "นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และ "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดจำนวน หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ค่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้จึงมีสาระสำคัญ ๖ ประการ คือ ประการแรก ค่าจ้างต้องเป็นเงิน ประการที่สอง เป็นเงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง ประการที่สาม เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง ประการที่สี่ จ่ายเพื่อตอบแทนสำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และประการที่ห้า วัตถุประสงค์ในการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ประการที่หก ให้หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

#### ๑.ค่าจ้างต้องเป็นเงิน

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัตินิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง **ดังนั้นค่าจ้างจึงต้องจ่ายเป็นเงิน จะจ่ายเป็นสิ่งของหรือทรัพย์สินอื่นไม่ได้**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๔/๒๕๕๐ จำเลยจัดอาหารและหอพักให้พนักงานอาศัยเป็นสวัสดิการโดยคำนวณเป็นค่าอาหารและค่าหอพักเพื่อถือเป็นรายได้เพื่อคำนวณภาษี จึงเป็นเพียงสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้นมิใช่ค่าจ้างตามความหมายของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕

#### ๒.เป็นเงินของนายจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้าง

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัตินิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง **ดังนั้น หากเป็นเงินที่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างก็ไม่ใช่ค่าจ้าง เว้นแต่ผู้ที่กระทำการแทนนายจ้างเป็นผู้จ่าย**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๓๔-๗๗๓๙/๒๕๕๓ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินเบี้ยเลี้ยงหรือเงินสวัสดิการต่าง ๆ แก่ลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องเป็นผู้จ่าย การที่นายจ้างยินยอมให้บริษัทนำเที่ยวผู้ว่าจ้างจ่ายให้ลูกจ้างโดยตรงก็เพื่อความสะดวกที่ลูกจ้างจะได้รับเงินเร็วขึ้น โดยมีจำนวนเท่าเดิมไม่ได้ลดลง นายจ้างย่อมมีอำนาจบริหารจัดการได้ตามเหตุผลและตามสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๘๔/๒๕๕๗ ลักษณะงานของโจทก์ที่เกี่ยวกับแพทย์และพยาบาลที่โจทก์จัดหาเข้าไปดูแลยังสถานประกอบกิจการนั้น โจทก์ไม่มีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับการทำงานของแพทย์และ

พยาบาล แพทย์และพยาบาลจะไปหรือไม่ก็ได้ ไม่มีระเบียบเกี่ยวกับการลา เงินที่โจทก์จ่ายให้แพทย์และพยาบาลนั้น สถานประกอบการเป็นผู้จ่ายโดยจ่ายผ่านโจทก์ซึ่งจะหักเป็นค่าติดต่อก่อนแล้วจึงจ่ายส่วนที่เหลือให้แก่แพทย์และพยาบาล เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างที่โจทก์จ่ายให้ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับแพทย์และพยาบาล จึงไม่ใช่ นายจ้างและลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๔/๒๕๕๐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่าค่าบริการเป็นเงินที่นายจ้างเรียกเก็บจากแขกผู้มาใช้บริการร้อยละสิบแล้วนำมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนตั้งแต่วันที่ ๗๐ ในปี ๒๕๔๐ จนถึงร้อยละ ๙๐ ในปี ๒๕๔๓ โดยนายจ้างหักไว้ร้อยละสิบของค่าบริการเพื่อเป็นต้นทุนของสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ที่แตกหักชำรุดเสียหายในแต่ละเดือน เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างแต่ละคราว จำเลยจะนำเงินค่าบริการมาแบ่งเฉลี่ยแก่ลูกจ้างทุกคนคนละเท่า ๆ กัน ดังนั้น การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าบริการมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับจำนวนค่าใช้จ่ายของลูกจ้างเป็นสำคัญ การที่จำเลยเรียกเก็บค่าบริการจากลูกจ้างและเป็นผู้จัดแบ่งให้แก่ลูกจ้างเป็นกรณีที่ทำแทนลูกจ้างเพื่อความสะดวกและเพื่อให้กิจการของจำเลยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ค่าบริการจึงมิใช่ค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๔๕/๒๕๖๐ โจทก์ไม่มีส่วนได้เสียกับเงินค่าบริการที่เรียกเก็บจากลูกค้าของโจทก์ โจทก์เป็นคนกลางในการเรียกเก็บเงินค่าบริการจากลูกค้าเพื่อนำมาคำนวณเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น ทั้งลักษณะธรรมชาติของเงินค่าบริการนี้มีจำนวนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับจำนวนลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ เมื่อเงินค่าบริการนี้มีได้จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงมิได้เป็นค่าจ้าง

### ๓. เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัตินิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น หากนายจ้างจ่ายให้แก่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ลูกจ้างจึงมิใช่ค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๗๘/๒๕๕๙ ภาษีเงินได้ที่จำเลยออกให้แก่โจทก์เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและเป็นการจ่ายให้แทนโจทก์ มิได้จ่ายให้แก่โจทก์ จึงเป็นเงินประเภทอื่นมิใช่เงินที่จำเลยและโจทก์ตกลงจ่ายให้แก่กันเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้าง

### ๔. จ่ายเพื่อตอบแทนสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัตินิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ ดังนั้น หากจ่ายสำหรับระยะเวลาการทำงานนอกเวลาทำงานปกติไม่ใช่ค่าจ้าง แต่อาจเป็นค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินตามมาตรา ๒๓ วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๔/๒๕๓๑ เงินค่าล่วงเวลา และเงินค่าทำงานในวันหยุดนั้น มิใช่ค่าจ้าง เพราะมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน

หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ฉะนั้นเงินค่าล่วงเวลาและเงินค่าทำงานในวันหยุดจึงมิใช่ค่าจ้างที่จะนำมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๓๕/๒๕๒๓ เมื่อ บ. ลูกจ้างทำงานประจำอยู่ที่สำนักงานของโจทก์ เงินเดือนปกติที่โจทก์จ่ายให้แก่ บ. เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานอยู่แล้ว ส่วนเงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางที่โจทก์จ่ายให้ บ. เมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัดเป็นครั้งคราวนั้น เป็นการตอบแทนการออกไปทำงานในต่างจังหวัดนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน จึงหาใช่ค่าจ้างไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๒/๒๕๒๔ เงินค่าพาหนะที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นรายเดือน โจทก์ต้องออกทำงานนอกสถานที่ โดยไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ชดใช้ให้เป็นค่าใช้จ่ายที่โจทก์ได้เสียไปโดยแท้จริง โจทก์จะเสียน้อยหรือมากกว่า จำเลยก็คงจ่ายให้ในอัตราเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท แม้จะเรียกว่าค่าพาหนะ ก็คือเงินตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ จึงเป็นค่าจ้าง ส่วนเงินค่าเช่าบ้าน ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ตามสภาพของเงินค่าเช่าบ้านจึงถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๑-๙๙๑/๒๕๒๖ เงินส่วนแบ่งรายได้ค่าโดยสารหรือเงินเปอร์เซ็นต์ที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เมื่อโจทก์ทำงานเกินเวลาทำงานปกติคือเกินวันละ ๘ ชั่วโมง มิใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน เพราะมิใช่เป็นเงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงไม่อาจนำมาเป็นฐานคำนวณค่าทำงานในวันหยุดได้

#### **๕. วัตถุประสงค์ในการจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานมิใช่จ่ายเพื่อการอื่นใด**

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ค่าจ้างจึงเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง หากจ่ายเพื่อตอบแทนการกระทำอื่นจึงมิใช่ค่าจ้าง

#### **จ่ายเพื่อจูงใจในการทำงาน**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๑-๔๘๒/๒๕๕๑ การจ่ายเบี้ยเลี้ยงต่อเมื่อทำงานครบจำนวนวันในงวดการทำงาน ๑๕ วัน หากทำงานไม่ครบจำนวนวันจะไม่ได้รับเบี้ยเลี้ยง การจ่ายเบี้ยเลี้ยงจึงมิใช่เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ แต่เป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานรายวันขยันมาทำงานทุกวัน จึงมิใช่ค่าจ้าง แต่การจ่ายเบี้ยเลี้ยงประจำวัน วันละ ๑๐ บาท เป็นการจ่ายแก่พนักงานรายวันทุกวันที่มาทำงาน จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ จึงเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๔๕-๕๕๖๕/๒๕๔๔ ธนาคารจำเลยจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์โดยพิจารณาจากการที่โจทก์เป็นลูกจ้างอยู่จนถึงวันสิ้นงวดบัญชีและผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเท่านั้น แม้จำเลยจะกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสไว้โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนของโจทก์เป็นจำนวนแน่นอนแต่ก็มีเงินที่จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของวันทำงานทั้งข้อตกลงระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงาน ๘. ระบุว่า เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของพนักงานจำเลยตกลงให้โบนัสพิเศษแก่พนักงานจึงเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานให้ มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง



### จ่ายให้เป็นสวัสดิการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๔/๒๕๕๐ จำเลยจัดอาหารและหอพักให้พนักงานอาศัยเป็นสวัสดิการโดยคำนวณเป็นค่าอาหารและค่าหอพักเพื่อถือเป็นรายได้เพื่อคำนวณภาษี จึงเป็นเพียงสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น มิใช่ค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๖๐/๒๕๕๖ นายจ้างจ่ายค่าเบี้ยกันดารและค่าเช่าที่พักให้ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างต้องไปทำงานในต่างจังหวัด หากลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานในกรุงเทพแล้วนายจ้างไม่จ่ายให้ แสดงว่านายจ้างจ่ายเงินทั้งสองประเภทให้แก่ลูกจ้างเป็นสวัสดิการ มิใช่จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ ไม่เป็นค่าจ้าง

### จ่ายตอบแทนความดีความชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๖๘/๒๕๓๘ เงินบำเหน็จเป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายตอบแทนความดีของลูกจ้างกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานมาด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับนายจ้างไม่ใช่เงินซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างนายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายหรือจ่ายเป็นจำนวนเท่าใดก็ได้แล้วแต่จะเห็นสมควร มิใช่ค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๙๓/๖๐ โจทก์กำหนดอัตราค่านั่งเครื่องของพนักงานแคชเชียร์ในอัตราเดือนละ ๕๐๐ บาทต่อคน เท่ากันทุกเดือน โดยมีหลักเกณฑ์ว่าหากพนักงานแคชเชียร์มีความประพฤติไม่ดี ทำความผิดหรือทำงานมีข้อผิดพลาดก็จะหักคะแนนและนำไปปรับลดเงินค่านั่งเครื่องตามหลักเกณฑ์ของโจทก์ ในบางเดือนอาจมีพนักงานแคชเชียร์บางคนไม่ได้รับค่านั่งเครื่องเลย แต่การจ่ายค่านั่งเครื่องให้จริงเป็นจำนวนเล็กน้อยหรือไม่จ่ายค่านั่งเครื่องเลยย่อมขึ้นอยู่กับการประเมินผลในเรื่องความประพฤติปฏิบัติตนและความตั้งใจในการทำงาน การจ่ายค่านั่งเครื่องดังกล่าวจึงเป็นการจ่ายให้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานแคชเชียร์ตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความประพฤติที่ดี ลดข้อผิดพลาดในการทำงานให้น้อยลง และกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานเป็นสำคัญ ไม่ได้มีลักษณะเป็นการตอบแทนในการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติตามความหมายของคำว่าค่าจ้าง

### จ่ายช่วยเหลือทดแทนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๕๖/๒๕๒๘ พนักงานบริหารของจำเลยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ทุกระดับต้องมีรถยนต์ใช้ในการทำงานให้จำเลย จำเลยช่วยเหลือในเรื่องนี้คือ ระดับต้นให้เงินกู้ซื้อรถยนต์ ระดับกลางเช่นโจทก์ให้เงินค่าระดับบริหารเป็นการจ่ายเหมาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในเรื่องของรถยนต์ทั้งหมด โดยจ่ายให้เป็นการประจำและมีจำนวนแน่นอน หากเดินทางโดยเครื่องบินหรือรถไฟก็สามารถเบิกจากจำเลยได้ตามระเบียบเป็นอีกส่วนหนึ่งต่างหาก ส่วนระดับสูงจำเลยจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้โดยไม่จ่ายเงินค่าระดับบริหารให้อีกดังนั้นประโยชน์ของพนักงานบริหารระดับต้นและระดับสูงที่ได้รับไม่เป็นตัวเงินที่จะนำมาเป็นฐานคำนวณสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับตามกฎหมายแรงงานได้จึงเป็นเรื่องของสวัสดิการอย่างแน่ชัด ส่วนประโยชน์ที่พนักงานบริหารระดับกลางจะได้รับเป็นตัวเงินเพื่อทดแทนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์นั้น ถือได้ว่าเป็นค่าช่วยเหลือหรือเป็นเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการใช้รถยนต์เพื่อทำงานให้จำเลย ไม่ใช่เงินตอบแทนการทำงานโดยตรง แต่เป็นการชดเชยค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์ซึ่งจ่ายให้ตามลำดับความสำคัญของ

ตำแหน่ง หากถือเป็นค่าตอบแทนในการทำงานแล้วพนักงานบริหารระดับต้นและระดับสูงย่อมจะเสียเปรียบระดับกลางเงินค่าระดับบริหารที่โจทก์ได้รับจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน ไม่อาจนำมารวมกับเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าชดเชยได้

### จ่ายชดเชยอัตราแลกเปลี่ยน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๖๙/๒๕๔๙ เงินชดเชยอัตราแลกเปลี่ยนที่โจทก์จะได้รับในแต่ละเดือนไม่ครอบคลุมถึงเงินเดือนของโจทก์ทั้งหมด และมีจำนวนไม่แน่นอนผันแปรไปตามอัตราแลกเปลี่ยนหรืออัตราซื้อขายกลางในวันที่มีการปรับยอด เดือนใดที่อัตราแลกเปลี่ยนหรืออัตราซื้อขายกลางมีค่าเท่ากับหรือน้อยกว่า ๒๙ บาทต่อ ๑ เหรียญสหรัฐโจทก์ก็จะได้ไม่ได้รับเงินชดเชยอัตราแลกเปลี่ยน เงินชดเชยอัตราแลกเปลี่ยนจึงไม่ใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานตามปกติ ส่วนเงินค่าเช่าบ้านแม้จะเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ทุกเดือนมีจำนวนแน่นอนและจ่ายโดยไม่มีเงื่อนไข แต่จำเลยก็จ่ายให้แก่ลูกจ้างของจำเลยที่เป็นชาวต่างประเทศต้องเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงสถานที่พักอาศัยไปจากที่เคยอยู่เดิมเช่นเดียวกับโจทก์ทุกคน อันเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่จำเลยจัดให้แก่ลูกจ้างที่เป็นชาวต่างประเทศเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานตามปกติเช่นกัน และการจ่ายเงินทั้งสองประเภทดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นการหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้าง จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

### พิจารณาจากวัตถุประสงค์ที่จ่ายเป็นหลัก

#### ๑. หากเคยจ่ายเป็นสวัสดิการ แม้ภายหลังจะจ่ายเป็นเงินก็ยังเป็นสวัสดิการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๔๖๒/๒๕๕๘ โจทก์ใช้รถประจำตำแหน่งมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ อันเป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในรูปที่มีใช้ตัวเงินที่จำเลยจัดให้เฉพาะพนักงานระดับสูง แม้อต่อมาโจทก์จะได้รับอนุมัติเป็นกรณีพิเศษให้เปลี่ยนเป็นการรับเงินช่วยเหลือค่ารถเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท และค่าน้ำมันรถเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท แทนรถประจำตำแหน่งก็ตาม ก็ยังคงเป็นสวัสดิการเพียงแต่เปลี่ยนรูปแบบเป็นตัวเงิน เงินช่วยเหลือค่ารถและค่าน้ำมันรถนั้นจึงเป็นการจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ มิใช่ค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๓๔/๒๕๕๗ เดิมจำเลยจ่ายเงินค่ารับรองลูกค้า ค่าน้ำมันพาหนะ และค่าโทรศัพท์ให้แก่ลูกจ้างในแผนกขายซึ่งรวมถึงโจทก์ด้วยตามยอดเงินในใบเสร็จรับเงินที่ขอเบิก ต่อมาจำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำตามอัตราที่แน่นอนทุกเดือนโดยไม่ต้องมีใบเสร็จรับเงินมาแสดงอีก แสดงว่าจำเลยมีวัตถุประสงค์ในการจ่ายเงินดังกล่าวให้โจทก์เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการทำงาน ไม่ได้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์โดยตรง การเปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินเป็นไม่ต้องนำใบเสร็จรับเงินมาแสดงอีกเป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายเงินให้สะดวกในการบริหารจัดการเท่านั้น ไม่ได้เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ของการจ่ายเงิน เงินนั้นจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ การที่จำเลยย้ายโจทก์จากตำแหน่งผู้จัดการการขายไปเป็นผู้จัดการประสานงานขายเป็นเหตุให้โจทก์ไม่ได้รับเงินดังกล่าวจึงไม่ใช่กรณีที่จำเลยลดค่าจ้างโจทก์

#### ๒. เคยจ่ายเป็นค่าจ้าง แม้ภายหลังเปลี่ยนจ่ายเป็นสวัสดิการ ก็ยังเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๓๓-๖๕๓๔/๒๕๕๖ เดิมจำเลยมีข้อตกลงจ่ายค่านายหน้าจากการขายให้โจทก์ทั้งสองในอัตราร้อยละ ๑ จากยอดเงินที่เรียกเก็บจากลูกค้า จึงเป็นเงินที่จำเลยและโจทก์ทั้งสองตกลงกันให้จ่ายค่านายหน้าเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณจากผลงานที่โจทก์ทั้งสองทำได้ในเวลาดำเนินการของวันทำงาน ต่อมาจำเลยกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่านายหน้าใหม่โดยกำหนดอัตราค่านายหน้าตามระยะเวลาที่ลูกค้าชำระค่าสินค้า และกำหนดให้โจทก์ที่ ๒ ได้รับค่านายหน้าเมื่อมียอดขายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้จำเลยอ้างว่ากำหนดขึ้นเพื่อจูงใจให้พนักงานทำยอดขายให้ได้ตามเป้าหมายหรือติดตามทวงถามหนี้ค่าสินค้าของลูกค้าก็ตาม แต่การทำยอดขายให้ได้ตามเป้าหมายหรือการติดตามทวงถามหนี้ค่าสินค้าจากลูกค้าเป็นส่วนหนึ่งของงานในความรับผิดชอบของพนักงานขาย ค่านายหน้าที่จำเลยต้องจ่ายตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใหม่นี้จึงเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณจากผลงานที่โจทก์ทั้งสองทำได้ในเวลาดำเนินการของวันทำงานนั่นเอง ค่านายหน้าตามข้อตกลงเดิมและตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใหม่นี้จึงเป็นค่าจ้าง

### ๓. หากจ่ายเป็นประจำทำนองเดียวกับเงินเดือนโดยไม่ปรากฏวัตถุประสงค์อื่น อาจแปลได้ว่าเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๒๓ การที่จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือน ค่าครองชีพที่โจทก์ได้รับจึงเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๖๖๐-๑๘๖๗๗/๒๕๕๗ เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ต้องเป็นไปตามมาตรา ๕ ผู้ใดจะวางระเบียบหรือตกลงให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ เมื่อตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปรากฏว่าจำเลยผู้เป็นนายจ้างตกลงจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างมีกำหนดจ่ายเป็นรายเดือนตลอดมาทำนองเดียวกับเงินเดือน ไม่ปรากฏชัดว่าจำเลยจ่ายค่าครองชีพเกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะหรือจ่ายเพื่อช่วยเหลืออื่นใด ค่าครองชีพดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง

### ๔. พิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการจ่ายโดยไม่พิจารณาชื่อของเงินที่จ่าย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕/๒๕๔๔ คำน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ในชื่อค่าครองชีพ แม้จะไม่เรียกว่าค่าจ้าง แต่ก็มีสาระสำคัญที่จะถือว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่ เมื่อเป็นเงินที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่โจทก์เป็นประจำจำนวนแน่นอนโดยไม่ต้องนำใบเสร็จค่าน้ำมันมาเบิก อันเป็นการจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์ของโจทก์และจำเลยจ่ายให้เพื่อเป็นการชดเชยค่าน้ำมันรถยนต์ให้แก่ผู้บริหารที่ใช้รถยนต์ส่วนตัวเพื่อการทำงานของจำเลยอันเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ คำน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์จึงเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๔๐/๒๕๕๘ ค่าคอมมิสชันเป็นเงินที่โจทก์จะจ่ายให้ลูกจ้างตามยอดของรถยนต์ที่ลูกจ้างจำหน่ายได้ ค่าคอมมิสชันจะได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนรถยนต์ที่ลูกจ้างจะจำหน่ายได้ ค่าคอมมิสชันจึงเป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในการจำหน่ายรถยนต์ของลูกจ้าง โดยคำนวณจ่ายตามผลงานการขายรถยนต์แต่ละคันและมีกำหนดจ่ายทุกเดือน ค่าคอมมิสชันจึงเป็นค่าจ้าง

### คำตอบแทนการทำงานอาจถือตามระยะเวลาทำงานหรือถือตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๐๐/๒๕๖๐ คำตอบแทนในการขายหรือค่านายหน้าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์โดยการคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานจึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ หากเดือนใดโจทก์ไม่สามารถขายสินค้าได้จำเลยไม่จำเป็นต้องจ่ายคำตอบแทนในการขายหรือค่านายหน้าให้แก่โจทก์ ดังนั้นแม้โจทก์จะไม่ได้รับคำตอบแทนในการขายหรือค่านายหน้าเป็นประจำทุกเดือนก็หาทำให้เงินดังกล่าวมิใช่ค่าจ้างไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๘๙๑/๒๕๕๓ คำนายหน้าในการยืมรถเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนวณจากจำนวนรถที่ยืมได้ในอัตราแน่นอนคันละ ๑,๐๐๐ บาท นอกเหนือจากค่าจ้างรายเดือนเดือนละ ๙,๕๐๐ บาท ที่กำหนดจ่ายให้ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน จึงเป็นการจ่ายให้เป็นคำตอบแทนในการทำงานคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาปกติของวันทำงาน ถือเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๓๑-๓๖๖๗/๒๕๕๒ โจทก์ทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าผู้คอนเทนเนอร์ของจำเลย ทำหน้าที่ขับรถขนสินค้าไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าของจำเลยทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด โดยได้รับเงินเดือนและค่าเที่ยว จำเลยกำหนดค่าเที่ยวให้โจทก์ตามระยะทางเป็นสำคัญโดยไม่ได้คำนึงถึงระยะเวลาในการขับรถ แสดงว่าค่าเที่ยวไม่ได้จ่ายเพื่อตอบแทนการขับรถในส่วนที่เกินเวลาทำงาน แต่มีลักษณะเป็นการตอบแทนการเดินทางไปปฏิบัติงานในเวลาทำงานปกติ ทั้งไม่ปรากฏว่าโจทก์กับจำเลยตกลงให้จ่ายค่าเที่ยวเป็นการตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ เงินค่าเที่ยวจึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเป็นคำตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

### ๖. ค่าจ้างหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๔๐๓/๒๕๕๘ จำเลยทั้งสองทำสัญญาจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๔๘ แต่ร้านเปิดดำเนินการในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๔๘ โจทก์และคณะบุคคลแมสคอตโดยจำเลยที่ ๑ ทำบันทึกข้อตกลงว่า โจทก์จะนำสิทธิในวันหยุดพักผ่อน วันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันหยุดประจำสัปดาห์ของโจทก์มาใช้หยุดในระหว่างที่ร้านปิดปรับปรุง หากโจทก์ใช้วันหยุดเกินสิทธิ คณะบุคคลแมสคอตขอสงวนสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าว และโจทก์ลงลายมือชื่อรับทราบและยินยอมให้ความร่วมมือในเอกสารดังกล่าว แต่ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕ ให้คำจำกัดความของคำว่า "ค่าจ้าง" ให้ความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งวันหยุดตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าวล้วนเป็นวันหยุดที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแม้ลูกจ้างจะมีได้ทำงานทั้งสิ้น นอกจากนี้การมอบหมายงานหรือการสั่งให้ลูกจ้างทำงานเป็นสิทธิของนายจ้าง การที่นายจ้างไม่อาจมอบหมายงานหรือสั่งงานให้ลูกจ้างทำ ทั้งที่ลูกจ้างมีความพร้อมที่จะทำงานให้นายจ้างนั้นนายจ้างจึงยังต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ตกลงจ้างกัน นายจ้างจะยกขึ้นเป็นเหตุอ้างว่าไม่มีงานให้ลูกจ้างทำจึงไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ได้ เมื่อจำเลยทั้งสองให้โจทก์หยุดงานในระหว่างที่ร้านปิดปรับปรุงอันเป็นกรณีที่จำเลยทั้งสองไม่มีงานให้โจทก์ทำ มิใช่โจทก์ไม่สามารถ

ทำงานให้แก่จำเลยทั้งสองได้ จำเลยทั้งสองจึงไม่มีสิทธินำค่าจ้างที่จ่ายให้แก่โจทก์ ในช่วงวันหยุดดังกล่าวมาหัก กับค่าจ้างที่โจทก์มีสิทธิได้รับหลังจากร้านเปิดดำเนินการแล้ว

## ๑.๒ การทำงานล่วงเวลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ “การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตาม มาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจาก ลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

การทำงานล่วงเวลาต้องเป็นการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุด

### ๑.เวลาทำงานปกติตามมาตรา ๓๑ ต้องเป็นเวลาปกติที่มีการทำงานจริง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๐๖/๒๕๒๗ ลูกจ้างทำงานกะละ ๘ ชั่วโมง ๑๕ นาที กำหนดเวลาทำงานตามปกติย่อมหมายถึงเวลาทำงานอย่างแท้จริง ไม่นับเวลาพักเข้าเป็นเวลาทำงาน จึงต้องนำเวลาพัก ๒๐ นาที หักออกจากช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงาน เวลาทำงานตามปกติของลูกจ้างจึงไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างทำงานล่วงเวลา

คำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นเป็นการวินิจฉัยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในขณะนั้น โดยประกาศ ข้อ ๒ นิยามคำว่า “ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ และข้อ ๓๔ บัญญัติว่า “ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่นายจ้างประกาศกำหนดข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ สำหรับเวลาที่ทำเกิน” ศาลฎีกาเคยมีคำพิพากษาว่าการทำงานเวลาพักไม่ถือเป็นการทำงานล่วงเวลา เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๑/๒๕๓๑ แม้ลูกจ้างทำงานในช่วงเวลาพักก็เป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติ หากใช้นอกเวลาทำงานปกติอื่นจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาไม่ ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกร้องได้แต่เพียงค่าจ้างโดยคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละเดือนเท่านั้น

แต่เมื่อมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ซึ่งให้คำนิยาม “การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ และมาตรา ๒๗ วรรคสาม บัญญัติว่า “เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ” ดังนั้นตามกฎหมายใหม่ เวลาพักส่วนที่เกินสองชั่วโมงต้องนับเป็นเวลาทำงานปกติ เมื่อรวมกับเวลาทำงานปกติตามที่ตกลงกันอยู่เดิมที่ไม่รวมส่วนของเวลาพักที่เกินสองชั่วโมงดังกล่าว หากเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง จึงเป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานปกติเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง เวลาส่วนที่เกินดังกล่าวจึงเป็นการทำงานล่วงเวลา และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักส่วนที่ไม่เกินสองชั่วโมง ซึ่งกฎหมายไม่ได้ให้เป็นส่วนของเวลาทำงานปกติจึงเป็นการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ ถือเป็นการทำงานล่วงเวลาเช่นกัน และต้องถือเป็นกรณีที่นายจ้างไม่กำหนดเวลาพักให้ลูกจ้างซึ่งเป็นการโต้แย้งสิทธิของลูกจ้างตลอดไปจนกว่าจะกำหนดเวลาพักอีกด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๙๗/๒๕๓๘ การที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักวันละ ๑ ชั่วโมง แม้จะไม่ชอบแต่ก็เป็นเรื่องที่ลูกจ้างจะฟ้องขอให้บังคับนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือจ่ายค่าจ้างในเวลาพัก เมื่อจำเลยให้โจทก์ทำงานโดยมิได้จัดเวลาพัก ๑ ชั่วโมงตั้งแต่วันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างในเวลาพักให้โจทก์วันละหนึ่งชั่วโมง และการที่จำเลยยังไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้าง トラบใดที่จำเลยยังให้โจทก์ทำงานโดยมิได้จัดเวลาพักให้ย่อมเป็นการโต้แย้งสิทธิของโจทก์อยู่ตลอดไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๗๙-๒๒๘๐/๒๕๒๘ นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้แน่นอน และกำหนดให้วันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเหนือจากกำหนดเวลาทำงานดังกล่าว จึงต้องนับเวลาทั้งหมดตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มทำงานนอกเวลาจนถึงเวลาหมดหน้าที่หรือเสร็จสิ้นการงาน แม้ในระหว่างเวลาดังกล่าวลูกจ้างมีหน้าที่ปิดเปิดสวิตซ์เครื่องสูบน้ำร้อนซึ่งจะได้รับแจ้งคำสั่งเป็นครั้งคราว แม้ลูกจ้างมีงานทำเพียงบางครั้งบางคราวแต่เวลาที่ไม่มีงานทำลูกจ้างก็มีหน้าที่ต้องอยู่ประจำตามหน้าที่เพื่อรอรับคำสั่ง ต้องถือว่าลูกจ้างทำงานอย่างหนึ่งให้นายจ้าง นายจ้างจะจ่ายค่าล่วงเวลาโดยคิดเฉพาะระยะเวลาช่วงที่ลูกจ้างปฏิบัติงานเท่านั้นหาได้ไม่ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเต็มตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน

## ๒. ต้องได้รับความยินยอมของลูกจ้างเป็นคราวไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๗๘/๒๕๕๐ การคำนวณว่านายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ ต้องรู้อัตราค่าจ้างในเวลาทำงานตามปกติเสียก่อน ยิ่งไปกว่านั้นหากนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ยินยอมทำงานล่วงเวลาคราวใด นายจ้างอาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เฉพาะในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงาน

ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือในกรณีฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็นเท่านั้น **ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาะสมไปกับค่าจ้างในเวลาทำงานปกติโดยไม่มี การคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง** จึงเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย จึงตกเป็นโมฆะ

### **เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอมทำงานล่วงเวลาจะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างไม่ได้**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๔/๒๕๔๘ ลูกจ้างมีเวลาทำงานปกติตั้งแต่ ๘.๓๐ นาฬิกา ถึง ๑๗.๓๐ นาฬิกา การที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่เวลา ๑๘ นาฬิกา ถึง ๒๐ นาฬิกา จึงเป็นการสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติ ซึ่งถือว่าสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลานั้นเอง เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอมทำงานล่วงเวลา จะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างไม่ได้

### **ลูกจ้างยอมทำงานล่วงเวลาแล้ว แม้ไม่เรียกร้องก็ไม่หมดสิทธิ**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๗๗/๒๕๒๕ งานขับรถประจำตำแหน่งรองประธานกรรมการบริษัทไม่ใช่ งานขนส่ง เมื่อลักษณะการทำงานตามปกติมีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน การทำงานนอกเหนือเวลาดังกล่าวเป็นการทำงานชั่วคราวซึ่งชั่วคราวตามที่นายจ้างสั่ง จึงไม่ใช่การทำงานนอกสถานที่ซึ่งตามสภาพไม่อาจ กำหนดเวลาอันแน่นอน ลูกจ้างจึงมีสิทธิรับค่าล่วงเวลา การที่ลูกจ้างยินยอมปฏิบัติงานเกินเวลาตลอดมาทำให้ลูกจ้างหมดสิทธิเรียกร้องไม่

### **๓. ถ้านายจ้างไม่ได้สั่งให้ทำ แม้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ก็ไม่เป็นการทำงานล่วงเวลา**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๑๕/๒๕๔๙ การทำงานของลูกจ้างที่จะเป็นการทำงานล่วงเวลา**ต้องเป็น ความประสงค์ของนายจ้าง**ที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา โดยลูกจ้างให้ความยินยอมเสียก่อนเป็นคราว ๆ ไป เมื่อนายจ้างประสงค์ให้มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงระยะใด นายจ้างต้องทำความตกลงกับลูกจ้างโดยชัดแจ้ง หรือโดยปริยายให้มีสาระสำคัญครบถ้วนถึงกำหนดช่วงระยะการเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงาน **ล่วงเวลาไว้ก่อนล่วงหน้า** หลังจากนั้นหากนายจ้างจะออกคำสั่งในเรื่องการทำงานล่วงเวลาอีกก็ต้องให้ สอดคล้องกับข้อตกลงดังกล่าว เมื่อนายจ้างไม่ได้สั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา การที่ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติในแต่ละวันจึงไม่ใช่การทำงานล่วงเวลา

ตามคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้วางหลักสำหรับการทำงานล่วงเวลาเป็นลำดับ ดังนี้

๑. นายจ้างมีความประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา

๒. ลูกจ้างให้ความยินยอมเป็นคราว ๆ ไป

๓. นายจ้างต้องทำความตกลงกับลูกจ้างโดยชัดแจ้งหรือปริยายไว้ล่วงหน้า

๔. ข้อตกลงนั้นต้องกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงาน

๕. นายจ้างต้องออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้สอดคล้องกับความตกลง

#### ๔. ถ้านายจ้างไม่ตกลงกับลูกจ้างให้ถูกต้อง แม้ลูกจ้างยินยอมก็ไม่ผูกพันให้ต้องทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๒๑/๒๕๔๓ นายจ้างจะมีคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้หรือไม่ เพียงใด ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๔ คู่กรณีจะทำสัญญาให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในบทบัญญัตินี้หาได้ไม่ เมื่อไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเรื่องกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้น และการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาระหว่างนายจ้างลูกจ้าง คำสั่งของนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจึงไม่ชอบด้วยมาตรา ๒๔ แม้ลูกจ้างจะลงชื่อให้ความยินยอมว่าจะปฏิบัติตาม ก็ไม่ผูกพันลูกจ้างให้ต้องทำงานล่วงเวลา การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานล่วงเวลาทุกวันยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างขัดคำสั่งนายจ้าง

#### ๕. งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป หรืองานฉุกเฉิน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๘๕-๒๘๘๖/๒๕๔๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๔ วรรคสอง งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานนั้นหมายถึง งานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำนั้นเสร็จ งานที่ทำนั้นจะเสียหาย ส่วนงานฉุกเฉินนั้นหมายถึง งานที่เกิดขึ้นทันที โดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้าและงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหายงานขึ้นรูปพลาสติกเป็นงานที่ทำเสร็จเป็นชิ้น ๆ เมื่อทำงานที่รับมอบหมายในเวลาทำงานปกติเสร็จสิ้นแล้วแม้ไม่ทำงานล่วงเวลาต่อไปก็ไม่ทำให้งานที่ทำไว้เดิมต้องเสียหาย จึงมิใช่งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานนั้น และการที่จำเลยได้รับคำสั่งซื้อพลาสติกจากลูกค้าเพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัวก็มีชิ้นงานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า จึงไม่ใช่งานฉุกเฉิน นายจ้างไม่อาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

#### ๖. งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้ แม้ลูกจ้างจะยินยอมทำก็ตาม

สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ได้แก่

(๑) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ

(๒) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(๓) งานเชื่อมโลหะ

(๔) งานขนส่งวัตถุอันตราย



(๕)งานผลิตสารเคมีอันตราย

(๖)งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(๗)งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๑๑๕-๑๒๑๘๐/๒๕๔๗ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบ แต่การผลิตเป็นระบบปิด โจทก์ไม่ได้สัมผัสกับสารเคมีอันตรายเป็นเวลานาน จึงมิใช่กรณีที่โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง ทั้งการตรวจวัดภาวะแวดล้อมในการทำงานก็ปรากฏว่าเสียง แสงสว่าง ความร้อน ปริมาณความชื้นของฝุ่นปนเปื้อนและสารเคมีในสถานประกอบกิจการของจำเลยไม่เกินมาตรฐานที่กำหนดและจำเลยได้จัดให้ลูกจ้างสวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลแล้ว งานที่โจทก์ทำจึงมิใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ โจทก์ทำงานไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

๗. ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุด (รวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย) ตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหก ชั่วโมง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

### ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

#### ๑.ค่าล่วงเวลาต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๓๔-๗๗๓๙/๒๕๕๓ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินเบี่ยงเลี้ยงหรือเงินสวัสดิการต่าง ๆ แก่ลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องเป็นผู้จ่าย การที่นายจ้างยินยอมให้บริษัทนำเที่ยวผู้ว่าจ้างจ่ายให้ลูกจ้างโดยตรงก็เพื่อความสะดวกที่ลูกจ้างจะได้รับเงินเร็วขึ้น โดยมีจำนวนเท่าเดิมไม่ได้ลดลง นายจ้างย่อมมีอำนาจบริหารจัดการได้ตามเหตุผลและตามสมควร

#### ๒.การตกลงรวมค่าจ้างกับค่าล่วงเวลาเหมาจ่าย ไม่มีผลบังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๓๗/๒๕๒๕ จำเลยให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำทำงานนอกเวลาทำงานตามปกติโดยทำสัญญาว่า การรับจ้างทำงานของโจทก์เป็นการทำงานที่มีลักษณะจ้างเหมา โดยมีค่าจ้างตาม

อัตราเงินเดือนแต่ไม่มีค่าจ้างทำงานล่วงเวลา ดังนี้ สัญญาดังกล่าวไม่มีผลบังคับ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๓๘/๒๕๕๐ การคำนวณว่านายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ ต้องรู้อัตราค่าจ้างในเวลาที่ทำงานตามปกติเสียก่อน ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่าจ้างในเวลาที่ทำงานตามปกติโดยไม่มี การคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง จึงเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างซึ่งมีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยไม่จำเป็นต้องยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และโดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องใช้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย ข้อตกลงจึงเป็นโมฆะ

## ข้อจำกัดการทำงานล่วงเวลา

### ๑. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๙/๑ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ข้อ ๕ กำหนดว่า “นายจ้างอาจให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างนั้น”

### ๒. ลูกจ้างเด็ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๔๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

### ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

- (๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง
  - (๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง
  - (๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินทาง
  - (๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ
  - (๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
  - (๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ
  - (๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้
  - (๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง
  - (๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ดังนั้นลูกจ้างตาม (๑) และ (๒) จึงมีสิทธิน้อยกว่าลูกจ้างตาม (๓) ถึง (๙) กล่าวคือ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง ตาม (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๒ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ ส่วนลูกจ้างในงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง ตาม (๒) ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ และลูกจ้างตาม (๑) และ (๒) ยังไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำอีกด้วย

ซึ่งต่างจากลูกจ้างในงานตาม (๓) ถึง (๙) ที่แม้จะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ยังมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างตกลงจะจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตาม (๑) ถึง (๙) หรือนายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตาม (๑) ก็สามารถทำได้

ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ต้องมีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเด็ดขาด เปรียบเสมือนหนึ่งเป็นนายจ้าง หากเป็นเพียงผู้เสนอเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจ ไม่เข้ากรณีตามมาตรา ๖๕ (๑)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔/๒๕๔๓ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหมายถึงลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่งบังคับบัญชา ซึ่งต้องมีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นนายจ้าง ในกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการวินัยร้ายแรงทุกข้อ อย่างหนึ่งอย่างใด ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยพยาบาลเท่านั้น มิใช่ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วย ไม่สามารถให้คุณให้โทษแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเด็ดขาด จึงมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๑/๒๕๒๗ โจทก์มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการธนาคารสาขาของจำเลย การที่โจทก์มีอำนาจออกคำเตือนพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหนังสือและพนักงานที่ถูกคำเตือน ๓ ครั้งจะไม่ได้ขึ้นเงินเดือนก็ตาม แต่เมื่อหนังสือเตือนมิใช่โทษ เป็นเพียงมีผลให้ผู้ถูกเตือนอยู่ในเกณฑ์ที่จะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนจากผู้มีอำนาจในการนี้เท่านั้น จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์มีอำนาจทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการลงโทษ และแม้โจทก์จะเป็นผู้เสนอขอเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ก็มีโจทก์เป็นผู้มีอำนาจที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างสำหรับการให้บำเหน็จ ส่วนกรณีที่จะถือว่าโจทก์เป็นตัวแทนในการจ้างลูกจ้างนั้น โจทก์ต้องมีอำนาจทำการแทนนายจ้างโดยตรง มิใช่เป็นกรณีผ่านการพิจารณาโดยผู้มีอำนาจมาก่อน ซึ่งผู้มีอำนาจในการรับลูกจ้างเข้าทำงานได้แก่คณะกรรมการของจำเลย โจทก์จึงไม่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง

**งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างตาม มาตรา ๖๕ (๒)**

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า ถ้านายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างสามารถขายหรือชักชวนซื้อสินค้าในวันเวลาใดก็ได้โดยได้รับค่านายหน้า ค่านายหน้านั้นจึงเป็นค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างนั้นจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ข้อ ๖ และหากเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง แต่ให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ เช่นนี้ นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

**งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ห้ามขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินทาง รถตามมาตรา ๖๕ (๓)**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๕/๒๕๓๔ โจทก์เป็นพนักงานต้อนรับบนขบวนรถไฟดีเซลราง เริ่มเข้าทำงานก่อนที่ขบวนรถจะออก ๑ ชั่วโมง และทำงานอยู่บนขบวนรถตลอดจนถึงสถานีปลายทาง ส่วนที่ยกกลับก็เข้าทำงานในลักษณะเดียวกัน จึงเป็นการทำงานปกติของโจทก์ เบี้ยเลี้ยงที่จำเลยจ่ายให้โจทก์แต่ละเที่ยวการเดินทางจึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติด้วยเพราะนอกจากงานต้อนรับแล้วโจทก์ไม่มีหน้าที่อื่น แม้เวลาทำงานบนขบวนรถจะเกินกำหนดเวลาทำงานปกติแต่โจทก์ได้รับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงรวมกันตลอดมา แสดงว่าโจทก์จำเลยตกลงกันจ่ายค่าจ้างในลักษณะดังกล่าว เบี้ยเลี้ยงจึงเป็นค่าจ้าง

การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกว่าหนึ่งเท่า เมื่อพิจารณาตามลักษณะงาน และระยะเวลาที่โจทก์ทำงานนับถึงวันฟ้องเป็นเวลาเกือบ ๔ ปี และโจทก์ไม่ได้โต้แย้งการจ่ายค่าจ้างในลักษณะดังกล่าว ถือได้ว่าโจทก์และจำเลยตกลงกันให้ส่วนที่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าทำงานเกินเวลา

ลักษณะงานของโจทก์จะต้องทำต่อเนื่องคาบเกี่ยวกันในวันที่ติดต่อกัน ไม่อาจหยุดเต็มวันในวันเดียวกันได้ จำเลยมีเวลาให้โจทก์หยุดทำงานติดต่อกันเกิน ๒๔ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๒ ครั้ง ถือได้ว่าในแต่ละสัปดาห์จำเลยได้ให้โจทก์หยุดทำงานเกินกว่าที่กำหนดตามกฎหมายแล้ว

**งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้ตามมาตรา ๖๕ (๗)**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๔๘ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ตรวจสอบอุบัติเหตุรถยนต์ที่ประกันภัยไว้กับจำเลย จำเลยกำหนดเวลาทำงานปกติ ๘.๓๐ นาฬิกา ถึง ๑๗ นาฬิกา เวลาพักวันละ ๑ ชั่วโมง วันทำงานปกติคือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ วันหยุดประจำสัปดาห์คือวันเสาร์และวันอาทิตย์ วันหยุดตามประเพณีปีละ ๑๓ วัน การทำงานของโจทก์ไม่ต้องไปทำงาน ณ สถานที่ทำการของจำเลย แต่จะประจำอยู่ที่บ้านโจทก์ เมื่อมีลูกค้าของจำเลยแจ้งต่อจำเลยว่ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้น จำเลยจะโทรศัพท์แจ้งโจทก์เพื่อให้โจทก์ไปดำเนินการตรวจสอบอุบัติเหตุ เมื่อดำเนินการเสร็จโจทก์เดินทางกลับบ้านเพื่อรอรับโทรศัพท์แจ้งเหตุร้ายต่อไป และโจทก์ต้องทำรายงานอุบัติเหตุแต่ละครั้งส่งจำเลย งานของโจทก์จะมีขึ้นต่อเมื่อรถยนต์ที่ประกันภัยไว้กับจำเลยเกิดอุบัติเหตุซึ่งไม่แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด จึงเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือโดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอนได้

**งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๘)**

เดิมกฎกระทรวง ฉบับที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้งานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นงานตามมาตรา ๖๕ (๘) ที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ แต่ต่อมาได้มีกฎกระทรวง กำหนดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเลิกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ แล้วกำหนดให้ งานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ได้แก่ งานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง ดังนั้น แม้ว่าทั้งลูกจ้างที่มีหน้าที่ปกติและไม่มีหน้าที่ปกติจะได้รับเงินค่าตอบแทนในอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงเช่นเดียวกัน แต่มาจากฐานของสิทธิที่ต่างกัน โดยหากเป็นลูกจ้างที่ไม่มีหน้าที่ปกติ จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาได้รับค่าล่วงเวลาเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ โดยอาศัยบทบัญญัติมาตรา ๖๕ (๘) ส่วนลูกจ้างที่มีหน้าที่ปกติ จะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงเป็นไปตามสิทธิที่กำหนดโดยกฎกระทรวงข้างต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๑๖/๒๕๕๖ ลูกจ้างที่ทำงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หมายความว่าลูกจ้างที่ทำงานดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ซึ่งวันทำงานไม่ได้หมายถึงวันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติตามความหมายของคำว่า “วันทำงาน” ตามมาตรา ๕ แต่หมายถึงวันที่ลูกจ้างได้ทำซึ่งมาตรา ๖๒ (๒) บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่า ๒ เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ดังนั้นหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ หากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานในวันหยุดคือ ๒ เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๔๘/๒๕๕๘ โจทก์ให้ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่เฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินทำงานทุกวันโดยไม่จัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ โจทก์จึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่าโจทก์สั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างรายวันซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ตามมาตรา ๕๖ (๑) จะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ๒ เท่าของค่าจ้างตามมาตรา ๖๒ (๒)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๘๐/๒๕๖๒ ลูกจ้างที่ทำงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง หากทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ แต่หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานในวันหยุด คือ สองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ

### ลูกจ้างในงานขนส่งทางบก

นอกจากนี้ยังมีกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กำหนดให้งานขนส่งทางบก มีกำหนดเวลาทำงานวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง หากลูกจ้างยินยอมเป็นหนังสือนายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร โดยค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาได้รับเป็นค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำโดยคำนวณตามมาตรา ๖๘ เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาแก่ลูกจ้าง และลูกจ้างต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง และห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวันทำงานถัดไปก่อนครบระยะเวลาสิบชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันล่วงมาแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๔๒-๘๒๔๖/๒๕๔๙ ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กำหนดให้งานขนส่งทางบก หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้าหรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยในตำแหน่งพนักงานขับรถให้ผู้บริหารของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ ไม่ใช่การขับรถส่งหรือลำเลียงบุคคลทั่วไป ลักษณะงานของโจทก์จึงไม่ใช่งานขนส่งทางบก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๙๓/๒๕๔๙ การที่โจทก์ให้ลูกจ้างขับรถขนส่งทำงานกะละ ๒๔ ชั่วโมง แล้วหยุดในวันรุ่งขึ้น ๒๔ ชั่วโมง แล้วถือเอาว่าการให้หยุดพักผ่อนเพียง ๒๔ ชั่วโมงนี้เท่ากับจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์แล้วไม่น้อยกว่า ๑ วัน จึงเป็นการไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกซึ่งกำหนดวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง และไม่ได้จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน

สำหรับค่าจ้างของงานขนส่งทางบกโดยปกติจะมีค่าจ้างพื้นฐาน และค่าเที่ยว ซึ่งจะเป็นค่าจ้างหรือไม่มีแนววินิจฉัยดังนี้

#### ๑. ค่าตอบแทนตามระยะทางและจำนวนเที่ยว โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๓๑-๓๖๖๗/๒๕๕๒ โจทก์ขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งแก่ลูกค้าของจำเลยทั่วประเทศ จึงเป็นลูกจ้างในงานขนส่งทางบกได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าเที่ยวตามระยะทางใกล้เคียงคำนวณได้ตามระยะทางและจำนวนเที่ยวโดยไม่ได้คำนึงถึงระยะเวลาในการขับรถ ค่าเที่ยวดังกล่าวจึงไม่ได้จ่ายเพื่อตอบแทนการขับรถในส่วนที่เกินเวลาทำงานปกติ แต่มีลักษณะเป็นการตอบแทนการเดินทางไปปฏิบัติงานในเวลาทำงานปกติ ทั้งไม่ปรากฏว่าเป็นการจ่ายค่าเที่ยวตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ค่าเที่ยวจึงเป็นเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

#### ๒. กรณีคำนวณเป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติและนอกเวลาทำงานปกติได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๕๐ ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็นค่าเที่ยว เที่ยวละ ๑๐๐ บาท ถึง ๖๕๐ บาท ตามระยะทางใกล้เคียงและความยากง่ายของงาน สำหรับการทำงาน ๑๘๐ วัน ก่อนเลิกจ้าง เป็นการทำงานในระหว่างเวลาทำงานปกติคิดเป็นร้อยละ ๓๐ และเป็นการค้างงานปกติคิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของค่าเที่ยวทั้งหมด ส่วนที่ตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติร้อยละ ๓๐ จึงเป็นค่าจ้าง แต่ส่วนที่ตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติร้อยละ ๗๐ ไม่เป็นค่าจ้าง

## ๒. เวลาพัก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๗ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

**๑. นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นอย่างอื่นได้ ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๓๗/๒๕๕๐ การทำงานกะดึกระหว่างเวลา ๒๓.๓๐ นาฬิกา ถึง ๘.๓๐ นาฬิกา นายจ้างไม่ได้กำหนดเวลาพักไว้แน่นอนแต่ในช่วงเวลานี้ห้องอาหารของนายจ้างจะเปิด ๒ ช่วงคือระหว่างเวลา ๒๓.๓๐ นาฬิกา ถึง ๐๑.๓๐ นาฬิกา และเวลา ๖ นาฬิกา ถึง ๘ นาฬิกา พนักงานจะเข้าไปรับประทานอาหารช่วงใดก็ได้โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปและพักผ่อนในห้องดังกล่าว ถ้าพนักงานผู้ใดไม่เข้าไปรับประทานอาหารจะพักผ่อนที่ห้องทำงานก็ได้ ถือว่านายจ้างได้กำหนดเวลาพักไว้ให้แก่ลูกจ้างแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๘๗/๒๕๓๘ การที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักวันละ ๑ ชั่วโมง แม้จะไม่ชอบแต่ก็เป็นเรื่องที่ลูกจ้างจะฟ้องขอให้บังคับนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือจ่ายค่าจ้างในเวลาพัก เมื่อจำเลยให้โจทก์ทำงานโดยมิได้จัดเวลาพัก ๑ ชั่วโมงตั้งแต่วันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างในเวลาพักให้โจทก์วันละหนึ่งชั่วโมง และการที่จำเลยยังไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้าง ๓ ราบใดที่จำเลยยังให้โจทก์ทำงานโดยมิได้จัดเวลาพักให้ย่อมเป็นการโต้แย้งสิทธิของโจทก์อยู่ตลอดไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๑๔-๒๒๑๘/๒๕๓๘ นายจ้างกำหนดเวลาพัก ๑๒ นาฬิกา ถึง ๑๒.๔๐ นาฬิกา และเวลา ๑๗.๓๐ นาฬิกา ถึง ๑๗.๕๐ นาฬิกา เมื่อนายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติ ๗.๑๕ นาฬิกา ถึง ๑๗.๕๐ นาฬิกา เวลาพักดังกล่าวจึงยังอยู่ในเวลาทำงาน นายจ้างให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวโดยยินยอมให้กลับบ้านได้ก่อนเวลาเลิกงานช่วงเวลา ๑๗.๓๐ นาฬิกา ถึง ๑๗.๕๐ นาฬิกา รวม ๒๐ นาที ถือได้ว่าเป็นเวลาที่นายจ้างจัดให้พักแล้วเมื่อรวมกับเวลาพักระหว่างเวลา ๑๒ นาฬิกา ถึง ๑๒.๔๐ นาฬิกา อีก ๔๐ นาที จึงครบหนึ่งชั่วโมงตามกฎหมายแล้ว

**๒. ค่าจ้างส่วนที่ทำงานในเวลาพักคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างทั้งวัน**

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๗ วรรคสาม “เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ” ดังนั้นหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในช่วงเวลาพักสองชั่วโมง ซึ่งไม่ใช่เวลา



พักส่วนที่เกินสองชั่วโมงซึ่งตามมาตรานี้ถือเป็นเวลาทำงานปกติ การคำนวณค่าจ้างส่วนที่ทำงานในเวลาพักส่วนที่ไม่เกินสองชั่วโมงนี้แต่เดิมศาลฎีกาวินิจฉัยว่าหากเป็นลูกจ้างรายวันต้องเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละวันที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง หรือหากเป็นลูกจ้างรายเดือนต้องคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละเดือนที่ได้รับ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๕๑/๒๕๓๒ เมื่อนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ๑ ชั่วโมง หลังจากทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมง ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติไปวันละ ๑ ชั่วโมง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องเป็นค่าจ้างส่วนที่ทำงานเกินไปนี้จากนายจ้างโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละวันที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง (ลูกจ้างรายวัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๑/๒๕๓๑ แม้ลูกจ้างทำงานในช่วงเวลาพักก็เป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติ หากในนอกเวลาทำงานปกติอื่นจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาไม่ ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกร้องได้แต่เพียงค่าจ้างโดยคำนวณเฉลี่ยจากค่าจ้างของแต่ละเดือนเท่านั้น (ลูกจ้างรายเดือน)

แต่เมื่อมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ซึ่งให้คำนิยาม “การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ และมาตรา ๒๗ วรรคสาม บัญญัติว่า “เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ” ดังนั้นตามกฎหมายใหม่ เวลาพักส่วนที่เกินสองชั่วโมงต้องนับเป็นเวลาทำงานปกติ หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักจึงเป็นการทำงานนอกเวลาทำงานปกติซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้าง

งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกิน ๒ ชั่วโมงก็ได้ ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๓

### ๓. วันหยุด

#### ๓.๑ วันหยุดประจำสัปดาห์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

แนวคิดของวันหยุดประจำสัปดาห์มาจากแนวปฏิบัติด้านศาสนา ตามกฎหมายแล้วลูกจ้างต้องมีวันหยุดสัปดาห์ละอย่างน้อย ๑ วัน จะเป็นวันใดก็ได้ไม่จำเป็นต้องเป็นวันเสาร์หรืออาทิตย์ และไม่จำเป็นต้อง

ลูกจ้างทุกคนต้องหยุดวันเดียวกัน ส่วนค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์สำหรับลูกจ้างรายเดือนจะรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว ในงานตามวรรคสอง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ไปรวมหยุดพร้อมกันคราวเดียวก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ติดต่อกัน ซึ่งจะเป็นการทำงาน ๒๔ วันแล้วหยุดงาน ๔ วัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๑/๒๕๓๑ เงินเดือนที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างประจำรายเดือนย่อมเป็นค่าจ้างของทุกวันตลอดทั้งเดือนซึ่งรวมถึงวันหยุดประจำสัปดาห์แล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๕/๒๕๓๔ นายจ้างมีเวลาให้ลูกจ้างหยุดติดต่อกันเกิน ๒๔ ชั่วโมง สัปดาห์ละ ๒ ครั้ง ถือได้ว่าแต่ละสัปดาห์นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๗๐/๒๕๔๗ พ.ร.บ. คຸ້ມຄອງແຮງງານ พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันไว้ในใบสมัครงานว่าลูกจ้าง ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ข้อตกลงจึงขัดต่อบทกฎหมายดังกล่าวซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน และใช้บังคับไม่ได้ ลูกจ้าง ย่อมมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ จำเลยที่ ๑ ไม่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้างหรือการเลิกจ้างตาม มาตรา ๖๕(๑) ที่จะทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๖ เมื่อจำเลยที่ ๑ ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ จำเลยที่ ๑ ย่อมมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวตามมาตรา ๖๒

### ๓.๒ วันหยุดตามประเพณี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

การประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี อาจประกาศเป็นรายปีหรือกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ก็ได้ นอกจากนี้วันแรงงานแห่งชาติที่ทุกสถานประกอบการต้องประกาศให้เป็นวันหยุดตามประเพณีแล้ว นายจ้างสามารถกำหนดวันหยุดตามประเพณีโดยเลือกจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน

### **๑. นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณีแทนวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ไม่มีผลบังคับ**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๑๘๒/๒๕๕๓ การที่นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณีแทนวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น แม้ไม่มีกฎหมายกำหนดให้การประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างเป็นโมฆะ แต่ก็ถือได้ว่าประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย และไม่เป็นการยกเว้นวันหยุดตามประเพณีตามมาตรา ๒๙ นายจ้างยังคงต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นให้ลูกจ้างทราบและให้ลูกจ้างหยุดงานในวันดังกล่าว หากให้ลูกจ้างมาทำงานก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมาย การที่นายจ้างกำหนดให้วันทำงานปกติของนายจ้างเป็นวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีและจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีตามอัตราค่าจ้างในวันหยุด ถือเป็นการตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเกินไปกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติตามอำเภอใจเสมือนหนึ่งว่าชำระหนี้โดยรู้ว่าคุณไม่มีหนี้ความผูกพันต้องชำระ นายจ้างจะถือว่าได้ชำระหนี้ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณีแล้วหาได้ไม่ และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง

### **๒. การจะมีวันหยุดได้ ต้องมีวันทำงานเสียก่อน**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๘๙/๒๕๔๗ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน ก็เพื่อให้ลูกจ้างประกอบกิจกรรมสำคัญทางศาสนาหรือตามประเพณีนิยม ซึ่งวันหยุดดังกล่าวล้วนแต่ให้หยุดในระหว่างการทำงานทั้งสิ้น เมื่อลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๕ ตลอดมาจนถึงแก่ความตายวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ โดยไม่มีการทำงานให้นายจ้าง จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณี นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๗๔/๒๕๓๐ ในระหว่างปิดงาน การทำงานได้ยุติลงชั่วคราวไม่มีวันทำงานไม่มีวันลา และไม่มีวันหยุด นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานตามปกติและค่าจ้างในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น เมื่อระหว่างปิดงานมีวันหยุดตามประเพณีอยู่ด้วย นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้แก่โจทก์ลูกจ้าง

### ๓. การกำหนดวันหยุดตามประเพณี ไม่มีแบบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๕๐/๒๕๔๔ เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้อำนาจนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้เองปีละไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยไม่ต้องไปทำความตกลงกับลูกจ้าง จึงมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๐ นายจ้างสามารถกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้ตามตัวบทกฎหมายดังกล่าวแม้ไม่มีวันที่ประกาศใช้และไม่มีลายมือชื่อกรรมการหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยก็ไม่ทำให้ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีตกเป็นโมฆะ เพราะกฎหมายมิได้กำหนดแบบไว้ ประกาศดังกล่าวจึงมีผลผูกพันลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติ

สำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งเป็นงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้ นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างเพื่อให้ไปหยุดชดเชยในวันอื่น หรือมิฉะนั้นนายจ้างอาจจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีโดยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ งานตามกฎหมายกระทรวงฉบับนี้ ได้แก่

(๑) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

(๒) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๒๑-๔๓๒๓/๒๕๔๘ นายจ้างประกาศให้นำวันหยุดในวันเสาร์ที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๖ แลกกับวันจันท์ ซึ่งเป็นวันอาทิตย์ที่ ๖ เมษายน ๒๕๔๖ โดยให้ลูกจ้างและพนักงานทุกคนมาทำงานในวันหยุดชดเชยวันจันท์ในวันจันทร์ที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๖ เมื่องานที่ลูกจ้างทำไม่ใช่งานประเภทใดประเภทหนึ่งตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่อาจตกลงเปลี่ยนวันหยุดตามประเพณีได้ มีผลเท่ากับวันจันทร์ที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๖ ยังเป็นวันหยุดตามประเพณีชดเชยวันจันท์ การที่ลูกจ้างทำงานในวันดังกล่าวเพียง ๘ นาฬิกา ถึง ๑๒ นาฬิกา จะถือว่าในช่วงเวลา ๑๓ นาฬิกา ถึง ๑๗ นาฬิกา ที่ลูกจ้างไม่ทำงานเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายไม่ได้

#### ๓.๓ วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุด  
ในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง  
โดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

### ๑. สิทธิที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำปีจะเกิดขึ้นต่อเมื่อทำงานมาแล้วครบ ๑ ปี จึงจะเริ่มนับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๘๐/๒๕๖๐ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง  
บัญญัติว่า "ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวัน  
ทำงาน..." อันเป็นบทกำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ที่ทำให้ลูกจ้างเกิดสิทธิที่จะหยุดพักผ่อนประจำปี  
สำหรับการทำงานปีแรกได้เมื่อทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี  
ลูกจ้างจะเกิดสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนของระยะเวลาการทำงานได้เมื่อนายจ้างกำหนดหรือตกลงให้  
ตามมาตรา ๓๐ วรรคสี่ แม้ข้อเท็จจริงในคดีนี้จะได้ว่า จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด แต่  
เมื่อโจทก์ทำงานให้แก่จำเลยที่ ๒ ยังไม่ครบหนึ่งปีในปีแรกของการทำงาน ทั้งจำเลยที่ ๒ ไม่ได้กำหนดหรือตกลง  
ให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปีโดยให้คำนวณตามส่วนของระยะเวลาการทำงาน จึงเป็นกรณีที่โจทก์ยังไม่เกิด  
สิทธิที่จะหยุดพักผ่อนประจำปี โจทก์จึงไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่พึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐ ที่จะทำให้  
จำเลยที่ ๒ ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุด  
พักผ่อนประจำปีที่โจทก์พึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ ได้

### ๒. นายจ้างมีหน้าที่ต้องกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้าง หรือให้หยุดตามที่ตกลงกัน

การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีแม้จะเป็นอำนาจของนายจ้างที่จะกำหนดให้ลูกจ้างหยุดในช่วง  
ระยะเวลาใดก็ได้ แต่นายจ้างควรกำหนดให้ตามที่นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้างหรือให้ลูกจ้างเป็นผู้เสนอวันหยุดที่  
ลูกจ้างประสงค์จะหยุด แล้วนายจ้างก็จัดให้ตามที่เสนอก็จะเป็นวันหยุดที่ทุกฝ่ายประสงค์และเป็นไปตาม  
มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่งด้วย การที่นายจ้างไม่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วลูกจ้างเสนอขอหยุดเช่นนี้ มิใช่  
กรณีที่ลูกจ้างลาพักผ่อนหรือลาพักร้อนที่ต้องขออนุญาตให้นายจ้างอนุมัติ แต่เป็นกรณีที่ลูกจ้างเสนอกำหนด  
วันหยุด ซึ่งหากนายจ้างไม่อนุมัติอาจถือเป็นกรณีที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรา ๓๐ ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๖-๒๘๒๒/๒๕๒๙ จำเลยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานขออนุญาตเลิกจ้าง  
โจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ระหว่างพิจารณา จำเลยมีหนังสือให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปีกำหนดให้หยุด  
ตั้งแต่วันที่กำหนดเป็นต้นไปโดยให้โจทก์เลือกเอาวันหยุดเองตามที่สะดวกและเหมาะสม ย่อมถือได้ว่าจำเลยซึ่ง  
เป็นนายจ้างได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีล่วงหน้าให้แก่โจทก์แล้ว เมื่อโจทก์ไม่ยอมหยุดตามที่จำเลย  
กำหนด จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๔๕๐-๑๐๔๕๒/๒๕๕๙ ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาตลอดโดยนายจ้างมิได้  
กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๐ ลูกจ้างจึงมี

สิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา ๖๔ มิใช่กรณีที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ตามมาตรา ๖๗ ที่จะต้องพิจารณาประกอบด้วยว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๐๒๐-๑๗๐๒๑/๒๕๕๗ หลังจากผู้แทนลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้างแล้ว นายจ้างได้ทยอยเรียกลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเข้าทำงานเป็นชุดโดยวิธีโทรศัพท์แจ้งลูกจ้างเป็นรายบุคคล ส่วนลูกจ้างที่ยังไม่ได้เรียกนายจ้างจะให้รออยู่ที่พัก ไม่ต้องเข้ารายงานตัวหรือลงเวลาที่บริษัท ไม่ได้มอบหมายงานให้ ลูกจ้างมีอิสระที่จะไปไหนก็ได้ แต่ถ้านายจ้างโทรศัพท์แจ้งให้เข้าทำงานลูกจ้างต้องเข้าทำงานตามที่แจ้ง และนายจ้างยังจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการตามระเบียบของบริษัท ถือได้ว่านายจ้างมีคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างในวันทำงานตามปกติ ดังนั้นการที่นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในช่วงที่รอเรียกตัวเข้าทำงานดังกล่าวอันเป็นวันทำงานตามปกติ จึงเป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง และถือได้ว่านายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายแล้ว จึงไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๖๔

### การหยุดตามที่ตกลงกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๒๔/๒๕๕๔ ในปีที่ จ. ลูกจ้างลาออก นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ๑๓ วัน และก่อนลาออก จ.ขอลาหยุดพักผ่อนประจำปี ๘ วัน นายจ้างอนุญาต การหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวเป็นการหยุดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันโดยสุจริตจึงเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยชอบของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิและตามวันที่ได้ตกลงกับโจทก์ไปแล้ว ก่อนลาออก โจทก์ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเต็มจำนวน ๘ วัน ให้แก่ลูกจ้าง

**๓.แม้ นายจ้างจะกำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุดด้วย**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๔/๒๕๕๐ นายจ้างกำหนดวันหยุดวันลาประเภทต่าง ๆ ไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในกรณีที่ไม่มีงานทำหรือไม่ได้ขับรถเพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการของนายจ้าง นายจ้างยังยินยอมให้ลูกจ้างขอลาหยุดปีละไม่น้อยกว่า ๓๐ วันทำงานโดยได้รับค่าจ้าง แม้นายจ้างจะกำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสอดคล้องกับบทบัญญัติต่าง ๆ ก็ตาม แต่นายจ้างไม่ได้เป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุด แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างสามารถลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน มากกว่าที่กฎหมายกำหนดอันเป็นคุณแก่ลูกจ้างก็ตาม แต่ที่เฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีงานทำหรือไม่ได้ขับรถเพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการ ลักษณะวันหยุดดังกล่าวจึงไม่ใช่วันหยุดพักผ่อนประจำปีเพราะมีเงื่อนไขว่าจะลาหยุดได้เฉพาะกรณีไม่มีงานทำเท่านั้น ทั้งลูกจ้างก็ได้ระบุให้ชัดเจนว่าวันลาหยุดดังกล่าวเป็นการลาหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถือได้ว่าลูกจ้างยังมีได้ใช้สิทธิหยุดสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๙๖/๒๕๔๕ แม้นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างต้องใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีให้หมดสิ้นไปในปีนั้น ๆ ไม่สามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปสมทบในปีต่อไป แต่ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้กำหนดวันที่จะให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีหรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ได้หยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๔๓ จึงต้องนำมารวมคำนวณจ่ายเป็นค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๔๔ ที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วย

#### **๔.สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้**

วิธีคำนวณค่าจ้างตามส่วน สิทธิหยุดตามกฎหมายหรือสัญญาจ้าง หารด้วย ๑๒ แล้วคูณด้วยจำนวนเดือนที่ลูกจ้างทำงานไปในปีแรก จะได้จำนวนวันที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี แล้วเอาจำนวนวันดังกล่าวคูณด้วยอัตราค่าจ้างต่อวัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๗๙/๒๕๔๙ โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๓๖ การทำงานในหนึ่งปีแรกจึงครบในเดือนกรกฎาคม ๒๕๓๗ และมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีนับแต่เมื่อครบหนึ่งปีนับแต่เริ่มทำงานและในปีถัดมาทุกปี ปีละหกวันทำงานตลอดมาจนถึงช่วงปีสุดท้ายคือตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๗ ซึ่งจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ ในช่วงปีสุดท้ายนี้โจทก์จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหกวันทำงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่เมื่อในปี ๒๕๔๖ โจทก์ไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีและพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๖ ทั้งหกวันแก่โจทก์แล้ว นับแต่ต้นปี ๒๕๔๗ จนถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๗ โจทก์จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอีกเพียงสี่วันทำงาน และโจทก์ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๔๗ แล้วสองวัน จึงกำหนดให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๗ แก่โจทก์อีกเพียงสองวันตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่โจทก์พึงมีสิทธิตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ จึงชอบแล้ว และกรณีนี้โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ เกินกว่าหนึ่งปี มิใช่กรณีทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๒/๒๕๔๕ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๒ ซึ่งโจทก์ทำงานไม่ครบปี การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๒ จึงต้องบังคับตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ ปรากฏว่า โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๗ วัน แต่โจทก์ทำงานในปี ๒๕๔๒ เพียง ๖ เดือน ๑๕ วัน ซึ่งคำนวณตามส่วนแล้ว โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๒ จำนวน ๓.๗๙ วัน เมื่อรวมกับปี ๒๕๔๑ แล้วโจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีรวม ๑๐.๗๙ วัน

#### **ค่าจ้างในวันหยุด**

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ลูกจ้างที่ทำงานและมีสิทธิหยุดตาม (๑) ถึง (๓) ดังกล่าว ต้องได้รับค่าจ้างในวันที่ไม่ต้องมาทำงาน เพราะเป็นวันหยุดด้วยในอัตราเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๘๘/๒๕๔๗ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๙ บัญญัติให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ก็เพื่อให้ลูกจ้างประกอบกิจกรรมสำคัญทางศาสนาหรือตามประเพณีนิยม ซึ่งวันหยุดดังกล่าวล้วนแต่ให้หยุดในระหว่างการทำงานทั้งสิ้น เมื่อลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๕ ตลอดมาจนถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๑๕๔๕ โดยไม่มีการทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณีดังกล่าว นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๗๔/๒๕๓๐ ในระหว่างปิดงาน การทำงานได้ยุติลงชั่วคราวไม่มีการทำงาน ไม่มีวันลาและไม่มีวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงาน ตามปกติและค่าจ้างในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น เมื่อระหว่างปิดงานมีวันหยุดตามประเพณีอยู่ด้วย นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๘๖/๒๕๒๗ การที่โจทก์มีหน้าที่ต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดกับการมีงานให้ทำจริง ๆ ในช่วงเวลานั้น ๆ เป็นคนละกรณีกัน เมื่อโจทก์ต้องทำงานในช่วงเวลาที่จำเลยกำหนดแต่ไม่มีงานให้โจทก์ทำ ไม่ทำให้ช่วงเวลาดังกล่าวไม่เป็นการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๘๘/๒๕๓๐ การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่สมัครใจมาทำงานจึงไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

### ค่าทำงานในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๔๘/๒๕๔๘ โจทก์ให้ลูกจ้างของโจทก์ทำงานทุกวันโดยไม่ได้จัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ โจทก์จึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่าโจทก์สั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างรายวันซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๖ (๑) จะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวในอัตรา ๒ เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานตามมาตรา ๖๒ (๒)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๐๐๗/๒๕๕๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๒ และ ๖๓ มีเจตนาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าแรงงาน จึงกำหนดอัตราค่าแรงงานไว้ มิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง ถือว่าเป็นบทบังคับเด็ดขาดซึ่งจะตกเป็นอย่างไรไม่ได้ การที่จำเลยให้โจทก์ทำงานในวันหยุด โดยจ่ายค่าอาหาร ค่าจ้างโดยคำนวณจากยอดขายสินค้า และจัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยในวันอื่น โดยไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด จึงมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามขัดแย้งขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ จึงเป็นโมฆะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๐๓๙-๑๒๐๔๒/๒๕๕๓ สิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ แต่เมื่อโจทก์สมัครใจทำข้อตกลงสละสิทธิเรียกร้องในเงินจำนวนดังกล่าวภายหลังจากที่จำเลยเลิกจ้าง ซึ่งในขณะนั้นโจทก์พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยและมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของตนเองได้ เพราะพ้นพันธกรณี

และอำนาจบังคับบัญชาจากจำเลยไปแล้ว ข้อตกลงอันเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงมีผลสมบูรณ์ หากขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ อันจะส่งผลให้เป็นโมฆะแต่อย่างใดไม่ โจทก์จึงต้องผูกพันและปฏิบัติตามสัญญาประนีประนอมยอมความ

### ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๐๒-๑๙๐๙/๒๕๓๐ การทำงานตามนิยามคำว่าค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดย่อมหมายถึงการทำงานตามปกติที่นายจ้างได้มอบหมายให้ลูกจ้างกระทำในกิจการของนายจ้างเท่านั้น จำเลยให้โจทก์มาอยู่เวร ณ สถานที่ประกอบกิจการของจำเลยหากเครื่องจักรของจำเลยเสีย ซึ่งต้องทำการซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่จะใช้งานได้ต่อไป จำเลยก็จะมีคำสั่งหรือใบแจ้งงานให้โจทก์ซ่อมแซมและโจทก์ต้องลงเวลาการทำงานในบัตรลงเวลา ถ้าเครื่องจักรไม่เสียโจทก์ก็ไม่ต้องทำอะไร แต่ได้รับเบี้ยเลี้ยงในอัตราคนละ ๔๐ บาท ดังนี้ การที่โจทก์มาอยู่เวรดังกล่าว ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นการทำงานตามปกติของโจทก์ที่ได้รับมอบหมายให้ทำในกิจการของจำเลยผู้เป็นนายจ้าง โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๘๐/๒๕๒๙ จำเลยให้โจทก์ทำงานในวันหยุดมีกำหนด ๑๒ ชั่วโมง เกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานอยู่ ๒ ชั่วโมง จำเลยจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นค่าทำงานในวันหยุดสำหรับ ๒ ชั่วโมงนี้เพียงสองเท่าของค่าจ้างปกติของวันทำงานเท่านั้นจึงขาดไปหนึ่งเท่า จะถือว่าจำเลยจ่ายค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าที่ขาดร่วมกับเงินเดือนไปแล้วก็ได้ เพราะในวันหยุดไม่มีการทำงานจึงไม่มีค่าล่วงเวลาที่กำหนดไว้ล่วงหน้า จำเลยจึงต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดสำหรับ ๒ ชั่วโมงที่ยังขาดให้โจทก์

### เงินเพื่อทดแทนกรณีที่นายจ้างไม่ได้จัดวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๔๘/๒๕๔๘ บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๘ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๔ หมายความว่า นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่

น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน หากนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดและจ่ายในอัตราสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุด

โจทก์ให้ลูกจ้างทำงานทุกวันโดยไม่ได้จัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ โจทก์จึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่าโจทก์สั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยลูกจ้างรายวันซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ตามมาตรา ๕๖ (๑) จะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวในอัตราสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามมาตรา ๖๒ (๒)

### ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา ๖๖ ลูกจ้างตามมาตรา ๖๕ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๒ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๖๕ กำหนดให้ลูกจ้างตาม (๑) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และตามมาตรา ๖๖ ยังกำหนดให้ลูกจ้างดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดอีกด้วย อย่างไรก็ตามหากนายจ้างจะให้สิทธิลูกจ้างดังกล่าวให้ได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๖ ให้นายจ้างตกลงจ่ายให้ก็ได้ และแม้ตามมาตรา ๖๕ จะไม่ได้กำหนดให้นายจ้างอาจตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว แต่หากนายจ้างประสงค์จะจ่ายให้ก็ได้เพราะเป็นการให้สิทธิที่สูงกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย

มาตรา ๒๖ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๕ วรรคสอง และวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง โดยชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย ดังนั้นในสัปดาห์หนึ่งนายจ้างจึงสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมกันได้ไม่เกิน ๓๖ ชั่วโมงเท่านั้น มิฉะนั้นจะมีโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๔๔

## ๔. วันลา

#### ๔.๑ ลาป่วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน ชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์ นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการ ทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา

การลาป่วยเป็นสิทธิพื้นฐานและเป็นสิทธิมนุษยชนที่ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง นายจ้าง จะห้ามมิให้ลูกจ้างลาป่วยมิได้ แต่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องแสดงความสุจริตใจในการลาป่วยด้วยการแสดงหลักฐาน ซึ่งนายจ้างสามารถขอให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทาง ราชการสำหรับการลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป สำหรับสถานพยาบาลของทางราชการที่ลูกจ้างเข้ารับการ ตรวจรักษาอาการป่วยอาจเป็นแพทย์ หรือหากเป็นศูนย์บริการสาธารณสุข สุขศาลา หรือสถานอนามัยซึ่งไม่มี แพทย์ประจำ ผู้รับรองอาจเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจก็ได้ อย่างไรก็ตาม แม้ลูกจ้างจะมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วย จริง แต่การป่วยเป็นเวลานานหรือบ่อยครั้งอาจเป็นเหตุแสดงให้เห็นความหย่อนสมรรถภาพในการทำงานได้

ส่วนที่มาตรานี้วรรคสามบัญญัติให้วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา นี้ เพราะตามพระราชบัญญัติเงิน ทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๑๓ บัญญัติให้ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง ได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อนตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น เป็นการกำหนดหน้าที่ของ นายจ้างต้องรักษาพยาบาลลูกจ้างและระหว่างนั้นลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘/๒๕๔๑ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้มีบทบัญญัติว่าลูกจ้างต้องมี อาการป่วยจนไม่สามารถทำงานได้จึงมีสิทธิลาป่วยได้ การที่โจทก์ป่วยจริงแล้วยื่นใบลาป่วยจึงมิใช่เป็นการลา ป่วยเท็จ และเมื่อเป็นสิทธิของโจทก์ที่จะลาได้ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๑๑/๒๕๔๕ การที่โจทก์ลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์และได้รับอนุญาตให้ลา จนครบกำหนดและมาทำงานแล้วก็ตาม หากจำเลยสงสัยว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่หรือใช้สิทธิลาป่วยไม่สุจริต ก็ ชอบที่จะสั่งให้โจทก์ไปตรวจกับแพทย์อื่นซึ่งจำเลยจัดให้เพื่อตรวจสอบว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่ หากการตรวจ ปรากฏว่าโจทก์ป่วยจริงและใช้สิทธิลาป่วยโดยสุจริตก็จะเป็นผลดีแก่โจทก์ คำสั่งของจำเลยจึงมีเหตุผลชอบด้วย กฎหมายและความเป็นธรรม โจทก์ต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๔๐/๒๕๕๘ ระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยกำหนดให้พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ แม้ใบรับรองแพทย์ที่โจทก์นำมาแสดงจะมีใช้ของสถานพยาบาลของทางราชการ แต่ก็ออกโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง จึงเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๑๕/๒๕๓๓ โจทก์ไม่มาทำงานติดต่อกันระหว่างวันที่ ๑๓ ถึง ๑๕ และ ๑๘ กันยายน โจทก์ยื่นใบลาป่วย ๔ วันโดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดง แต่แพทย์ลงความเห็นที่โจทก์ป่วยในวันที่ ๑๕ ถึง ๑๘ กันยายน จึงมิได้รับรองการลาในวันที่ ๑๓ และ ๑๔ กันยายน ด้วย จำเลยจึงมีสิทธิปฏิเสธการลาป่วยที่ไม่ถูกต้องได้โดยไม่จำเป็นต้องให้โจทก์นำใบรับรองแพทย์มาแสดงอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๔/๒๕๔๙ โจทก์เป็นหัวหน้าพนักงานขายต้องควบคุมดูแลพนักงานขายในการจำหน่ายสินค้าเพื่อหารายได้ให้แก่จำเลย แต่กลับลาป่วยทั้งเดือนไม่ได้มาทำงานเลยย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลย ถือว่าโจทก์หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน การเลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๔๑/๒๕๓๑ โจทก์ลาป่วยทุกเดือนรวม ๓๘ วัน และลาอีกเป็นบางเดือนอีก ๒๐ วัน การที่โจทก์ลาป่วยไม่เว้นเดือนและลาป่วยเกินสิทธิตามข้อบังคับ แสดงว่าสุขภาพของโจทก์ไม่สมบูรณ์ แม้เป็นการลาป่วยโดยได้รับอนุญาตจากจำเลยและโจทก์ยังสามารถทำงานต่อไปได้ ก็ถือได้ว่าโจทก์เจ็บป่วยจนหย่อนสมรรถภาพในการทำงานอันเป็นเหตุสมควรให้เลิกจ้างได้ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๑๐/๒๕๔๖ การที่โจทก์ถูกจำเลยตักเตือนเป็นหนังสือเนื่องจากโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในการลากิจ ต่อมาโจทก์ลาป่วยไม่ว่าการลาป่วยนั้นจะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ก็ตาม ก็เป็นคนละเรื่องกับกรณีที่โจทก์เคยถูกจำเลยตักเตือน จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยซึ่งได้ตักเตือนแล้ว

**มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน**

กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ จึงไม่ถือเป็นการลาป่วยตามมาตรา ๕๗ อีกเพื่อไม่ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาป่วยซ้ำซ้อนกับเงินทดแทนอีก ส่วนกรณีที่ลูกจ้างลาเพื่อคลอดบุตรซึ่งตามมาตรา ๔๑ ให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตลอดเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน จึงมิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา ๕๗ นี้เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนอีกเช่นกัน แต่ถ้านายจ้างตกลงจะให้เงินแก่ลูกจ้างแม้ว่าลูกจ้างจะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานก็สามารถทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๖๒/๒๕๓๓ ลูกจ้างมีได้ฟ้องเรียกเงินทดแทนจากจำเลย แต่เรียกเงินค่ารักษาพยาบาลตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเมื่อจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่ากรณีลูกจ้างป่วยไม่ว่าเนื่องจากการทำงานหรือไม่จำเลยก็จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ จำเลยต้องจ่ายตามข้อตกลง เช่นว่านั้น

#### ๔.๒ ลาเพื่อทำหมัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

มาตรา ๕๗ วรรคสอง ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย

การลาตามมาตรานี้มีสองกรณีคือ การลาเพื่อทำหมัน กับการลาเนื่องจากการทำหมัน ซึ่งตามมาตรา ๕๗ วรรคสอง บัญญัติให้ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย ลูกจ้างที่มีสิทธิลาและได้รับค่าจ้างต้องเป็นการลาเพื่อทำหมันไม่รวมถึงการลาเนื่องจากการทำหมัน และลูกจ้างที่มีสิทธิลาเป็นได้ทั้งลูกจ้างชายและหญิง ส่วนจำนวนวันไม่มีกำหนดไว้ซึ่งต้องพิจารณาจากความเป็นจริงตามวันที่ทำจริงตามใบรับรองแพทย์

#### ๔.๓ ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

มาตรา ๕๗/๑ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน

การลากิจและการจ่ายค่าจ้างในวันลากรณีนี้เดิมกฎหมายบัญญัติให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันเป็นการบัญญัติสิทธิของลูกจ้างไว้ในกฎหมายแล้ว แต่ยังมีข้อโต้แย้งอยู่ว่าบทบัญญัติดังกล่าวถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างจะต้องกำหนดสิทธิของลูกจ้างในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเสมอหรือไม่ ต่อมาจึงได้มีการแก้ไขบทบัญญัติมาตรานี้ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงานและมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลาปีละไม่เกินสามวันทำงานเช่นกัน นอกจากนี้การลาตามมาตรา ๓๔ ยังเป็นสิทธิที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถยื่นข้อเรียกร้องเพื่อตกลงกันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ซึ่งนายจ้างมักจะเอาสิทธิการลาจึมารวมคำนวณค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้าง เช่น เงินโบนัส นอกจากนี้การลากิจโดยไม่รับผิดชอบยังเป็นเหตุให้เป็นความผิดทางวินัยได้ด้วย การลากิจนี้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาตามจำนวนวันที่กำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่จะต้องไม่เกินกว่า ๓ วันทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๙๒/๒๕๓๙ โจทก์เป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหาร ควรจะมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ การที่โจทก์ลาจิจโดยไม่มีกำหนดเวลาแสดงให้เห็นถึงการขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และเมื่อโจทก์ยื่นใบลาแล้วหยุดงานทันทีโดยไม่รอฟังว่าจำเลยจะอนุมัติหรือไม่เป็นการขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยการลา เมื่อจำเลยไม่อนุมัติจึงถือว่าโจทก์ขาดงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๑๔/๒๕๓๗ ลูกจ้างลาจิจล่วงหน้าเพื่อลาเกินกว่า ๔ วัน เป็นกรณีไม่ได้รับค่าจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างก็ไม่ได้อนุมัติ เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลเรียกลูกจ้างมาตักเตือนให้ปรับปรุงตัว ลูกจ้างรับปากว่าจะทำเป็นครั้งสุดท้าย หากมีอีกจะถือเป็นการขาดงาน และลงชื่อผู้จัดการไว้เป็นการไม่ตั้งใจเอาโทษแก่ลูกจ้างและไม่ถือเป็นการความผิดแล้ว

#### ๔.๔ ลาเพื่อรับราชการทหาร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

การที่ลูกจ้างต้องลารับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๕๔๗ มาตรา ๓๖ และพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งหากกำลังพลสำรองหลักเฉียงขัดขึ้นมีโทษทางอาญา การลาตามมาตรานี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน การไม่จ่ายค่าจ้างตามมาตรานี้ นอกจากจะมีโทษปรับตามมาตรา ๑๕๖ แล้ว ยังมีโทษปรับตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔๐ ด้วย

ส่วนการรับราชการทหารตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๕๔๗ ที่กำหนดให้มีการลงบัญชีทหารกองเกินเพื่อตรวจเลือกเข้ารับราชการกองประจำการนั้น หากเป็นเพียงการลาไปเพื่อเข้ารับการตรวจเลือกยังคงอยู่ในความหมายของการลาตามมาตรา ๓๕ แต่หากถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการอันเป็นการเข้ารับราชการจึงไม่สามารถทำงานกับนายจ้างเดิมได้ต่อไป ดังนี้ไม่ถือเป็นการลาตามมาตรา ๓๕ ต่อไป เว้นแต่นายจ้างจะมีข้อตกลงหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างเป็นอย่างอื่น ในบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา จะมีกฎหมาย Uniformed Services Employment and Re-employment Rights Act (USERRA) ให้นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างไปรับราชการทหารและเมื่อลูกจ้างปลดประจำการแล้วจะต้องกลับมาทำงานกับนายจ้างได้ เพียงแต่ในระหว่างนั้นลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเท่านั้น

#### ๔.๕ ลาเพื่อการฝึกอบรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

(๒) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

ข้อ ๒ กำหนดให้ลูกจ้างแจ้งเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วันก่อนวันลา และข้อ ๓ กำหนดให้นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาได้หากในปีที่ลานั้น ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หรือสามครั้ง หรือนายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

การลาเพื่อการฝึกอบรมตามมาตรานี้เป็นการกำหนดสิทธิแก่ลูกจ้างที่อาจลาได้หากเข้าตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างในระหว่างการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างก็ได้ แต่หากเป็นการฝึกอบรมตามความต้องการของนายจ้างจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งโดยปรกตินายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างและเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ซึ่งมีทั้งการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานและระหว่างการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจึงอาจกำหนดสัญญาะหว่างกันเป็นพิเศษได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๒๖/๒๕๒๖ ธนาคารโจทก์มีระเบียบว่าผู้สอบคัดเลือกจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมก่อนบรรจุแต่งตั้ง จำเลยสอบคัดเลือกได้ โจทก์จึงรับจำเลยเข้าทำการฝึกอบรมและให้จำเลยทำหน้าที่รับรองว่า ในกรณีที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว ถ้าจำเลยลาออกจากงานภายใน ๑๘ เดือน นับแต่วันเริ่มการฝึกอบรมยอมชำระเบี้ยปรับแก่โจทก์ ดังนี้ การที่โจทก์ให้จำเลยทำหน้าที่รับรองดังกล่าวแสดงว่า เป็นความประสงค์ของโจทก์ที่จะให้มีข้อตกลงอันเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน หรือประโยชน์ของโจทก์เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานด้วย หากใช่เป็นการแสดงเจตนาของจำเลยฝ่ายเดียวไม่ หนังสือรับรองดังกล่าวจึงเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๒๐/๒๕๓๘ ระเบียบของโจทก์ที่กำหนดว่า พนักงานที่ลาไปศึกษาเมื่อศึกษาสำเร็จแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าเท่าของเวลาที่ได้ลาไป มิฉะนั้นต้องชดเชยเงินที่โจทก์จ่ายให้และความเสียหายระหว่างและเนื่องจากการลา หมายถึงการไปศึกษาเพิ่มพูนความรู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งสูงกว่าปริญญาตรีเท่านั้น จำเลยไปรับการฝึกอบรมหลักสูตร Technical power distribution of electric power network ซึ่งไม่ใช่ระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ประเทศเยอรมัน โดยได้รับทุนจากรัฐบาลเยอรมัน และโจทก์จ่ายสมทบบางส่วน โดยจำเลยไม่ได้ทำสัญญา



ผูกพันกับโจทก์ตามระเบียบดังกล่าว จำเลยจึงไม่ผูกพันว่าจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าเท่าของเวลาที่ได้ลาไป มิฉะนั้นต้องขอใช้เงินที่โจทก์จ่ายให้และความเสียหายตามระเบียบดังกล่าว

#### ๔.๖ การลาเพื่อคลอดบุตร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างการลาด้วย

มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

การลาเพื่อคลอดบุตรตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๐๓ หรือ Maternity Protection Convention (Revised) 1992 (No.103) มาตรา ๓ ให้มีกำหนดอย่างน้อย ๑๒ สัปดาห์ โดยรวมระยะเวลาที่ต้องนอนพักหลังคลอดบุตรด้วย และตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “การคลอดบุตร” หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดา ซึ่งมีระยะเวลาตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดหรือไม่ ดังนั้นการลาคคลอดจึงควรเป็นกรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นมีครรภ์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๘ สัปดาห์ และไม่ว่าจะคลอดโดยทารกมีชีวิตหรือไม่ หากเป็นการลาที่ทารกคลอดโดยมีชีวิตแม้ว่าลูกจ้างหญิงนั้นมีครรภ์มาแล้วน้อยกว่า ๒๘ สัปดาห์ ก็น่าจะถือว่าเป็นการลาคคลอดตามมาตรา ๕ นี้เช่นกัน ส่วนการลาที่เกี่ยวข้องเนื่องกันไม่ว่าจะลาไปพบแพทย์เพื่อตรวจครรภ์ การลาเพราะมีอาการแพ้ท้อง โดยลูกจ้างหญิงนั้นมีครรภ์มาแล้วน้อยกว่า ๒๘ สัปดาห์ ถือเป็นการลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๕ นี้ด้วย ส่วนการลาเพราะแท้งบุตรจะเป็นกรณีของการลาเจ็บหรือลาป่วย สำหรับระยะเวลาการลาเพื่อคลอดบุตรควรมีกำหนดอย่างน้อย ๑๒ สัปดาห์ โดยรวมระยะเวลาที่ต้องนอนพักหลังคลอดบุตรโดยรวมวันหยุดที่มีในระหว่างการลาด้วย ลูกจ้างหญิงที่ลาคคลอดบุตรนี้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน ต่อการลาคครรภ์หนึ่ง

#### ๔.๗ ลูกจ้างเด็กลาเพื่อพัฒนาความรู้

มาตรา ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการศึกษา ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงาน หรือ Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment 1973 (No.138) มาตรา ๗ ได้กำหนดเป็นหน้าที่ของประเทศสมาชิกต้องมีกฎหมายภายในกำหนดให้ลูกจ้างเด็กมีโอกาสได้ศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ซึ่งตรงกับที่บัญญัติในอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก หรือ The UN Convention on the Rights of the Child ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันแล้วเมื่อปี 1992 ได้กำหนดให้เด็กมีสิทธิที่จะมีชีวิตรอด มีสิทธิที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ มีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากการทารุณทุกรูปแบบ และมีสิทธิในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่มีผลกระทบต่อเด็ก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕๒ จึงได้กำหนดให้เด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยเด็กต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี หากเข้าหลักเกณฑ์นี้แล้วนายจ้างต้องอนุญาตให้เด็กลาโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาด้วย และเด็กสามารถลาได้ตามความจำเป็นแต่ไม่เกินปีละสามสิบวัน

