

การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน

2.1 ความหมายของคำว่าค่าตอบแทนการทำงาน

ค่าตอบแทนการทำงาน หมายความว่าถึง เงินหรือเงินและสิ่งของซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง มีชื่อเรียกแตกต่างกัน เนื่องจากลูกจ้างทำงานให้นายจ้างในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เช่น ค่าตอบแทนในการทำงานในเวลาทำงานตามปกติเรียกว่าค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานตามปกติเรียกว่าค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดเรียกว่าค่าทำงานในวันหยุด ด้วยเหตุดังกล่าวจึงมีการแบ่งค่าตอบแทนการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 2.1.1 ค่าจ้าง
- 2.1.2 ค่าล่วงเวลา
- 2.1.3 ค่าทำงานในวันหยุด

เนื่องจากเงินที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างมิใช่มีแต่เพียงค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่านั้น แต่ยังมีเงินประเภทอื่นที่มีชื่อเรียกแตกต่างกัน เช่น เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าบ้าน โบนัส ค่าครองชีพ ค่าน้ำมันรถ ค่าทิปหรือค่าบริการ ค่าพาหนะ เบี้ยประชุม เงินเพิ่มที่ไม่ขาดงาน หรือเงินสวัสดิการที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น แต่ในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าชดเชย จะต้องใช้ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณนั้น หากบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ไม่ชัดเจนพอ หรือกำหนดแต่เพียงว่าค่าจ้าง หมายความว่าถึง เงินเดือนแต่เพียงอย่างเดียว ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบโดยกำหนดเงินเดือนแต่เพียงจำนวนน้อย อีกส่วนหนึ่งจ่ายในรูปของค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้าน เบี้ยขยัน และค่าพาหนะ

ซึ่งในการคิดคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าชดเชย จะต้องคิดจากค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่านั้น ซึ่งทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบและได้รับเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าชดเชยน้อยกว่าความเป็นจริง¹

นอกจากนี้ ลูกจ้างจำนวนมากต้องทำงานเกินกว่าระยะเวลาทำงานปกติตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะ เป็นการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด แม้เจตนารมณ์ของกฎหมายจะไม่สนับสนุนให้ลูกจ้างทำงานหนักเกินกว่าระยะเวลาทำงานปกติ ซึ่งถือว่าเป็นระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากความจำเป็นในการพัฒนาอุตสาหกรรมและการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานเกินระยะเวลาทำงานตามปกติ² โดยจัดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลากับการทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างมากกว่าการทำงานในเวลาปกติ หากบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและกำหนดระยะเวลาการทำงานไม่ชัดเจน อาจเกิดปัญหาในการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้

ด้วยเหตุดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีบทบัญญัติในเรื่องค่าตอบแทนการทำงานเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดที่ชัดเจน เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานด้วยความเป็นธรรม และคุ้มครองมิให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบจากการทำงาน

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "ค่าจ้างในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน," วารสารคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 21179.

² สุชาติริ วตวงศ์, คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 134.

2.2 ค่าตอบแทนการทำงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2.2.1 ค่าจ้าง

ค่าจ้าง (wage) หมายถึง ค่าตอบแทน เงินเดือนหรือรายได้ ซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะกำหนดหรือคิดคำนวณอย่างไร อาจกำหนดขึ้นโดยการเจรจาตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือกฎหมายภายในประเทศ ไม่ว่าสัญญาจ้างดังกล่าวจะทำเป็นหนังสือหรือไม่ก็ตาม³

ค่าจ้างตามคำนิยามดังกล่าวจึงหมายถึง ค่าตอบแทนซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน มีความหมายครอบคลุมถึงค่าจ้างค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดด้วย ส่วนอัตราค่าจ้างอาจกำหนดขึ้นตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือกำหนดโดยกฎหมายภายในประเทศ เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ค่าจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินที่ชำระหนี้ได้ตามกฎหมาย จะจ่ายในรูปของตั๋วสัญญาใช้เงิน คุปอง หรือจะจ่ายในลักษณะอื่นไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากทบวงการเมืองที่มีอำนาจ เนื่องจากการจ่ายค่าจ้างกรณีดังกล่าวเป็นจารีตประเพณี หรือมีความจำเป็นเนื่องจากสภาพการพิเศษ

³ International Labour Organization, International Labour Conventions and Recommendations, The Protection of Wages, Convention No.95 Art.6, (Geneva : International Labour Office, 1989), p. 483

2.2.2 ค่าล่วงเวลา (overtime)

ค่าล่วงเวลาเป็นค่าตอบแทนการทำงานชนิดหนึ่งนอกเหนือจากค่าจ้าง และเป็ค่าตอบแทนการทำงานที่มีเงื่อนไขและเงื่อนไขต่างจากค่าจ้าง กล่าวคือ การจ่ายค่าล่วงเวลานั้นมีเงื่อนไขในการจ่ายว่าจะต้องจ่ายในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้าง และมีเงื่อนไขในการจ่ายที่แตกต่างจากการจ่ายค่าจ้าง คือ การจ่ายค่าล่วงเวลาจะต้องจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานตามปกติ ในขณะที่ค่าจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามกำหนดเวลาปกติที่ได้ตกลงไว้

เพื่อให้ลูกจ้างทำงานในเวลาที่เหมาะสมในแต่ละวันและมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในวันต่อไป⁴ จึงได้กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของงานแต่ละประเภทไว้ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับประเภทและลักษณะของความหนักเบา ความละเอียด ความเสี่ยงต่ออันตรายต่อการทำงาน กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศได้พิจารณากำหนดระยะเวลาทำงานให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท ดังนี้⁵ การทำงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมกำหนดชั่วโมงการทำงานจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁶ หากเป็นงานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน การทำงานแต่ละวันไม่เกิน 10 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมแล้วจะไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง แต่มีบางกรณีต้องเป็นการทำงานเป็นพิเศษ

⁴ สุชาติรี วดวงค์, คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 135.

⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 104.

⁶ นิคม จันทรวิฑูร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 7.

สำหรับงานบางประเภท เช่น งานเหมืองถ่านหินได้กำหนดชั่วโมงการทำงานในเหมืองถ่านหินใต้ดินไว้ 7 ชั่วโมง 45 นาทีต่อวัน แต่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดราชการไม่ได้ และงานขนส่งกำหนดชั่วโมงทำงานจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อ 1 วัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁷ นายจ้างสามารถกำหนดเวลาให้ลูกจ้างทำงานในวันหนึ่ง ๆ หรือสัปดาห์หนึ่ง ๆ น้อยกว่าระยะเวลาดังกล่าวได้ แต่จะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ เช่น งานอุตสาหกรรมนายจ้างสามารถกำหนดชั่วโมงทำงาน 7 ชั่วโมงต่อวัน แต่นายจ้างจะกำหนดชั่วโมงการทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงไม่ได้ และจะต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดระยะเวลาดังที่นายจ้างกำหนด ซึ่งเป็นการทำงานเกินกว่าช่วงเวลาการทำงานปกติหรือเป็นการทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า $1\frac{1}{4}$ ของค่าจ้างตามปกติ⁸

เหตุที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาซึ่งมีอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างปกตินั้น มีเหตุผลที่สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) เพื่อให้ความคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้าง เพราะเมื่อลูกจ้างทำงานในเวลาทำงานตามปกติแล้ว ลูกจ้างก็ควรจะได้มีเวลาหยุดพักเพื่อผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการที่ต้องตรากตรำทำงานหนักมาตลอดวัน เพื่อเป็นการถนอมแรงงานมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของประเทศให้มีสุขภาพและอนามัยอันดีในระยะยาว เพื่อผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจของประเทศตลอดจนผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างเอง แต่เมื่อนายจ้างมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้คุ้มกับการที่ลูกจ้างต้องสูญเสียเวลาหยุดพักผ่อน และต้องตรากตรำทำงานเพิ่มขึ้นจากที่ทำอยู่ตามปกติ

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 72.

⁸ International Labour Organization, International Labour Conventions and Recommendations (Limiting the Hours of Work Convention No.1 A.6), p. 3.

(2) เพื่อสนองนโยบายของรัฐในการส่งเสริมการมีงานทำ กล่าวคือ เมื่อนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่เกินเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่าที่ เคยจ่ายตามปกติ ซึ่งทำให้ค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานสูงขึ้น นายจ้างอาจตัดสินใจจ้างผู้ที่แสวง หางานทำอยู่ เข้าทำงานโดยจ่ายค่าตอบแทนให้ในอัตราค่าจ้างปกติ เพื่อเป็นการลดต้นทุนทาง ด้านแรงงาน ซึ่งทำให้แรงงานมีงานทำเพิ่มขึ้น อันเป็นวิธีการแก้ปัญหาการว่างงานที่มักจะมีอยู่ เสมอสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา

2.2.3 ค่าทำงานในวันหยุด

การพักผ่อน เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ แม้กฎหมายจะได้กำหนดให้นายจ้าง จัดให้ลูกจ้างมีกำหนด เวลาพักระหว่างการทำงานแล้วก็ตาม แต่การกำหนดการพักผ่อนในแต่ ละวันทำงานยังไม่เป็นการเพียงพอ และหากคนงานต้องทำงานติดต่อกันโดยมิได้รับการพักผ่อน ตามโอกาสอันควร ย่อมทำให้สุขภาพอนามัย เสื่อมโทรมกระทบกระเทือนต่อความคิดและสติปัญญา ของคนงาน⁹

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้กำหนดวันหยุดพักผ่อน ประจำสัปดาห์ สำหรับงานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมและสำนักงานให้มีการพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมง ติดต่อกันภายในช่วงระยะเวลา 7 วัน¹⁰ นอกจากนี้ อนุสัญญาขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศยังได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีหลังจากลูกจ้างทำงานมาเป็นเวลา นาน เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้ทำงานได้มีโอกาสอย่างน้อยใช้หาความสุขและพักผ่อนในชีวิต โดยให้

⁹ สุชาติริ วดวงศ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 111.

¹⁰ นิคม จันทรวิทุร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, หน้า 72.

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อปฏิบัติหน้าที่มาแล้วติดต่อกัน 1 ปี สำหรับลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี จะต้องกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 12 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ¹¹ และห้ามนำวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดประจำสัปดาห์ตลอดจนวันลาป่วยมาคิดรวมในวันหยุดพักผ่อนด้วย แม้อนสัญญาแรงงานระหว่างประเทศจะมีได้กำหนด เรื่องค่าจ้างในกรณีที่นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไว้ก็ตาม แต่คำประกาศสิทธิมนุษยชนสากลซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศสาขาหนึ่งได้กำหนดว่าการใช้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างด้วย¹² ดังนั้น ค่าทำงานในวันหยุดจึงหมายความว่าค่าตอบแทนการทำงานซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในวันหยุดนั่นเอง

ตามปกติกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดในอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างปกติ นั้น ก็โดยมีเหตุผลทำนองเดียวกับการให้จ่ายค่าล่วงเวลา คือ มุ่งคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้าง เพื่อให้การใช้แรงงานของลูกจ้างเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตัวลูกจ้างเอง นายจ้าง และเศรษฐกิจของประเทศอันเป็นส่วนรวม และเป็นการสนองนโยบายของรัฐในการส่งเสริมการมีงานทำ โดยให้นายจ้างเลือกที่จะตัดสินใจจ้างคนซึ่งว่างงานอยู่เข้าทำงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนในรูปค่าจ้าง ซึ่งมีอัตราการจ่ายต่ำกว่าค่าทำงานในวันหยุดที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเดิม ซึ่งจะทำให้นายจ้างได้รับผลประโยชน์ในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานลงได้บางส่วนอีกด้วย

2.3 ค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ

ค่าตอบแทนการทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทเช่นเดียวกับประเทศไทย คือ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ส่วนใหญ่ความหมาย

¹¹ เรื่องเดียวกัน.

¹² เรื่องเดียวกัน.

ของคำว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดของแต่ละประเทศมักจะมี ความหมายที่ เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน แต่อาจมีบางประเทศที่กำหนดความหมายแตกต่างกันไปบ้าง เนื่อง จากมีเจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายในการกำหนดกฎหมายที่แตกต่างกัน

2.3.1 ค่าจ้าง

โดยทั่วไปกฎหมายแรงงานในต่างประเทศจะกำหนดนิยามคำว่าค่าจ้างไว้ เพื่อความมุ่งหมายที่แตกต่างกัน 3 ประการ คือ

(1) ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เป็นความหมายที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แรงงาน มีความหมายครอบคลุมถึงเงิน สิ่งของ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นการจ่ายเพื่อ ตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าตอบแทนการทำงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น ค่าจ้างดังกล่าวนี้ลูกจ้างจะได้รับในระยะ เวลาที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น จ่ายทุกวัน ทุกสัปดาห์ ทุกระยะสัปดาห์ หรือทุกเดือน ค่าจ้างตามความหมายนี้กำหนดไว้เพื่อจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

(2) ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ หมายถึง ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าตอบแทนการทำงานตามปกติ เป็นค่าจ้างส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตาม ข้อ (1) แต่ไม่รวมถึงสวัสดิการที่นายจ้างมอบให้แก่ลูกจ้าง เช่น เงินค่าอาหาร ค่าพาหนะ เดินทาง หรือค่าที่พักอาศัย และไม่มีการหักส่วนลดเพราะเหตุที่นายจ้างทำสวัสดิการให้ เหตุที่ ต้องกำหนดค่าจ้างตามความหมายนี้นอกจาก (1) เพื่อนำมาใช้เป็นฐานในการคำนวณเงิน ประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าจ้างในวันลา เป็นต้น กฎหมายแรงงานบางประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์และสิงคโปร์จะกำหนดความหมายเฉพาะค่าจ้างใน ส่วนที่เป็นเงินเท่านั้น

(3) ค่าจ้างสำหรับการคำนวณเงินทดแทน ค่าจ้างในความหมายนี้อาจเป็นเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวซึ่งกฎหมายกำหนด โดยคำนึงถึงรายได้ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานจริง ๆ และจะคำนวณเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย เพื่อการคำนวณค่าทดแทน¹³ และค่าชดเชย เว้นแต่ประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งกำหนดค่าตอบแทนรายเดือนเพื่อใช้ในการคำนวณค่าทดแทนและค่าชดเชยเป็นอัตราตามที่กฎหมายกำหนด โดยอัตราค่าตอบแทนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้าง

ประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดความหมายของค่าจ้างไว้ ดังนี้

ก. ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ค่าจ้าง (wage) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในรูปของเงินตรา ซึ่งกำหนดตามเวลาทำงาน ลักษณะงาน ผลงานเป็นขั้นหรือเป็นร้อยละ (commission basis) หรือกำหนดคำนวณด้วยวิธีอื่นทำนองเดียวกัน ซึ่งเป็นการจ่ายตามสัญญาจ้างแรงงานที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม สำหรับงานที่ทำไปแล้วหรือกำลังจะทำหรือบริการที่ได้รับหรือกำลังจะได้รับ และจะต้องเป็นค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม "ค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม" นี้ จะไม่คำนึงถึงกำไรของนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง และจะกำหนดอัตราขึ้นโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน (Secretary of Labour) หรือเลขาธิการสภาแรงงาน (Secretary of Board) หรือโดยธรรมเนียมปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง¹⁴

¹³ อีระ หงส์เจริญ, ค่าจ้าง, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 91.

¹⁴ เรื่องเดียวกัน.

ค่าจ้างตามความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง อาจเป็นเงินหรือสิ่งซึ่งสามารถชำระหนี้ได้ตามกฎหมาย เช่น ตัวเงิน ตัวสัญญาใช้เงิน เช็ค หรือคูปอง ไม่ว่าจะจ่ายเพื่อการที่นำไปแล้วหรือกำลังจะทำ ค่าจ้างที่จ่ายจะคำนึงถึงความ เป็นธรรมและเหมาะสมกับการงานที่ทำ โดยจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ กฎหมายกำหนด

ข. ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ

ค่าจ้างปกติ (regular wage) หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานตามปกติ เฉพาะส่วนที่เป็นเงิน ¹⁵ โดยไม่มีการหักส่วนลดเพราะเหตุที่นายจ้างจัดหาสวัสดิการ ค่าจ้าง ประเภทนี้ต่างจากค่าจ้างตามข้อ ก. คือ ค่าจ้างตามข้อ ก. มีความหมายครอบคลุมถึงค่าตอบแทนการทำงานทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน แต่ค่าจ้าง ประเภทนี้มีความหมายเฉพาะค่าตอบแทนการทำงานตามปกติเฉพาะส่วนที่เป็นเงินเท่านั้น ค่าจ้าง ในกรณีนี้จึงมีระยะเวลาการจ่าย เช่นเดียวกับข้อ ก. และในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอย่างอื่น เช่น ค่าทำงานกะกลางคืน (night shift premium) ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามกฎหมาย แรงงานของประเทศฟิลิปปินส์จะคำนวณจากอัตราค่าจ้างปกติ ¹⁶

ค. ค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าทดแทน

ค่าจ้างรายเดือน (monthly salary credit) มิใช่ค่าจ้างที่นายจ้างจ่าย ให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน เช่น ก. และ ข. แต่หมายความถึงค่าตอบแทนซึ่ง

¹⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 91-92.

¹⁶ เรื่องเดียวกัน.

กำหนดไว้ในรูปของอัตราค่าตอบแทน ใน Public Act No. 1161 as Amended ซึ่งอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวจะนำมาคิดหาอัตราค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย (average monthly salary credit) เพื่อการคำนวณจ่ายค่าทดแทนและค่าชดเชย



ประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดความหมายของค่าจ้างไว้ ดังนี้

ก. ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ค่าจ้าง (wage salary) หมายถึง ค่าตอบแทนในการทำงานทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานให้แก่นายจ้างภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน แต่ไม่รวมถึง

- สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับ ได้แก่ ที่พัก ไฟฟ้า น้ำ การรักษาพยาบาล สวัสดิการอย่างอื่นหรือบริการที่ลูกจ้างได้รับ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงสวัสดิการหรือบริการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

- เงินช่วยเหลือของนายจ้างที่ให้เป็นส่วนสมทบในกองทุนบำเหน็จ บำนาญ หรือกองทุนเงินสะสม (pension fund of provident fund)

- เงินค่าพาหนะ เดินทางหรือการจัดพาหนะรับส่ง

- เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้าง เป็นการชดใช้ในส่วนที่ลูกจ้างทรงจ่ายในการปฏิบัติงานแทนนายจ้าง

- เงินบำเหน็จรางวัล (bonus) ที่จ่ายให้เมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือถูกเลิกจ้าง¹⁷

ระยะเวลาในการจ่ายเงินค่าจ้างดังกล่าวอาจจะจ่ายเงินรายวัน รายสัปดาห์ หรือราย เดือนตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

¹⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 93.

ข. ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ

อัตราค่าจ้างปกติ (rate of pay) หมายความว่าถึง เงินค่าตอบแทนการทำงาน ในระยะเวลาทำงานปกติ เช่น รายชั่วโมง รายวัน (แปดชั่วโมง) รายสัปดาห์ รายเดือน หรือ ตามระยะเวลาอย่างอื่นซึ่งอาจกำหนดไว้โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายในสัญญาจ้างแรงงาน หรือ ตามผลของงาน หรือลักษณะของงานที่ทำ ทั้งนี้ ไม่รวมถึง

- การจ่ายในลักษณะที่เป็นค่าล่วงเวลา (pay of overtime)
- การจ่ายในลักษณะที่เป็นเงินรางวัลพิเศษ (pay of bonus) หรือ
- การจ่ายเป็นค่าพาหนะเดินทาง ค่าอาหาร หรือค่าที่พักอาศัย¹⁰

ในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าจ้างในวันลาป่วยตามกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์จะคำนวณจากอัตราค่าจ้างปกติ (rate of pay)

ค่าจ้างประเภทนี้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะต้องจ่ายตามข้อ ก. แต่ หมายความว่าเฉพาะค่าตอบแทนการทำงานตามปกติเท่านั้น จึงมีระยะเวลาการจ่ายเช่นเดียวกับข้อ ก. เหตุที่ต้องกำหนดให้ชัดเจนเพราะต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณเงินประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

ค. ค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าทดแทน

รายได้ (earning) หมายความว่า ค่าจ้างที่เป็นเงินและประโยชน์อื่นที่ได้รับ ซึ่งสามารถคำนวณเป็นเงินได้ รวมทั้งค่าของการได้อาหารหรือที่พักอาศัย (food or quarters)

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 365.

ที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง หากการประสบอันตรายนั้นเป็นผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับอาหารและที่พักอาศัย
อีกต่อไป ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานพิเศษไม่ว่าจะเป็นเงินรางวัลพิเศษ (bonus)
เงินช่วยเหลือ (allowance) หรืออื่น ๆ ซึ่งลูกจ้างได้รับเป็นปกติตามความเป็นจริง เว้นแต่

- ค่าพาหนะ เดินทาง
- มูลค่าของการได้รับบริการจัดพาหนะรับส่ง
- เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบในกองทุนบำเหน็จบำนาญหรือกองทุนเงินสะสม
- เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้าง เป็นการใช้ในส่วนที่ลูกจ้างทรงรองจ่ายในการปฏิบัติงาน
แทนนายจ้าง

รายได้ของลูกจ้างนี้เป็นฐานในการคำนวณหารายได้รายเดือนโดยเฉลี่ย เพื่อ
การคำนวณจ่ายค่าทดแทน¹⁹

ประเทศไทยได้กำหนดความหมายของคำว่าค่าจ้างไว้ ดังนี้

ก. ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ค่าจ้าง (wage) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน เงินช่วยเหลือ เงินรางวัลพิเศษ
และทุก ๆ สิ่งที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร²⁰

¹⁹ อีริช หงส์เจริญ, ค่าจ้าง, หน้า 194.

²⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 104.

ค่าจ้างตามความหมายดังกล่าวนี้ หมายความรวมถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนการทำงาน โบนัส หรือมีชื่อเรียกอย่างอื่น แม้กฎหมายจะห้าม นายจ้างจ่ายค่าจ้าง เป็นสิ่งของอย่างอื่นนอกจากเงินสดก็ตาม แต่หากมีข้อตกลงระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างให้ถือว่าสิ่งของหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างในรูป เงินสด นายจ้างสามารถจ่ายสิ่งของอย่างอื่นเป็นส่วนหนึ่งของ เงินสดได้ ค่าจ้างประเภทนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อย เดือนละครั้ง

ข. ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ

ค่าจ้างปกติ (normal wage) หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานที่นายจ้างจ่าย ให้แก่ลูกจ้างในการทำงานตามปกติ เช่น เงินเดือน แต่ไม่รวมถึงผลประโยชน์อย่างอื่นที่ได้รับ จากนายจ้าง เช่น เงินช่วยเหลือครอบครัว เงินค่าพาหนะเดินทางระหว่างบ้านกับสำนักงาน (commutation on allowance) หรือค่าจ้างอื่นที่ประกาศกำหนดโดยกฎหมายฉบับย่อย (ordinance) ได้แก่

1. เงินช่วยเหลือการที่ต้องอยู่แยกกันระหว่างสามีภรรยา (separation allowance)
2. เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร
3. ค่าจ้างพิเศษ (extraordinary wage)
4. ค่าจ้างที่จ่ายตามระยะเวลาเกินกว่า 1 เดือน²¹

ค่าจ้างประเภทนี้ต่างจากค่าจ้างในข้อ ก. คือ ค่าจ้างในข้อ ก. หมายความรวมถึงค่าตอบแทนหรือเงินทุกประเภทที่ลูกจ้างได้รับ แต่ค่าจ้างประเภทนี้หมายความถึงเฉพาะค่าตอบแทนการทำงานตามปกติเท่านั้น ซึ่งมีระยะเวลาการจ่ายตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่าเดือนละครั้งเช่นเดียวกับข้อ ก.

ในการคิดคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทำงานช่วงดึก (ระหว่าง 19.00-05.00 น.) ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้นคำนวณจากค่าจ้างปกติ ²²

ค. ค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าทดแทน

ค่าจ้างโดยเฉลี่ย (average wage) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้จากการนำจำนวนเงินค่าจ้างในช่วงระยะเวลา 3 เดือนสุดท้ายของการคิดค่าจ้างโดยเฉลี่ยมาหาค่าเฉลี่ย แต่จำนวนเงินค่าจ้างที่นำมาหาค่าเฉลี่ยไม่รวมถึงค่าจ้างพิเศษ (extraordinary wage) ค่าจ้างที่จ่ายด้วยสิ่งของอื่นนอกจากเงินสด (เว้นแต่ค่าจ้างที่จ่ายเป็นสิ่งของที่มีการกำหนดค่านาหาราคาโดยกฎหมายฉบับย่อย) ค่าจ้างที่จ่ายเกินกว่าระยะเวลา 3 เดือน และในการคำนวณหาค่าจ้างโดยเฉลี่ยจะไม่รวมระยะเวลาและค่าจ้างในระยะเวลา ดังต่อไปนี้

1. วันลาเพื่อการรักษาพยาบาล การเจ็บป่วย
2. วันลาก่อนและหลังคลอด
3. วันหยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง
4. วันพักผ่อน ²³

²² เรื่องเดียวกัน.

²³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 105.

ในการคำนวณจ่ายค่าทดแทนและค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี (annual holiday) ตามกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นจะคำนวณจากค่าจ้างโดยเฉลี่ย

2.3.2 ค่าล่วงเวลา (overtime pay)

ค่าล่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ มีความหมายอย่างเดียวกัน คือ เป็นค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาการทำงานตามปกติ ซึ่งหลักเกณฑ์และอัตราค่าทำงานล่วงเวลาของแต่ละประเทศมีรายละเอียด ดังนี้

ประเทศญี่ปุ่น

เวลาทำงานปกติ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (เว้นแต่บางประเภทที่นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาการทำงานออกไปอีกได้ เช่น งานเกษตรกรรม ป่าไม้ การงานเกี่ยวกับปศุสัตว์ การประมง คนงานในรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับไปรษณีย์ ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัยหรืออยู่เวรเป็นกะ ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานมาตรฐานแรงงาน โดยระยะเวลาการทำงานที่ขยายออกไป แต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์เฉลี่ยภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ ไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง²⁴ และกรณีดังกล่าวจะต้องกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือกฎเกณฑ์อื่น ๆ) หากนายจ้างใช้ให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดระยะเวลาดังกล่าว จะต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงแรงงาน และนายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

²⁴ Hanami T.A., "Labour Law and Industrial Relation in Japan," (Newyork : Kluwer Law and Taxation, 1985), p. 69.

การทำงานล่วงเวลานายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มไม่น้อยกว่า 25 % ของค่าจ้างปกติ สำหรับลูกจ้างชายไม่มีการจำกัดเวลาการทำงานล่วงเวลา เว้นแต่เป็นการทำงานใต้ดินหรืองานพิเศษชนิดอื่น ๆ ที่กฎหมายห้ามไว้อย่างชัดเจน โดยจะอนุญาตให้ลูกจ้างชายที่ทำงานล่วงเวลาไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง²⁵ ส่วนลูกจ้างที่เป็นหญิงได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 150 ชั่วโมงต่อปี อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่เป็นสตรีซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบัญชีสามารถทำงานล่วงเวลา 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ไม่เกิน 12 ชั่วโมงในระยะเวลา 2 สัปดาห์ นอกจากนี้ กฎหมายยังห้ามสตรีทำงานในเวลากลางคืนทำงานใต้ดิน หรือทำงานในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ เว้นแต่ในภาวะฉุกเฉินเร่งด่วน²⁶ ในประเทศญี่ปุ่นมีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด แต่ไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยการทำงานในวันหยุด จึงถือว่าการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเป็นการทำงานในวันหยุด

ประเทศสิงคโปร์

ระยะเวลาการทำงานตามปกติ นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 44 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ในกรณีที่มิขัดกลางระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานวันใดวันหนึ่งของสัปดาห์น้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างสามารถเพิ่มชั่วโมงการทำงานวันอื่น ๆ ในสัปดาห์ดังกล่าวได้ แต่จะต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน หรือ 44 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์²⁷

²⁵ Ibid., p. 70.

²⁶ Ibid., p. 71.

²⁷ International Labour Organization, Labour Protection

Laws in Asean, pp. 380-381.

ข้อตกลงดังกล่าว เป็นข้อตกลง เปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาการทำงานเดิมของลูกจ้าง โดยลดกำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง และนำระยะเวลาที่ลดลงไปเพิ่มเพื่อชดเชยการทำงานในวันอื่น ๆ เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน และไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เช่น

โรงงานแห่งหนึ่งมีกำหนดระยะเวลาการทำงานในวันจันทร์-ศุกร์ ตั้งแต่เวลา 8.00 น. ถึง 16.00 น. วันเสาร์ระหว่าง 8.00 น. ถึง 12.00 น. หยุดพักระหว่าง 12.00 น. ถึง 13.00 น. หยุดวันอาทิตย์ 1 วัน ลูกจ้างได้ร้องขอและทำความเข้าใจกับ นายจ้างขอให้หยุดงานในวันเสาร์ และนำระยะเวลาการทำงานในวันเสาร์มาเพิ่มในวันจันทร์ ถึงวันพฤหัสบดีวันละ 1 ชั่วโมง รวมเป็นวันละ 9 ชั่วโมง ส่วนวันศุกร์คงเหลือ 8 ชั่วโมง หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันจันทร์ถึงวันศุกร์เกินกว่าระยะเวลาดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดระยะเวลาดังกล่าว และให้ทำงานในวันหยุดได้เฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

- (ก) มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นหรือน่ากลัวจะเกิดขึ้น
- (ข) งานที่ทำเป็นงานสาธารณูปโภคที่จำเป็นต่อชีวิตประชาชน
- (ค) งานที่จำเป็นต่อการป้องกันประเทศ หรือความมั่นคงของรัฐ
- (ง) งานที่เร่งด่วนที่ต้องทำเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือโรงงาน เช่น คนงานที่ทำหน้าที่ดูแลรักษาเครื่องจักรและโรงงาน หากเครื่องจักรหรือโรงงานเสียหายและมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องใช้เครื่องจักรหรือโรงงานในการผลิตสินค้า
- (จ) มีอุปสรรคขัดขวางการทำงานซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า เช่น เกิดอุบัติเหตุไฟไหม้โรงงานใช้เวลาซ่อมแซมในระยะเวลาพอสมควรจึงเสร็จ จึงมีความจำเป็นที่ต้องเร่งผลิตสินค้าให้แก่ลูกจ้าง มิฉะนั้น จะต้องเสียเปรียบให้แก่ลูกค้าเนื่องจากส่งมอบสินค้าล่าช้า

(ง) งานที่ทำโดยลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรม ซึ่งจำเป็นต่อเศรษฐกิจของสิงคโปร์ หรือบริการที่จำเป็นอย่างอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ ในกรณีที่มีข้อโต้แย้ง ผู้ตรวจการแรงงานมีอำนาจวินิจฉัยว่า การให้ทำงานนั้นเป็นการเหมาะสมกับสถานการณ์ตามที่ระบุไว้หรือไม่ ²⁸

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงหรือ 9 ชั่วโมงต่อวัน หรือเกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างตามปกติ แต่นายจ้างจะใช้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 72 ชั่วโมง ใน 1 เดือนไม่ได้ ²⁹

ในกรณีการจ้างงานซึ่งลูกจ้างต้องทำงานเป็นกะ หรืองานรักษาความปลอดภัย หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกิน 6 ชั่วโมงติดต่อกัน หรือเกิน 8 ชั่วโมงในบางวัน หรือเกินกว่า 44 ชั่วโมงในบางสัปดาห์ แต่เฉลี่ยภายใน 3 สัปดาห์ จะต้องไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 12 ชั่วโมงต่อหนึ่งวันไม่ได้ ³⁰ งานประเภทดังกล่าวนี้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละ 12 ชั่วโมงได้ แต่จะให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 12 ชั่วโมงไม่ได้ และในบางสัปดาห์นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกิน 44 ชั่วโมง แต่เฉลี่ยภายในระยะเวลา 3 สัปดาห์ จะต้องไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เช่น งานรักษาความปลอดภัย นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานวันละ 12 ชั่วโมงตั้งแต่เวลา 18.00-06.00 น. ของวันรุ่งขึ้น โดยสัปดาห์แรกให้ลูกจ้างทำงานในวันจันทร์ พุธ ศุกร์ และอาทิตย์ ส่วนสัปดาห์

²⁸ Ibid., p. 381.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid., p. 383.

ต่อมาทำงานในวันอังคาร พักสัปดาห์ และวันเสาร์สลับกันไปอย่างนี้เรื่อย ๆ เฉลี่ยภายใน 3 สัปดาห์ไม่เกิน 44 ชั่วโมง เช่นนี้นายจ้างสามารถทำได้ หากนายจ้างใช้ให้ลูกจ้างทำงานเฉลี่ยเกินกว่าระยะเวลาที่นายจ้างกำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างตามปกติ ทั้งนี้ ในการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด จะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประเทศฟิลิปปินส์

เวลาทำงานตามปกตินายจ้างจะต้องไม่ให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง^{๑๑} และนายจ้างจะต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงหลังจากลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วเป็นเวลา 6 วัน^{๑๒} หากลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมงในวันทำงานตามปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 25 % ของค่าจ้างตามปกติ หากเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 30 % ของอัตราสำหรับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดดังกล่าว^{๑๓} แต่นายจ้างจะใช้ให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดระยะเวลาทำงานตามปกติโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างไม่ได้

2.3.3 ค่าทำงานในวันหยุด (holiday or restdays pay)

ค่าทำงานในวันหยุดซึ่งเป็นค่าตอบแทนเนื่องจากลูกจ้างทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดตามประเพณี ซึ่งหลักเกณฑ์และรายละเอียดของการทำงานในวันหยุดของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ มีรายละเอียด ดังนี้

^{๑๑} Ibid., p. 253.

^{๑๒} Ibid., p. 261.

^{๑๓} Ibid., p. 260.

ประเทศญี่ปุ่น

นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนจากการทำงานอย่างน้อย

- 1 วันต่อสัปดาห์³⁴ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลา 1 ปี จะได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันและจะได้รับการหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ละปีเพิ่มขึ้นอีก 1 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานต่อเนื่องหลายปีจะได้รับวันหยุดพักผ่อนมากขึ้น แต่รวมแล้วจะต้องไม่เกิน 20 วัน สำหรับวันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งมีประมาณ 12 วัน แม้กฎหมายจะไม่บังคับให้นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดงานในวันหยุดตามประเพณีต่าง ๆ ด้วย³⁵ ในกรณีที่นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไม่ว่าจะเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือวันหยุดตามประเพณี นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างตามปกติ

ประเทศสิงคโปร์

กฎหมายแรงงานกำหนดให้นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน ส่วนวันหยุดจะเป็นวันใดนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดตามประเภทของงาน ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีลูกจ้างที่ทำงานให้แก่นายจ้างคนเดียวกันเป็นเวลาติดต่อกันครบ 1 ปี นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 7 วันโดยได้รับค่าจ้างเต็ม หากลูกจ้างทำงานกับนายจ้างเป็นเวลาติดต่อกันตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 14 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานแต่ละปีไม่ครบ 1 ปี ลูกจ้างจะได้รับ

³⁴ Hanami T.A., Labour Law and Industrial Relation in Japan, p. 68.

³⁵ Ibid., p. 69.

อนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปีโดยคำนวณตามระยะที่ทำงาน นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดงานในวันหยุดตามประเพณีอีกด้วย

หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามประเพณี ซึ่งเป็นการทำงานในวันหยุดกรณีพิเศษนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในการทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ หากเป็นการทำงานในวันหยุดกรณีปกติตามที่กำหนดไว้ใน The Employment Act (ดูข้อ 2.2.2 คำล่วงเวลาประเทศสิงคโปร์ (ก)-(ง)) นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ^{๓๖}

ประเทศฟิลิปปินส์

นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปี นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 5 วันโดยได้รับค่าจ้าง (ในกรณีของการหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวมิให้ใช้กับกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน หรือกิจการเฉพาะที่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดงานตามประเพณีอีก 12 วันต่อปี (เว้นแต่การจ้างแรงงานตามอัตราหรือกิจการด้านบริการโดยทั่ว ๆ ไปที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน)

^{๓๖} International Labour Organization, Labour Protection

หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดดังกล่าวข้างต้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 30 % ของค่าจ้างตามปกติ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งตรงกับวันที่นายจ้างกำหนดให้เป็นวันหยุดของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มไม่น้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างในการทำงานตามปกติ³⁷

2.4 ค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายไทย

ค่าตอบแทนการทำงานของไทย แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทเช่นเดียวกัน คือ

ค่าจ้าง

ค่าล่วงเวลา และ

ค่าทำงานในวันหยุด

2.4.1 ค่าจ้าง (wage)

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร³⁸

³⁷ Ibid., p. 287.

³⁸ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน

ค่าจ้างตามความหมายนี้ จึงหมายถึงค่าตอบแทนการทำงานที่จ่ายเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของเท่านั้น จะเป็นสิ่งของอย่างใดก็ได้ และจะต้องจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามปกติ และรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด วันลาไม่ว่าจะเป็นการลาป่วยหรือลาหยุดงานก็ตาม หากเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานตามปกติไม่เรียกว่าค่าจ้าง แต่เรียกว่าค่าล่วงเวลา และหากจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดเรียกค่าทำงานในวันหยุด

เนื่องจากเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างมีหลายประเภท เช่น เบี้ยเลี้ยงเดินทาง เงินโบนัส ค่าครองชีพ เงินเพิ่มวุฒิ และค่าน้ำมันรถ เป็นต้น ซึ่งมีปัญหาว่าเงินดังกล่าวเป็นค่าจ้างซึ่งจะต้องนำมาใช้ในการคิดคำนวณเป็นเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยหรือไม่ หลังจากมีข้อพิพาทว่าเงินประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นค่าจ้างหรือไม่ ขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก ในที่สุดได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาวางบรรทัดฐานว่าเงินประเภทต่าง ๆ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าจ้างหรือไม่ ดังนี้

(1) เบี้ยเลี้ยงเดินทาง

เบี้ยเลี้ยงเดินทางซึ่งนายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเฉพาะเมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัด เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราวนั้น เป็นการตอบแทนการออกไปทำงานในต่างจังหวัดนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน ไม่มีพฤติการณ์ใดแสดงให้เห็นว่านายจ้างจ่ายเบี้ยเลี้ยงเดินทางให้แก่ลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานด้วย เงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางในคดีนี้จึงไม่ใช่ค่าจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2335/2523)

(2) เงินค่าเช่าบ้าน

เงินค่าเช่าบ้านซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือนนั้น ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่านายจ้างได้จ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานแต่อย่างใด และตามสภาพของเงินค่าเช่าบ้านถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 172/2524)

(3) เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัส

เงินประจำปีหรือโบนัส ตามระเบียบของนายจ้างนั้นจะไม่จ่ายในปีใดก็ได้
การจ่ายก็มุ่งหมายเพื่อเป็นรางวัลความดีความชอบที่ลูกจ้างทำงานมาด้วยดี มีความประพฤติ
เหมาะสม จึงมิใช่ค่าจ้างที่จะนำไปประเมินเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (คำพิพากษาฎีกาที่
1469/2534)

(4) ค่ายังชีพภาคใต้

ค่ายังชีพภาคใต้ซึ่งนายจ้างจ่ายโดยถือเอาลักษณะของท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่
เป็นเกณฑ์ เฉพาะลูกจ้างที่ทำงานในเขต 14 จังหวัดภาคใต้เท่านั้นที่มีสิทธิได้รับไม่เป็นค่าจ้าง
(คำพิพากษาฎีกาที่ 3099/2524)

(5) เงินเพิ่มวุฒิและเงินค่าครองชีพ

เงินเพิ่มวุฒิและเงินค่าครองชีพที่กระทรวงศึกษาธิการจ่ายให้แก่ครูโรงเรียน
ราษฎร์มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้างเพื่อนำมาคำนวณค่าชดเชยด้วย
(คำพิพากษาฎีกาที่ 4032/2524)

(6) เงินเพิ่มจูงใจ

เงินเพิ่มจูงใจที่นายจ้างจ่ายให้เพิ่มจากค่าจ้างมาตรฐานอีกประมาณ 40 %
ตามนโยบายของนายจ้าง เพื่อเป็นรางวัลแก่ลูกจ้างที่พยายามเพิ่มผลผลิตมีลักษณะการจ่ายไม่
แน่นอน โดยจะได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความวิริยะอุตสาหะของลูกจ้าง จึงไม่มีลักษณะเป็น
ค่าจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 2728/2524)

(7) เงินค่าทิปหรือเงินบริการ

เงินค่าบริการที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าเป็นเงินประเภทอื่น นอกเหนือค่า
ตอบแทนที่ลูกค้าใช้บริการอันเป็นกิจการของจำเลย โดยมีวัตถุประสงค์ให้เงินดังกล่าวตกได้แก่

ลูกจ้างทั้งหมด ไม่อยู่ในความรับผิดชอบที่จำเลยจะต้องจ่าย เงินค่าบริการจึงเป็นเงินเรียกเก็บแทนลูกจ้าง ส่วนการที่ลูกจ้างให้แก่จำเลยโดยตรง ไม่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นเพียงวิธีปฏิบัติที่จำเลยเก็บรวบรวมไว้แล้วจัดแบ่งให้แก่ลูกจ้างในภายหลัง เงินบริการจึงไม่ใช่ค่าจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 1846/2529)

(8) เงินค่าน้ำมันรถ

ค่าน้ำมันรถที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าประมาณวันที่ 7 ของเดือน และลูกจ้างมีหน้าที่ต้องนำไปเสริมค่าใช้จ่ายน้ำมันมาแสดงต่อนายจ้างในภายหลัง ซึ่งแต่ละเดือนลูกจ้างจะใช้ในปริมาณไม่เท่ากัน เงินค่าน้ำมันรถดังกล่าวมิใช่เงินจำนวนแน่นอนที่นายจ้างเจตนาจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยลูกจ้างมีสิทธิในเงินจำนวนนี้เพื่อใช้จ่ายในกรณีอื่นตามความพอใจ เงินค่าน้ำมันรถรายนี้มีใช้เงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานหรือจ่ายโดยคำนวณผลงานที่ลูกจ้างทำได้ จึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานที่จะนำมาคำนวณค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 3186/2528)

ค่าน้ำมันรถที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเฉพาะวันที่ลูกจ้างมาปฏิบัติงาน แม้จะจ่ายโดยไม่ต้องมีใบเสริมมาแสดง แต่จำนวนที่ได้รับไม่แน่นอนแล้วแต่วันมาทำงานก็วัน จึงเป็นการจ่ายเมื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เพื่อตอบแทนการทำงานไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 944/2529)

(9) เงินค่าพาหนะ

ลูกจ้างจะเบิกค่าพาหนะได้เฉพาะในกรณีไปปฏิบัติงานนอกสถานที่และเบิกตามความเป็นจริงไม่เกินเดือนละ 2,400 บาท เช่นนี้ค่าพาหนะจึงไม่ใช่ค่าจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 2337/2526)

(10) เงินเพิ่มขงใจ

เงินเพิ่มขงใจที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการจ่ายเพิ่มให้ตามผลงานของลูกจ้างที่ทำได้เกินผลผลิตมาตรฐาน มีลักษณะการจ่ายไม่แน่นอน มากบ้าง น้อยบ้างแล้วแต่ผลงาน จึงเป็นการจ่ายให้เป็นกำลังใจในการทำงาน เป็นเงินตอบแทนความดีของลูกจ้าง ไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง จึงไม่ใช่ค่าจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 3728/2525)

(11) เบี้ยประชุม

เบี้ยประชุมถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง จึงไม่นำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย (คำพิพากษาฎีกาที่ 1309/2530)

(12) เงินเพิ่มที่ไม่ขาดงาน

จำเลยวางกฎเกณฑ์ไว้ว่าจำเลยจะจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงานเลยในเดือนหนึ่ง ๆ จำนวน 450 บาท แต่ถ้าลูกจ้างขาดงานบ้างเงินเพิ่มก็จะลดลงตามส่วนเงินเพิ่มดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 959-971/2527)

(13) เงินสวัสดิการต่าง ๆ

เงินรางวัลที่นายจ้างจ่ายเมื่อมีกำไรสะสมสมทบเงินค่าต่อทะเบียนรถยนต์ ค่าน้ำมันรถประจำตำแหน่ง ค่าภาษีเงินได้ที่นายจ้างออกให้ลูกจ้าง เงินโบนัส และประโยชน์จากการใช้รถยนต์ที่นายจ้างจัดให้ ไม่ใช่ค่าจ้างจึงไม่นำมาคำนวณค่าชดเชย (คำพิพากษาฎีกาที่ 2121/2529)

(14) เงินค่าสอนพิเศษ

เงินที่ได้จากการทำงานนอกเวลาปกติของวันทำงาน เช่น ค่าสอนพิเศษมิใช่ค่าจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 97-98/2529)

จากคำนิยามศัพท์ของคำว่าค่าจ้างประกอบด้วยแนวคำวินิจฉัยของคำพิพากษาศาลฎีกาสรุปได้ว่าค่าจ้างประกอบด้วยหลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ^{๓๑}

(1) เป็นเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่าย

ค่าจ้างต้องเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการจ่ายตามหน้าที่ของนายจ้าง หากเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของซึ่งจ่ายโดยบุคคลอื่นที่มีใช้นายจ้าง และมีใช้เป็นการจ่ายแทนนายจ้างแล้ว ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง เช่น เงินค่าทิปหรือค่าบริการที่นายจ้างเรียกเก็บจากลูกค้าเพื่อมอบให้แก่ลูกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1846/2529) เงินเพิ่มวุฒิและเงินค่าครองชีพที่กระทรวงศึกษาจ่ายให้แก่ครูโรงเรียนราษฎร์ (4032/2524)

(2) เป็นเงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

การจ่ายเงินหรือเงินและสิ่งของ จะต้องเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หากเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างนำไปเป็นค่าใช้จ่ายอย่างอื่น ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง เช่น ค่าน้ำมันรถที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3186/2528) ค่าพาหนะที่ลูกจ้างเบิกตามความเป็นจริง เฉพาะในกรณีไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตามความเป็นจริง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2337/2526)

(3) เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน

เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หากมิใช่จ่ายเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้าง เช่น เงินยังชีพภาคใต้ซึ่งนายจ้างจ่ายโดยถือเอาลักษณะท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเกณฑ์ ไม่เป็นค่าจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3099/2524)

^{๓๑} ประคณธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประยูรวงศ์, 2534), หน้า 61-68.

(4) เป็นค่าตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน

ค่าจ้างต้องจ่าย เป็นค่าตอบแทนการทำงาน "ในเวลาปกติของวันทำงาน"

หากจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานตามปกติ ไม่เรียกว่าค่าจ้างแต่เรียกว่าค่าล่วงเวลา และหากจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดเรียกค่าทำงานในวันหยุด เช่น เงินที่ลูกจ้างได้รับจากการสอนพิเศษ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 97-98/2529)

2.4.2 ค่าล่วงเวลา

ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานตามปกติ⁴⁰

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดกันไว้ ไม่ว่าจะ เป็นก่อนหรือหลังกำหนดเวลาทำงานปกติก็ตาม⁴¹

ค่าล่วงเวลาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- (1) ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ
- (2) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁴⁰ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2.

⁴¹ สุชาติรี วดวงศ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 135.

(1) ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติ หมายถึง การทำงานนอกเหนือจากระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ตามปกติกฎหมายกำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานตามปกติของลูกจ้างไว้ ดังนี้ ⁴²

- (1) งานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง
- (2) งานขนส่งไม่เกินวันละแปดชั่วโมง
- (3) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง
- (4) งานพาณิชยกรรมหรืองานอื่นซึ่งมิใช่งานตาม (1)(2)(3) ไม่เกินสัปดาห์ละห้าสิบสี่ชั่วโมง

เวลาทำงานตามปกติ นายจ้างอาจกำหนดไว้ในข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งนายจ้างอาจกำหนดเวลาทำงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่จะเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ เช่น ตามกฎหมายกำหนดไว้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง แต่ตามข้อบังคับกำหนดให้ทำงานวันละ 7 ชั่วโมง หากลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ⁴³ (งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (3) นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินระยะเวลาทำงานปกติไม่ได้ สำหรับงานขนส่ง (2) หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินระยะเวลาทำงานปกติจะต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย)

⁴² ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 3.

⁴³ ประสงค์ พันธุ์ชาติกุล, คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 95.



(2) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน⁴⁴ เช่น

บริษัทอุตสาหกรรม จำกัด กำหนดเวลาการทำงานว่าการทำงานจะทำการระหว่างวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 8.30 น. ถึง 16.30 น. หากลูกจ้างทำงานในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ หรือวันหยุดตามประเพณี และนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลา 16.30 น. เป็นต้นไป ถือว่าลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

อนึ่ง ลูกจ้างดังต่อไปนี้ แม้จะทำงานล่วงเวลาก็ตามแต่ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา⁴⁵

(1) งานที่ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างานซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการวินิจฉัยร้องทุกข์

(2) งานขบวนการจัดงานรถไฟ

(3) งานขนส่ง

(4) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(5) งานอ่านระดับน้ำ และวัดปริมาณน้ำ

(6) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน

⁴⁴ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 42.

⁴⁵ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 36.

(7) งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอน
ได้

(8) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด
ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

อัตราค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา

กฎหมายแรงงานได้กำหนดอัตราสำหรับการคิดคำนวณค่าล่วงเวลาออกเป็น 2 กรณี
คือ

- ก. อัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติ
- ข. อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ก. อัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติ กฎหมายแรงงานได้กำหนดอัตราในการคิดคำนวณไว้ ดังนี้ ^{๔๕}

ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่นายจ้างกำหนด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน

ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในเวลาทำงานปกติสำหรับผลงานที่ทำได้เกิน

^{๔๕} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน

ข. อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด กฎหมายแรงงานได้กำหนดอัตราในการคิดคำนวณไว้ ดังนี้

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินเวลาทำงานปกติ ⁴⁷

2.4.3 ค่าทำงานในวันหยุด

ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด ⁴⁸

การทำงานที่ถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุด หมายถึงการทำงานที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำตามกำหนด เวลาทำงานปกติที่กำหนดกันไว้ในวันซึ่งเป็นวันหยุดของลูกจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีก็ตาม ซึ่งการทำงานในวันหยุดนี้จะเป็นเวลาใดก็ตามในช่วงของกำหนด เวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดกันไว้ถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุด ไม่จำเป็นว่าจะต้องทำเต็มตามกำหนดระยะเวลาทำงานปกติ ⁴⁹

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด กฎหมายแรงงานได้กำหนดอัตราสำหรับการทำงานในวันหยุดเป็น 2 กรณี คือ

⁴⁷ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 42.

⁴⁸ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2.

⁴⁹ สุชาติริ วดวงค์, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 142.

- ก. ค่าทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด
 ข. ค่าทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

ก. ค่าทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด
 กฎหมายแรงงานได้กำหนดอัตราในการคิดคำนวณไว้ ดังนี้ ^{๕๐}

(1) ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะ เวลาอย่างอื่น
 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตาม
 จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(2) ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่าย
 ค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด เช่น
 บริษัทไอสด จำกัด มีกำหนดระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 8.30 น. เลิกงาน 16.30 น.
 พัก 12.00-13.00 น. โดยทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เฉพาะพนักงานแผนกปิดสลาเกีย
 ซึ่งทำหน้าที่ปิดสลาเกีย คิดค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ คือ ปิดสลาเกียที่ขวดยาขวดละ 5 สตางค์
 หากลูกจ้างแผนกปิดสลาเกียทำงานในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ ระหว่างเวลา 8.30 น. ถึง
 16.30 น. ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างจากการปิดสลาเกียเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่า เป็นขวด
 ละ 10 สตางค์

ข. ค่าทำงานในวันหยุดสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด กฎหมาย
 แรงงานได้กำหนดอัตราในการคิดคำนวณไว้ ดังนี้ ^{๕๑}

^{๕๐} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน
 2515 ข้อ 39.

^{๕๑} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน
 2515 ข้อ 40.

(1) ถ้าลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(2) ถ้าลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด ในกรณีดังกล่าวลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเช่นเดียวกับตัวอย่าง ข้อ 2.3.3

(2)

ทั้งลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดและลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเท่ากัน

ลูกจ้างที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ ^{๕๒}

2.5 การคิดคำนวณค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

การกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาส่วนใหญ่จะกำหนดเป็น 2 วิธี คือ กำหนดในรูปของอัตราส่วนหรือร้อยละ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์กำหนดในรูปของอัตราส่วน กล่าวคือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดไม่น้อยกว่า $1\frac{1}{4}$ ของค่าจ้างปกติ ประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์กำหนดไม่น้อยกว่า $1\frac{1}{2}$ ของค่าจ้างปกติ ประเทศญี่ปุ่นและประเทศฟิลิปปินส์กำหนดเป็นจำนวนร้อยละของค่าจ้างปกติ โดยทั้งสองประเทศกำหนดให้จ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของค่าจ้างปกติ

^{๕๒} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน

ส่วนอัตราค่าทำงานในวันหยุด ประเทศไทยจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างปกติสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด และจ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างปกติสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ประเทศสิงคโปร์จ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างเต็มวัน ประเทศญี่ปุ่นจ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างปกติ ประเทศฟิลิปปินส์จ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 30 % ของค่าจ้างปกติ ในกรณีที่วันหยุดประจำสัปดาห์ตรงกับวันหยุดที่นายจ้างกำหนดไว้สำหรับเป็นวันหยุดของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างปกติ

การคิดคำนวณค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดในรูปของอัตราส่วนหรือกำหนดเป็นจำนวนร้อยละ มีวิธีการคิดคำนวณเช่นเดียวกัน จึงขอยกตัวอย่างเฉพาะการคิดคำนวณค่าล่วงเวลาของประเทศญี่ปุ่น และค่าทำงานในวันหยุดของประเทศไทย เพื่อเป็นตัวอย่าง ดังนี้

บริษัทอุตสาหกรรม จำกัด กำหนดเวลาการทำงานไว้ว่าลูกจ้างจะต้องทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ ระหว่าง 8.00-16.00 น. หยุดพักระหว่าง 12.00-13.00 น. นาย ก. ลูกจ้างของบริษัทซึ่งได้รับเงินเดือนเดือนละ 60,000 บาท ทำงานในวันจันทร์จนถึงเวลา 20.00 น. นอกจากนี้ นาย ก. ยังทำงานในวันเสาร์ตั้งแต่เวลา 8.00-16.00 น. อีกด้วย

การคิดคำนวณค่าล่วงเวลาตามตัวอย่าง

นาย ก. ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 60,000 บาท นาย ก. จึงได้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ $\frac{60,000}{30}$ เท่ากับ 2,000 บาท เวลาทำงานของบริษัทตั้งแต่ 8.00-16.00 น. รวม 8 ชั่วโมง นาย ก. จึงได้รับค่าจ้างเฉลี่ยชั่วโมงละ $\frac{2,000}{8}$ เท่ากับ 250 บาท จากตัวอย่างข้างต้น นาย ก. ทำงานล่วงเวลาจนถึง 20.00 น. เป็นเวลา 4 ชั่วโมง นาย ก. จะได้รับค่าล่วงเวลาเพิ่ม 25 % ของค่าจ้างตามปกติ เท่ากับ $1\frac{1}{4}$ เท่าของค่าจ้างตามปกติเท่ากับ $\frac{11}{4}$ (250 x 4) เท่ากับ 1,250 บาท

นาย ก. ได้รับค่าล่วงเวลาเป็นเงิน 1,250 บาท

การคิดคำนวณค่าทำงานในวันหยุดตามตัวอย่าง หากบริษัทดังกล่าวอยู่ในประเทศไทย นาย ก. ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 2,000 บาท นาย ก. ทำงานในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดเต็มวัน นาย ก. จะได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่ม 1 เท่าของค่าจ้างตามปกติ เท่ากับ $2,000 + 2,000$ เท่ากับ 4,000 บาท

- นาย ก. ได้รับค่าทำงานในวันหยุดเป็นเงิน 4,000 บาท

2.6 การคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

การคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ การกำหนดวิธีการจ่ายระยะเวลาและสถานที่ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด เพื่อเป็นการให้ความสะดวกและป้องกันไม่ให้อุปจ้างได้รับความเดือดร้อนยุ่งยากอันเนื่องมาจากการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในการทำงานไม่ขาดตอน และสามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อจัดหาปัจจัยในการดำรงชีพได้โดยง่าย

2.6.1 การคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไว้ ดังนี้

(1) วิธีจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานต้องจ่ายเป็นเงินที่ชำระหนี้ตามกฎหมายเท่านั้น ห้ามจ่ายในรูปของตัวสัญญาใช้เงิน คุปอง หรือจ่ายในลักษณะอื่นแทนการจ่ายด้วยเงิน เว้นแต่

ทบวงการเมืองที่มีอำนาจอนุญาต กำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็นเช็ค ตัวเงิน หรือธนาคัติ หรือคำสั่งจ่ายเงินในกรณีที่มีการจ่ายดังกล่าวเป็นจารีตประเพณี หรือมีความจำเป็นเนื่องจากสถานการณ์พิเศษ หรือในกรณีที่มิขัดข้องเกี่ยวกับสภาพ

การจ้างกำหนดไว้แล้ว หรือมีค่าจ้างที่เด็ดขาดกำหนดไว้ หรือมีการกำหนดด้วยความยินยอม
ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ^{๕๓}

(2) สถานที่จ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานจะต้องจ่ายในสถานที่ทำการงาน
เว้นแต่ข้อบังคับหรือข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ^{๕๔}

(3) ระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานจะต้องจ่ายในช่วงเวลาทำการงาน
เท่านั้น และจะต้องจ่ายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ช่วงระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างต้อง
กำหนดไว้อย่างชัดเจน และต้องกำหนดไว้ในกฎหมายภายในประเทศ หรือในข้อตกลงเกี่ยว
กับสภาพการจ้าง ในกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดหรือมีการเลิกจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน
ภายในระยะเวลาที่กฎหมายภายในประเทศกำหนด ^{๕๕}

2.6.2 การคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในต่างประเทศ

การคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไม่ว่าจะเป็นของประเทศญี่ปุ่น
ฟิลิปปินส์ หรือสิงคโปร์ มีหลักเกณฑ์สอดคล้องกับการคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตาม
ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่มีบางส่วนที่แตกต่างออกไปบ้าง
และมีรายละเอียดที่น่าสนใจ ดังนี้

(1) วิธีจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

ในประเทศญี่ปุ่น การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานต้องจ่ายด้วยเงินสด
และจ่ายเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานด้วยวิธีอื่นนอกจากเงินสด

^{๕๓} International Labour Organization, "International Labour
Conventions and Recommendation," p. 482

^{๕๔} Ibid., p. 485.

^{๕๕} Ibid., A 12.

อาจจะทำได้ในกรณีที่มีข้อกำหนดโดยกฎหมาย กฎหมายฉบับย่อย หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง^{๕๖} ส่วนประเทศสิงคโปร์และประเทศฟิลิปปินส์ต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น

(2) สถานที่จ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

ในประเทศฟิลิปปินส์ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน หรือที่ใกล้เคียง เว้นแต่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น เพื่อเป็นการประกันที่ดีกว่า การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานจะต้องจ่ายโดยตรงแก่ลูกจ้าง เว้นแต่

ก. กรณีมีเหตุสุดวิสัยหรือมีพฤติการณ์แวดล้อมเป็นพิเศษตามที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานกำหนด กรณีดังกล่าวอาจจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคคลอื่นซึ่งได้รับมอบอำนาจเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

ข. กรณีลูกจ้างตาย นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแก่ทายาทซึ่งมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับลูกจ้าง และนายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ต่อหน้ารัฐมนตรีกระทรวงแรงงานหรือผู้แทน^{๕๗}

ส่วนประเทศสิงคโปร์นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนในสถานที่ทำงาน เว้นแต่จะมีข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้เป็นอย่างอื่น^{๕๘} สำหรับประเทศญี่ปุ่นก็ได้กำหนดสถานที่ในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไว้ในลักษณะเดียวกับประเทศสิงคโปร์

(3) ระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

ในประเทศญี่ปุ่นค่าตอบแทนการทำงานต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งในวันสุดท้ายของเดือน อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดนี้ไม่ใช้กับกรณีค่าจ้างพิเศษ เงินรางวัลพิเศษ (bonus) และเงินอื่นที่กำหนดในกฎหมายฉบับย่อย (ordinance) ที่เหมือนค่าจ้างพิเศษ

^{๕๖} Ministry of Labour, Labour Law of Japan 1990, p. 66.

^{๕๗} Institute of Labour and Manpower Studies, Labour code of the Philippines, p. 24.

^{๕๘} International Labour Organization, Labour Protection Laws in Asean, p. 375.

และเงินรางวัลพิเศษ เช่น เบี้ยประชุม (attendance allowance) ที่จ่ายในการประชุมเกินกว่า 1 เดือน และเมื่อลูกจ้างร้องขอค่าจ้างล่วงหน้าในเหตุที่มีค่าใช้จ่ายอย่างเร่งด่วน เช่น เกิดบุตร ป่วยเป็นโรค เกิดอุบัติเหตุ และกรณีอื่น ๆ ดังรายละเอียดที่กำหนดในกฎหมายฉบับย่อย (ได้แก่ กรณีเกิดบุตร ป่วย หรืออุบัติเหตุของคนในปกครองของลูกจ้าง การแต่งงาน การตายของลูกจ้างหรือคนในปกครอง การกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง หรือคนในปกครองในระยะเวลา มากกว่า 1 สัปดาห์เมื่อมีเหตุจำเป็น) นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ก่อนกำหนดการจ่าย ⁵⁹

ส่วนประเทศสิงคโปร์กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกัน ⁶⁰ สำหรับประเทศฟิลิปปินส์นั้นมีการจ่ายอย่างไม่เกินสองสัปดาห์ต่อหนึ่งครั้งหรือเดือนละ 2 ครั้ง แต่ต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 16 วัน ⁶¹

สำหรับประเทศไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไว้ ดังนี้

ก. วิธีจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ถ้าจะจ่ายเป็นต่า งเงินหรือเงินตราต่างประเทศต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และห้ามมิให้จ่ายด้วยบัตรหรือสิ่งของอื่นใดแทนเงิน ⁶² ทั้งนี้ หมายความว่าเฉพาะค่าตอบแทนการทำงานในส่วนที่

⁵⁹ Ministry of Labour, Labour Law of Japan 1990, p. 66.

⁶⁰ International Labour Organization, Labour protection Laws in Asean, p. 365

⁶¹ Ibid., p. 296.

⁶² ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 27.

ตกลงจ่ายเป็นเงิน แต่ค่าตอบแทนการทำงานในส่วนที่ตกลงจ่ายเป็นสิ่งของนั้น ก็จ่ายเป็นสิ่งของตามที่ได้ตกลงได้

ข. สถานที่จ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง^{๕๓}

ค. ระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

เกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนี้ โดยทั่วไปจะกำหนดตามระยะเวลาที่ใช้คิดคำนวณค่าตอบแทนการทำงาน เช่น คำนวณค่าตอบแทนการทำงานเป็นเดือน ก็จะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานกันเดือนละครั้ง หรือในกรณีคำนวณค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายวัน รายชั่วโมง รายสัปดาห์ หรือคำนวณตามผลงานที่ทำได้ ระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานก็จะสั้นลงอีก เช่น จ่ายทุกวัน ทุกสัปดาห์ หรือทุกระยะสัปดาห์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่จะตกลงจ่ายค่าตอบแทนการทำงานกันไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง ซึ่งตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไว้ ดังนี้^{๕๔}

(1) กรณีคำนวณค่าตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาไม่เกินหนึ่งเดือนหรือตามผลงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

(2) กรณีอื่น ๆ ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน

การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานจึงเป็นมาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันมิให้ นายจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าเอารัดเอาเปรียบหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยมิชอบเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเอารัดเอาเปรียบหรือกลั่นแกล้งเกี่ยวกับเรื่องการจ่าย

^{๕๓} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 28.

^{๕๔} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 9.

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด หรือการคิดคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ตลอดจนวิธีจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน สถานที่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานและระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานซึ่ง เป็นปัญหาที่ไม่ควรมองข้าม เช่นกัน

เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่กฎหมายแรงงานจะต้องทำหน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์ของลูกจ้าง โดยการวางบทบัญญัติในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้ชัดเจน ไม่ว่าจะ เป็นความหมายของคำว่าค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด หรืออัตราและวิธีคิดคำนวณ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ตลอดจนกำหนดวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน สถานที่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานและระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานมากที่สุด

สำหรับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด หรือการคิดคำนวณค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ตลอดจนกำหนดวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน สถานที่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานและกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดบทบัญญัติกรณีดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน ไม่ปรากฏว่ามีปัญหาเกิดขึ้นแต่อย่างใด

ส่วนคำนิยามคำว่า "ค่าจ้าง" นั้นมีข้อบกพร่อง เพราะบทบัญญัติดังกล่าวมุ่งในการคำนวณการจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ ว่าเป็นเงินค่าจ้างหรือไม่เป็นสำคัญ โดยมีได้คำนึงถึงเงินสิ่งของหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินประเภทอื่น ๆ ซึ่งกำหนดรวมไว้ในคำนิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ไม่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ และคำนิยามของคำว่า "ค่าจ้าง" มิได้ครอบคลุมถึงเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์อื่นใดตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือผลประโยชน์อื่นเป็นการสงเคราะห์ให้ลูกจ้างว่าเป็นค่าจ้างที่จะนำมาคิดเงินประเภทอื่นด้วยหรือไม่ ^{๕๕}

^{๕๕} อีระ หงส์เจริญ, ค่าจ้าง, หน้า 184-185.