

คิดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและค่าล่วงเวลา กันอย่างไร ?



พรเทพ ทวีภักยอนันต์

ผู้บริหารสำนักบริหารบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2514 มาตรา 5 ได้บัญญัติคำว่า “ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน “ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด “ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด และได้บัญญัติในการคิดค่าล่วงเวลาไว้ใน มาตรา 61 ว่าในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้าง จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงาน ตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และได้บัญญัติต่อไปใน มาตรา 61 ว่าในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตาม มาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้าง อีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย

ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และมาตรา 63 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

คำถามมีว่าจะจัดการอย่างไรหากบริษัทแบ่งเวลาทำงานของพนักงานสายการผลิตออกเป็น 2 กะ คือ กะกลางวัน เวลา 08.00 น. ถึง 17.10 น. และกะกลางคืนเวลา 20.00 น. ถึง 05.10 น. โดยกำหนดวันทำงานคือ วันจันทร์ถึงวันเสาร์ และกำหนดให้วันอาทิตย์ และวันเสาร์วันเสาร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยมีข้อเท็จจริงปรากฏดังนี้ว่า

กรณีแรก บริษัทให้พนักงานกะกลางคืนทำงานในวันศุกร์ (วันทำงานปกติ) เริ่มตั้งแต่เวลา 20.00 น. ถึง 05.10 น. ของวันถัดไป ซึ่งเป็นวันเสาร์ (วันหยุดประจำสัปดาห์) และทำงานล่วงเวลา โดยเริ่มตั้งแต่เวลา 05.30 น. ถึง 08.00 น. ของวันเสาร์ ในกรณีเห็นว่าการการทำงานกะกลางคืนมีเวลาเริ่มงานคือ เวลา 20.00 น ถึง 05.10 น. ของวันถัดไป และในกรณีที่บริษัทฯ ไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นของวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ จึงถือว่าการนับวันของพนักงานกะกลางคืนเริ่มนับตั้งแต่เวลาเริ่มต้นทำงานของพนักงานกะกลางคืนเป็นชั่วโมง

แรก และนับไปจนครบ 24 ชั่วโมง ถือเป็นหนึ่งวัน คือ เวลา 20.00 น. ถึง 20.00 น. ของวันถัดไป (เทียบเคียงหนังสือตอบข้อหารือกองนิติการ ที่ 0504/01260 วันที่ 11 สิงหาคม 2554) หากบริษัทให้พนักงานกะกลางคืนทำงานในคืนวันศุกร์เวลา 20.00 น. ถึง 05.10 น. ของวันเสาร์ และให้พนักงานกะกลางคืนทำงานล่วงเวลา เริ่มตั้งแต่เวลา 05.30 น. ถึง 08.00 น. ของวันเสาร์ การที่พนักงานกะกลางคืนทำงานเวลา 05.30 น. ถึง 08.00 น. ของวันเสาร์ **ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ** บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ และหากพนักงานกะกลางคืนเข้าทำงานก่อนเวลา 20.00 น. ของวันศุกร์ **ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติของวันพฤหัสบดี** บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ

กรณีที่สอง บริษัทให้พนักงานกะกลางคืนเข้ามาทำงานในวันเสาร์ (วันหยุดประจำสัปดาห์) ในเวลา 20.00 น. ถึง 05.10 น. ของวันอาทิตย์ **ถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุด** ถ้าเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ทำ และถ้าเป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงที่ทำ หากให้พนักงานกะกลางคืนทำงานในเวลา 05.30 น. ถึง 08.00 น. ของวันอาทิตย์ **ถือได้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของวันเสาร์** บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้แก่พนักงานในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ นอกจากนี้หากพนักงานกะกลางคืน เข้ามาทำงานก่อนเวลา 20.00 น. ของวันเสาร์ **เห็นว่าช่วงเวลา ก่อน 20.00 น. ของวันเสาร์อยู่ในช่วงเวลาของวันศุกร์ ซึ่งเป็นวันทำงานปกติของพนักงานกะกลางคืน** เมื่อพนักงานกะกลางคืนเข้ามาทำงานก่อนเวลา

กรณีที่สาม บริษัทให้พนักงานกะกลางคืนเข้ามาทำงานในวันอาทิตย์ (วันหยุดประจำสัปดาห์) ในเวลา 20.00 น. ถึง 05.10 น. ของวันจันทร์ เห็นว่า เมื่อการนับวันของพนักงานกะกลางคืนเริ่มนับตั้งแต่เวลาเริ่มต้นทำงานของพนักงานกะกลางคืนเป็นชั่วโมงแรก และนับไปจนครบ 24 ชั่วโมง จึงถือเป็นหนึ่งวัน คือ เวลา 20.00 น. ถึง 20.00 น. ของวันถัดไป ดังนั้น เมื่อพนักงานกะกลางคืนเข้ามาทำงานในวันอาทิตย์ ตั้งแต่เวลา 20.00 น. จนถึงเวลา 05.10 น. ของวันจันทร์ **ยังคงอยู่ในช่วงเวลาของวันหยุดของพนักงานกะกลางคืน บริษัทฯ จึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงาน** กรณีที่บริษัทให้พนักงานกะกลางคืนทำงานในช่วงเวลาตั้งแต่ 05.30 น. ถึง 08.00 น. ของวันจันทร์ **ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของวันอาทิตย์** บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุด ในส่วนของพนักงานกะกลางคืนที่เข้ามาทำงานก่อนเวลา 20.00 น. ของวันอาทิตย์ **ถือ**



เป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของวันเสาร์ บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุด

กรณีที่ดี พนักงานกะกลางคืนเข้ามาทำงานในวันจันทร์ เวลา 20.00 น. ถึง 05.10 น. ของวันอังคารถือเป็นการทำงานในช่วงเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหากบริษัทให้พนักงานกะกลางคืนมาทำงานในเวลา 05.30 น. ถึง 08.00 น. ของวันอังคารเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานของวันจันทร์ บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานให้แก่พนักงาน ส่วนกรณีที่บริษัทให้พนักงานกะกลางคืนเข้ามาทำงานก่อนเวลา 20.00 น. ของคืนวันจันทร์ **จะถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเนื่องจากอยู่ในช่วงเวลาของวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์** บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

บทสรุปสังคาย การคำนวณค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติทั้งลูกจ้างรายวัน และรายเดือนมีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ ส่วนค่าจ้างในวันหยุดหากเป็นพนักงานรายวันจะได้รับค่าจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หากเป็นรายเดือนจะได้รับค่าจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ สำหรับค่าจ้างในวันหยุดทั้งพนักงานรายวัน และรายเดือนจะได้รับค่าจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ ดังนั้น ผู้ประกอบการทั้งหลายควรที่จะทำความเข้าใจในวิธีคิดคำนวณเสียให้ถูกต้อง มิฉะนั้นจะเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนได้ ซึ่งจะมีบทลงโทษอยู่ในตามมาตรา 144 จำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ