

วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา
และการทำงานในวันหยุด

นายจงไพบูลย์ คงฉวีพิทักษ์

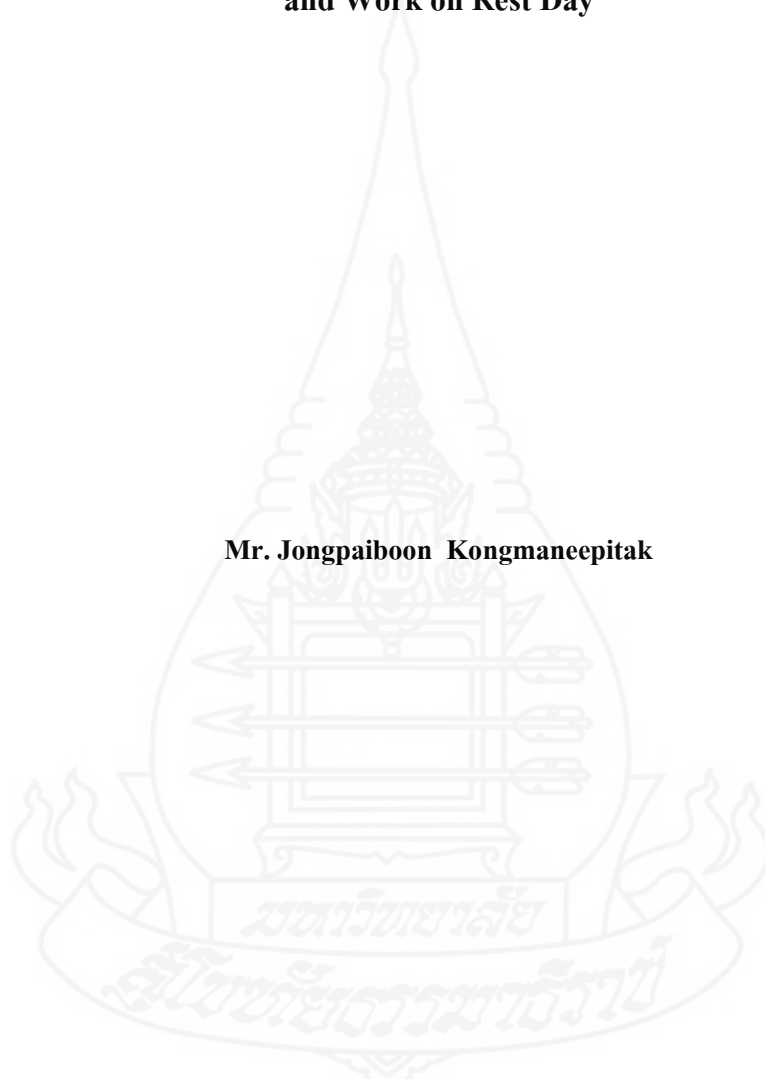


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกกฎหมายธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Working hours Working days Overtime Work
and Work on Rest Day**

Mr. Jongpaiboon Kongmaneevitak



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Laws in Business Law

School of Law


Sukhothai Thammathirat Open University

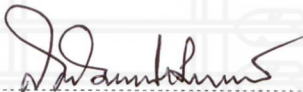
2017


หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงาน
ในวันหยุด
ชื่อและนามสกุล นายจงไพบูลย์ คงมณีพิทักษ์
วิชาเอก กฎหมายธุรกิจ
สาขาวิชา นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ถีดส์

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ถีดส์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภาณุมาศ ชัดเงางาม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

ข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
ผู้ศึกษา นายจงไพบูลย์ คงมณีพิทักษ์ รหัสนักศึกษา 2554004131 **ปริญญา** นิติศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีลส์ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและวิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด เพื่อวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายไทย เพื่อศึกษากฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อเปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเอกสารจากกฎหมายมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป รวมทั้งกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน รวมทั้ง บทความเว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบ ผลการศึกษาพบว่า ถ้าประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้เฉพาะกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้าง จะสามารถคุ้มครองลูกจ้างแรงงานไทยได้ดีขึ้น ถ้าประเทศไทยกำหนดให้การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้จะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐเสียก่อน จะสามารถคุ้มครองลูกจ้างแรงงานไทยได้ดีขึ้น และถ้าประเทศไทยกำหนดให้งานทุกประเภทนั้นนายจ้างต้องชดเชยระยะเวลาหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างให้มาทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง จะสามารถคุ้มครองลูกจ้างแรงงานไทยได้ดีขึ้น ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานไทยให้สามารถคุ้มครองลูกจ้างแรงงานไทยได้ดีขึ้นตามผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น

คำสำคัญ วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

Independent Study title: Working hours Working days Overtime Work and Work on Rest Day

Author: Mr. Jongpaiboon Kongmaneevitak; **ID:** 2554004131; **Degree:** Master of Laws;

Independent Study advisor: Chaninat Leeds , Associate Professor; **Academic year:** 2017

Abstract

The objectives of this Independent study were to study ideas and the evolution of working hours working days overtime work and work on rest day, to analysis Thai legal issues about working hours working days overtime work and work on rest day, to study the Labour Standards of International Labour Organization, the Labour Standards of European Union, the Laws of Japan, the Laws of Bosnia and Herzegovina and the Laws of Hong Kong (Special Administrative Region of the People's Republic of China) about working hours working days overtime work and work on rest day, to compare Laws of Thailand with the Labour Standards of International Labour Organization, the Labour Standards of European Union, the Laws of Japan, the Laws of Bosnia and Herzegovina and the Laws of Hong Kong (Special Administrative Region of the People's Republic of China) about working hours working days overtime work and work on rest day, and to find the way to reform the Laws of Thailand about working hours working days overtime work and work on rest day to be more appropriate and more useful for employers and employees.

This Independent study is a qualitative study conducted based on the documentary research. In this regard, it is to consider and compare the Labour Standards of International Labour Organization, the Labour Standards of European Union, the Laws of Japan, the Laws of Bosnia and Herzegovina and the Laws of Hong Kong (Special Administrative Region of the People's Republic of China), articles, theses and other sources from the internet in both the Thai and English languages.

The results have been revealed as follows: if Thailand allows employees to work overtime or work on rest day for their employer only to prevent the damage from accident issues that have occur to the employer business, it will grant a better protective for Thai employees. If Thailand sets that employers must ask the government for permission before employees can work overtime or work on rest day for their employers, it will grant a better protective for Thai employees, and if Thailand sets that employer must compensate employees for working overtime or working on rest day for their employers by providing a rest period equivalent to the time that they have work overtime or work on rest day for their employers, it will grant a better protective for Thai employees. From all the results of this independent study, there should be Thai law reform working hours working days overtime work and work on rest day to grant a better protective for Thai employees

Keywords: Working hours and Working days, Overtime Work, Work on Rest Day

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
และรองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีดส์ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ให้
ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา
นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน
เป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้
กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

จงไพบูลย์ คงมณีพิทักษ์

กันยายน 2561



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ค
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
3. ขอบเขตของการศึกษา.....	4
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
5. วิธีดำเนินการศึกษา.....	5
บทที่ 2 แนวคิดและวิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา.....	6
และการทำงานในวันหยุด	
1. แนวคิดของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด.....	6
1.1 แนวคิดเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการทำงาน.....	6
1.2 แนวคิดที่ว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้าง.....	7
1.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ.....	8
1.5 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด.....	9
2. วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา.....	10
และการทำงานในวันหยุดในต่างประเทศ	
2.1 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา.....	10
และการทำงานในวันหยุด ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	
2.2 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา.....	14
และการทำงานในวันหยุด ของสหภาพยุโรป	
2.3 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา.....	15
และการทำงานในวันหยุด ของประเทศอังกฤษ	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา.....	18
และการทำงานในวันหยุด ของประเทศอินเดีย	
2.4.1 ช่วงตกเป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ.....	18
2.4.2 ยุคหลังจากประเทศอินเดียประกาศเอกราช.....	19
2.5 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา.....	21
และการทำงานในวันหยุด ของประเทศญี่ปุ่น	
2.5.1 ช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2.....	21
2.5.2 ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2.....	25
2.6 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงาน.....	27
ในวันหยุด ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน	
3. วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา.....	29
และการทำงานในวันหยุดในประเทศไทย	
3.1 วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด.....	29
ก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499	
3.1.1 ระยะเวลาของการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	29
1) ระบบไฟร์และทาส.....	30
3.1.2 ระยะเวลาหลังการประกาศใช้ประมวลกฎหมาย.....	31
3.2 วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด.....	32
หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499	
3.2.1 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499.....	32
3.2.2 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103.....	33
บทที่ 3 วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด.....	35
ตามกฎหมายไทย	
1. วันและเวลาทำงานปกติ.....	35
1.1 งานทั่วไป.....	36
1.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง.....	37
1.3 งานประมงทะเล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล.....	39
1.5 งานที่รับไปทำที่บ้าน.....	40
1.6 งานขนส่งทางบก.....	40
1.7 งานในกิจการปิโตรเลียม.....	42
1.8 งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ.....	42
งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว	
2. การทำงานล่วงเวลา.....	43
2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	44
2.1.1 งานทั่วไป.....	44
2.1.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง.....	47
2.1.3 งานประมงทะเล.....	47
2.1.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน.....	47
2.1.5 งานขนส่งทางบก.....	48
2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	48
2.2.1 งานทั่วไป.....	49
2.2.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง.....	49
2.2.3 งานประมงทะเล.....	49
2.2.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลและงานที่รับไปทำที่บ้าน.....	49
2.2.5 งานขนส่งทางบก.....	50
3. การทำงานในวันหยุด.....	50
3.1 วันหยุด.....	50
3.1.1 วันหยุดประจำสัปดาห์.....	51
1) งานทั่วไป.....	51
2) งานที่รับไปทำที่บ้าน.....	53
3.1.2 วันหยุดตามประเพณี.....	53
1) งานทั่วไป.....	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2) งานที่รับไปทำที่บ้าน.....	55
3.1.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี.....	55
1) งานทั่วไป.....	56
2) งานเกษตรกรรม.....	59
3) งานประมงทะเล.....	59
4) งานที่รับไปทำที่บ้าน.....	59
3.2 การทำงานในวันหยุด.....	59
3.2.1 งานทั่วไป.....	60
3.2.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง.....	60
3.2.3 งานประมงทะเล.....	61
3.2.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล.....	61
3.2.5 งานที่รับไปทำที่บ้าน.....	61
3.2.6 งานขนส่งทางบก.....	61
4. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด.....	62
4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา.....	62
4.1.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	62
1) งานทั่วไป.....	62
2) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง.....	63
3) งานประมงทะเล.....	63
4) งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลและงานที่รับไปทำที่บ้าน.....	64
5) งานขนส่งทางบก.....	64
4.1.2 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	65
1) งานทั่วไป.....	65
2) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง.....	66
3) งานประมงทะเล.....	66
4) งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน.....	66
5) งานขนส่งทางบก.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด.....	67
4.2.1 งานทั่วไป.....	68
4.2.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง.....	68
4.2.3 งานประมงทะเล.....	69
4.2.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน.....	69
5. การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด.....	69
5.1. การชดเชยการทำงานล่วงเวลา.....	70
5.1.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	70
1) งานทั่วไป.....	70
2) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง.....	71
3) งานประมงทะเล.....	71
4) งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน.....	72
5) งานขนส่งทางบก.....	72
5.1.2 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	74
1) งานทั่วไป.....	74
2) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง.....	79
3) งานประมงทะเล.....	80
4) งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน.....	80
5) งานขนส่งทางบก.....	80
5.2 การชดเชยการทำงานในวันทำงานหยุด.....	83
5.2.1 งานทั่วไป.....	83
5.2.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง.....	88
5.2.3 งานประมงทะเล.....	89
5.2.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน.....	89
บทที่ 4 วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด.....	91
ตามกฎหมายต่างประเทศ	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1. วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด.....	91
ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)	
1.1 วันและเวลาทำงานปกติตามมาตรฐานแรงงาน.....	92
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	
1.2 การทำงานล่วงเวลาตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	92
1.2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	93
1.2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	93
1.3 การทำงานในวันหยุดตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงาน.....	95
ระหว่างประเทศ	
1.3.1 วันหยุด.....	95
1) วันหยุดประจำสัปดาห์.....	95
2) วันหยุดตามประเพณี.....	96
3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี.....	96
1.3.2 การทำงานในวันหยุด.....	97
1.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด.....	98
ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	
1.4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา.....	98
1) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	98
2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	99
1.4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด.....	101
1.5 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด.....	102
ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	
1.5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา.....	102
1) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	102
2) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	102
1.5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด.....	103

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด.....	104
ตามกฎหมายของสหภาพยุโรป	
2.1 วันและเวลาทำงานปกติตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรป.....	104
และคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กร	
เกี่ยวกับเวลาทำงาน	
2.2 การทำงานล่วงเวลาตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรป.....	105
และคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กร	
เกี่ยวกับเวลาทำงาน	
2.2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	105
2.2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	105
2.3 การทำงานในวันหยุดตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรป.....	105
และคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กร	
เกี่ยวกับเวลาทำงาน	
2.3.1 วันหยุดตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรป.....	106
และคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วย	
องค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน	
1) วันหยุดประจำสัปดาห์.....	106
2) วันหยุดพักผ่อนประจำปี.....	106
2.3.2 การทำงานในวันหยุด.....	106
2.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด.....	106
ตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรป และคณะกรรมการ	
ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน	
2.4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา.....	106
1) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	107
2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	107
2.4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด.....	107

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด.....	107
ตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสภาสหภาพยุโรป และคณะกรรมการ	
ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน	
2.5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา.....	107
1) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	108
2) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	108
2.5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด.....	108
3. วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด.....	108
ตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น	
3.1 วันและเวลาทำงานปกติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act).....	109
3.2 การทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act).....	109
3.2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	110
3.2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	110
3.3 การทำงานในวันหยุดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act).....	111
3.3.1 วันหยุด.....	111
1) วันหยุดประจำสัปดาห์.....	111
2) วันหยุดตามประเพณี.....	111
3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี.....	112
3.3.2 การทำงานในวันหยุด.....	113
3.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด.....	113
ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act)	
3.4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา.....	113
1) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	114
2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	114
3.4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด.....	115
3.5 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด.....	115
ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act)	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา.....	115
1) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	115
2) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	116
3.5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด.....	116
4. วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด.....	117
ตามกฎหมายของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา	
4.1 วันและเวลาทำงานปกติตามประมวลกฎหมายแรงงาน.....	117
ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)	
4.2 การทำงานล่วงเวลาตามประมวลกฎหมายแรงงาน.....	117
ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)	
4.2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	117
4.2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	118
4.3 การทำงานในวันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน.....	118
ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)	
4.3.1 วันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน.....	118
ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)	
1) วันหยุดประจำสัปดาห์.....	118
2) วันหยุดตามประเพณี.....	118
3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี.....	118
4.3.2 การทำงานในวันหยุด.....	119
4.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด.....	119
ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)	
4.4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา.....	119
1) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	119
2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	120
4.4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด.....	121

สารบัญ (ต่อ)

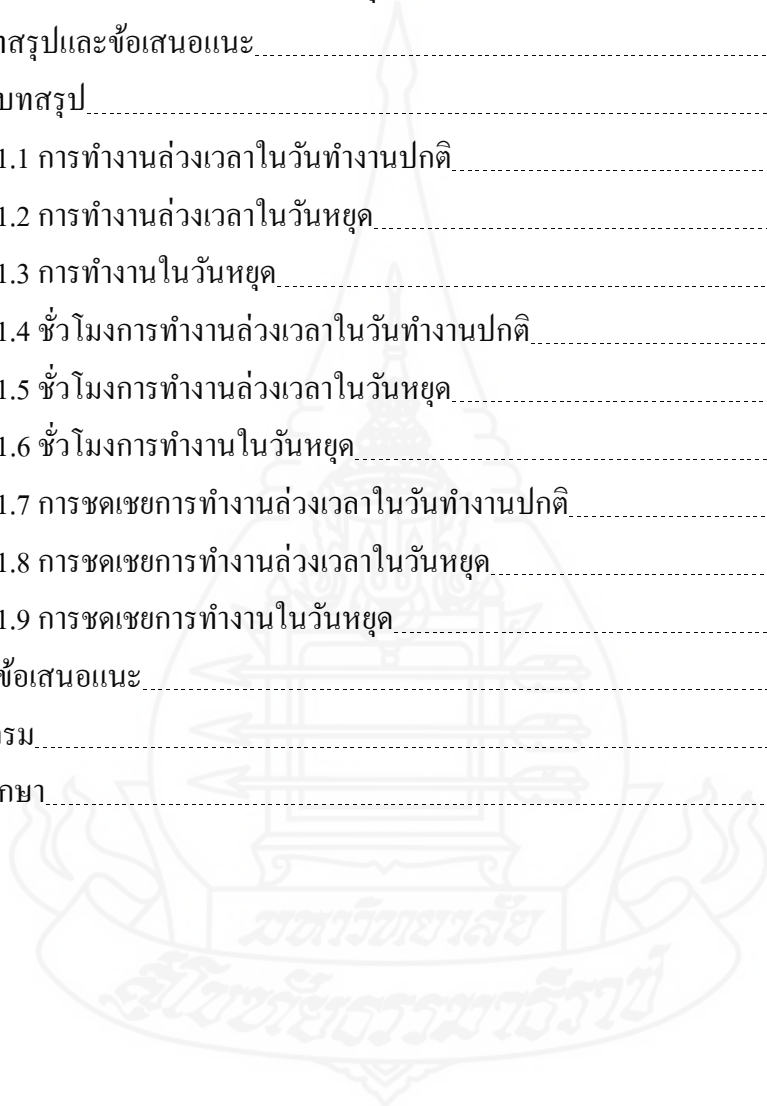
	หน้า
4.5 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด.....	121
ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)	
4.5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา.....	121
1) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	122
2) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	122
4.5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด.....	122
5. วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด.....	123
ตามกฎหมายของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน	
5.1 วันและเวลาทำงานปกติตามกฎหมายฉบับที่ 608 ว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำ.....	123
(Chapter 608 Minimum Wage Ordinance)	
5.2 การทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน.....	123
(Chapter 57 Employment Ordinance)	
5.2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ.....	124
5.2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด.....	124
5.3 การทำงานในวันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน.....	125
(Chapter 57 Employment Ordinance)	
5.3.1 วันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน.....	125
(Chapter 57 Employment Ordinance)	
1) วันหยุดประจำสัปดาห์.....	125
2) วันหยุดตามประเพณี.....	126
(1) วันหยุดนักขัตฤกษ์.....	126
(2) วันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์.....	126
(3) วันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี.....	127
(4) วันหยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์.....	127
3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี.....	127
5.3.2 การทำงานในวันหยุด.....	128

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance)	130
5.4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา	130
1) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ	130
2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	131
5.4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด	131
5.5 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance)	132
5.5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา	132
1) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ	132
2) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	133
5.5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด	133
บทที่ 5 บทวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบกับวันและเวลาทำงานปกติ	135
การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด	
1. วันและเวลาทำงานปกติ	135
2. การทำงานล่วงเวลา	137
2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ	137
2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	143
3. การทำงานในวันหยุด	147
4. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด	154
4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา	154
4.1.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ	154
4.1.2 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	156
4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด	159
5. การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด	161
5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา	161
5.1.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ	162

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.2 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	165
5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด	169
บทที่ 6 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	174
1. บทสรุป	174
1.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ	176
1.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	178
1.3 การทำงานในวันหยุด	179
1.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ	181
1.5 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	183
1.6 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด	185
1.7 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ	187
1.8 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด	188
1.9 การชดเชยการทำงานในวันหยุด	189
2. ข้อเสนอแนะ	193
บรรณานุกรม	206
ประวัติผู้ศึกษา	211



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act).....	112
ตารางที่ 4.2 วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน.....	128
(Chapter 57 Employment Ordinance)	



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตลูกจ้างมักจะถูกนายจ้างเอาเปรียบโดยการใช้งานหนักเกินขอบเขตอันเหมาะสมแก่สภาพร่างกายของลูกจ้าง ลูกจ้างก็ยอมที่จะทำงานหนักให้นายจ้าง เนื่องจากนายจ้างนั้นมีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ยอมทำงานหนักก็อาจจะถูกไล่ออก และจ้างคนอื่นมาทำงานแทนได้

ต่อมาได้มีการเรียกร้องสิทธิ เสรีภาพของมนุษย์ จนทำให้เกิดการร่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขึ้น ซึ่งได้กำหนดให้มีชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม ในระดับที่จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งห้ามมิให้นายจ้างใช้งานลูกจ้างเกินจำนวนชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมนั้น รวมทั้งยังได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดเพื่อให้ลูกจ้างพักผ่อนร่างกายที่เหนื่อยล้าจากการทำงานอีกด้วย

แต่ทั้งนี้ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ก็มีการผ่อนผันให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดได้ หากมีเหตุจำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้าง โดยให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างเป็นการตอบแทน และให้นายจ้างให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดชดเชยในวันอื่นแทนในกรณีที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยก็ได้รับอิทธิพลจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดแตกต่างจากมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอยู่ 2 ประเด็นคือ

1.1 มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นจะอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้เฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นแก่ งานของนายจ้างเท่านั้น มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่อนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ของประเทศไทยนั้น อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ ทั้งกรณีที่เกิดพฤติการณ์พิเศษขึ้นแก่งานของนายจ้าง และกรณีที่ไม่มีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง

1.2 การชดเชยการที่ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างนั้น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างด้วยการให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยทดแทนเวลาพักผ่อนที่เสียไปจากการทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างแต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้น กลับให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเป็นการชดเชยการที่ลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างซึ่งเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์ของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งคุ้มครองสุขภาพของลูกจ้างเป็นหลัก

จากความแตกต่างระหว่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ใน 2 ประเด็นดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสามารถคุ้มครองสวัสดิภาพของลูกจ้างได้ดีกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จึงนำเอามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาศึกษาเปรียบเทียบ

นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดอย่างถาวร เนื่องจากนายจ้างต้องการจะเพิ่มผลผลิตโดยการเพิ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดโดยไม่จ้างลูกจ้างเพิ่ม ทำให้การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดกลายเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดอย่างถาวร ซึ่งการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนั้นง่ายกว่าการจ้างลูกจ้างใหม่เพิ่มเข้ามา เพราะถ้านายจ้างจ้างลูกจ้างเพิ่มเข้ามาในขณะที่เศรษฐกิจดี หากต่อมาเศรษฐกิจไม่ดี ความต้องการของตลาดต่อผลผลิตของนายจ้างย่อมลดลง นายจ้างย่อมต้องการที่จะลดกำลังผลิตลงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแต่การที่นายจ้างจะลดปริมาณลูกจ้างลงเป็นเรื่องที่ยากกว่าการใช้วิธีเพิ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดในช่วงที่เศรษฐกิจดีแทนที่จะจ้างลูกจ้างเพิ่ม เพราะในกรณีที่เกิดภาวะเศรษฐกิจไม่ดี นายจ้างก็เพียงแต่ลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างลง ซึ่งง่ายกว่าการลดปริมาณลูกจ้างลงเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ลูกจ้างเองก็ต้องการรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นมากกว่าเวลาพักผ่อนที่ตนเองจะได้รับ

มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ป้องกันปัญหาดังกล่าว โดยการให้นายจ้างต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา

หรือทำงานในวันหยุดได้แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด แตกต่างจากมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ โดยมีต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดอย่างถาวรอันเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มุ่งจะคุ้มครองสุขภาพของลูกจ้างเป็นหลัก

นอกจากการศึกษามาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว รายงานฉบับนี้ยังศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยเนื่องจากกฎหมายของทั้ง 3 ประเทศดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ซึ่งสามารถคุ้มครองสวัสดิภาพของลูกจ้างได้ดีกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดและวิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายไทย

2.3 เพื่อศึกษากฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

2.4 เพื่อเปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

2.5 เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

3. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ทั้งกฎหมายของประเทศไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน เท่านั้น

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ทราบแนวคิดและวิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ในต่างประเทศและในประเทศไทย

4.2 สามารถกำหนดประเด็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายไทย

4.3 ทราบกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และสหภาพยุโรป

4.4 ได้ความแตกต่าง ข้อดี ข้อบกพร่อง ของกฎหมาย ระหว่างกฎหมายไทยเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

4.5 ได้แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

4.6 เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ต่อไป

5. วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากกฎหมายมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป รวมทั้งกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน รวมทั้ง บทความ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบ



บทที่ 2

แนวคิดและวิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

ในบทที่ 2 นี้จะกล่าวถึงแนวคิดและวิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ในต่างประเทศและในประเทศไทย ก่อนที่จะกล่าวถึงบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องในบทต่อไป

1. แนวคิดของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการทำงาน

เดิมนั้นในวงการอุตสาหกรรมจะมองลูกจ้างว่าเป็นเพียงเครื่องมือในการผลิตสินค้าให้แก่ นายจ้างเท่านั้น นายจ้างจึงมีความคิดที่จะเอารัดเปรียบลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างรู้สึกแปลกแยก เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในกิจการร่วมกันกับนายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ทราบว่าตนกำลังผลิตสินค้าอะไร และผลิตไปเพื่ออะไร ซึ่งเหตุที่นายจ้างได้กระทำต่อลูกจ้างไปเช่นนั้น ก็เนื่องมาจากนายจ้างไม่ได้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้างว่า ลูกจ้างนั้นก็เป็มนุษย์คนหนึ่งที่มีใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือที่ไม่มีชีวิตจิตใจ ซึ่งจะต้องได้รับการปฏิบัติเฉกเช่นมนุษย์ นั่นคือ จะต้องได้รับการพักผ่อน หรือมีระยะเวลาทำงานที่เหมาะสมแต่อย่างใด จึงได้เกิดแนวคิดใหม่ขึ้นมา นั่นก็คือแนวคิดเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการทำงาน คือ แนวคิดที่ว่าลูกจ้างนั้นเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่จะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากนายจ้าง โดยนายจ้างจะไม่ได้มองลูกจ้างแค่ว่าให้ค่าจ้างแล้วได้ผลผลิตตอบแทนจากลูกจ้างเท่านั้น แต่ต้องดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย เช่น ให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักผ่อนร่างกายและจิตใจจากการทำงาน หรือมีเวลาให้แก่ครอบครัวของลูกจ้าง¹

¹เสาวลักษณ์ ตระกูลกองโต, *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอกกรณีศึกษา บริษัท อาร์ทู โอ โปรเจกท์ จำกัด*, การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไท, 2555, หน้า 1-2

1.2 แนวคิดว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้าง

แนวคิดว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้าง คือ แนวคิดที่มุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมที่มีแนวคิดเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม ซึ่งมีแนวคิดว่าการตลาดที่ดำเนินไปอย่างเสรี ปราศจากการแทรกแซงใดๆ แม้แต่การแทรกแซงจากรัฐ จะทำให้เศรษฐกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีที่สุด² เมื่อรัฐไม่ได้เข้าไปแทรกแซงกลไกตลาดดังกล่าว นายจ้างจึงไม่ถูกควบคุมโดยรัฐ หรือกฎเกณฑ์ใดๆ ทำให้นายจ้างสามารถที่จะกำหนดสภาพการจ้างงานอย่างไรก็ได้ เช่น กำหนดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างยาวนานจนเกินไปจนอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมส่งผลให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าลูกจ้างอย่างเห็นได้ชัด

แนวคิดว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้าง คือ แนวคิดทำด้วยการคุ้มครองลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง ซึ่งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนั้น ลูกจ้างจะมีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้างเสมอมา เนื่องจากนายจ้างนั้นมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างอยู่แล้วโดยสภาพของการจ้างงาน อีกทั้งลูกจ้างเองก็มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการที่ตนจะต้องว่างงานหรือตกงาน หรือถูกลงโทษจากนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งเมื่อนายจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าลูกจ้างดังนี้แล้ว นายจ้างก็อาจจะเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้ เช่น ให้อายุขัยการทำงานที่ยาวนานเกินสมควร จนลูกจ้างพักผ่อนไม่เพียงพอ และไม่มีเวลาส่วนตัวหรือเวลาอยู่กับครอบครัว เป็นต้น แนวคิดว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างจึงมีแนวคิดว่าจะต้องมีการคุ้มครองลูกจ้างจากนายจ้างมิให้ลูกจ้างถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบจนเกินสมควร โดยการตรากฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง และให้รัฐเข้ามาควบคุมนายจ้างมิให้ใช้งานลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าว เช่น การตรากฎหมายควบคุมระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างมิให้ยาวนานจนอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง หรือทำให้ลูกจ้างไม่มีเวลาส่วนตัวหรือไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว เป็นต้น

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ แนวคิดเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของลูกจ้างว่า การที่ลูกจ้างจะมีชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ลูกจ้างจะต้องมีชีวิตการทำงานในลักษณะใด

²ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์, “วิวัฒนาการ แนวคิด และหลักการการใช้กฎหมายแรงงาน”, ใน *เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน*, เล่ม 1, หน่วยที่ 1, ปรับปรุงครั้งที่ 2, นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2558, หน้า 22

ซึ่งในการที่ลูกจ้างจะมีชีวิตการทำงานที่ดีหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ลูกจ้างจะต้องไม่ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ และชีวิตในการทำงานของลูกจ้างนั้นจะต้องตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของลูกจ้างได้ เพราะลูกจ้างมิใช่เครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ ซึ่งการที่ลูกจ้างไม่ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ และชีวิตในการทำงานของลูกจ้างสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของลูกจ้างได้นั้นลูกจ้างจะต้องมีชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล³ นั่นคือ ลูกจ้างจะต้องได้รับระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมและมีทั้งเวลาพักผ่อนส่วนตัวและเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างสมดุล ซึ่งเวลาพักผ่อนส่วนตัวและเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างสมดุล นั้น ได้แก่ เวลาหลังเลิกงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งการที่ลูกจ้างได้รับระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม และมีเวลาพักผ่อนทั้งส่วนตัวและเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างสมดุลนั้นจะทำให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูง และสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง⁴

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ

แนวคิดเกี่ยวกับเวลาทำงานปกตินั้นเกิดขึ้นมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ที่หากว่าในวันหนึ่งๆ นั้น ลูกจ้างจะต้องทำงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมากเกินไป ก็จะทำให้ลูกจ้างเกิดความอ่อนเพลีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการที่ลูกจ้างจำเป็นต้องใช้แรงกายในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้สุขภาพร่างกายของลูกจ้างทรุดโทรมลงจนเกิดปัญหาสุขภาพได้ นอกจากการที่ลูกจ้างจะต้องทำงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมากเกินไปจนอาจทำให้สุขภาพร่างกายของลูกจ้างทรุดโทรมลงแล้ว การที่ลูกจ้างจะต้องทำงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมากเกินไปก็จะทำให้ลูกจ้างเกิดการเหนื่อยล้า ซึ่งจะทำให้มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมากขึ้นยิ่งด้วย⁵ นอกจากนี้ การที่ลูกจ้างจะต้องทำงานเป็นระยะเวลาที่

³เสาวลักษณ์ ตระกูลกองโต, *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอกกรณีศึกษา บริษัท อาร์ทูโอ โปรเจกต์จำกัด*, การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตพญาไท, 2555, หน้า 4

⁴ประทีป ทองพันธุ์, *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท สเดท คอนสตรัคชั่น จำกัด*, ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริบาลรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554, หน้า 8-19

⁵กมลเนตร มหายศนันท์, *กฎหมายคุ้มครองเวลาทำงาน*, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554, หน้า 12

ยาวนานมากเกินไป ก็จะทำให้ลูกจ้างไม่มีเวลาที่จะไปทำกิจกรรมอย่างอื่น เช่น ดูแลบุตร ดูแลคนป่วยในครอบครัว การพัฒนาศักยภาพตัวเอง เป็นต้น⁶

ดังนั้น รัฐจึงต้องดำเนินการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างและควบคุมนายจ้าง โดยการกำหนดระยะเวลาการทำงานขั้นสูงที่จะให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละวัน หรือแต่ละสัปดาห์ หรือแต่ละเดือน ซึ่งนายจ้างจะต้องปฏิบัติตาม โดยห้ามให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าระยะเวลาการทำงานขั้นสูงดังกล่าว⁷

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดนั้นเกิดขึ้นมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้าง เนื่องจากในบางครั้งอาจเกิดเหตุการณ์พิเศษซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ในกิจการของนายจ้างจากเหตุการณ์พิเศษดังกล่าว จึงได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดขึ้นมา เพื่อให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างได้ อันจะส่งผลให้นายจ้างสามารถใช้การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการป้องกันหรือแก้ไขความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่กิจการของนายจ้างจากเหตุการณ์พิเศษดังกล่าว⁸

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดนั้น มีความสัมพันธ์ที่นายจ้างจะใช้เป็นเครื่องมือในการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างของตน โดยการให้ทำงานหนักจนเกินสมควร จึงได้มีแนวคิดที่จะคุ้มครองลูกจ้างจากการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดขึ้น โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ที่นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดว่านายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ในกรณีใดบ้าง, ระยะเวลาที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมง และจะชดเชยเวลาหยุดพักผ่อนที่ลูกจ้างจะต้องเสียไปในการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างอย่างไร⁹

⁶The Japan Institute for Labour Policy and Training, Labour Situation in Japan and Analysis: General Overview 2006/2007, Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2006, p. 98.

⁷“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 98

⁸สุชาติ วิสวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548, หน้า 126

⁹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 126

2. วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ในต่างประเทศ

2.1 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ถูกก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1919 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสนธิสัญญาแวร์ซายที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อยุติสงครามโลกครั้งที่ 1 เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าสันติสุขนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความยุติธรรมในสังคม¹⁰

ธรรมนูญแรงงานได้ถูกร่างขึ้นในช่วงระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน ค.ศ. 1919 โดยคณะกรรมการแรงงาน (Labour Commission) ที่ได้จัดตั้งขึ้นในการประชุมสันติภาพที่ได้จัดขึ้นครั้งแรกที่เมืองแวร์ซาย ประเทศปารีส ซึ่งคณะกรรมการแรงงานดังกล่าวมีนายซามูเอล กอมเปอร์ส (Samuel Gompers) ประธานสหภาพแรงงานแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (American Federation of Labour (AFL)) และตัวแทนจาก 9 ประเทศ ได้แก่ ประเทศเบลเยียม ประเทศคิวบา ประเทศเซโกสโลวาเกีย ประเทศฝรั่งเศส ประเทศอิตาลี ประเทศญี่ปุ่น ประเทศโปแลนด์ ประเทศอังกฤษ และประเทศสหรัฐอเมริกา ร่วมเป็นองค์คณะกรรมการแรงงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดองค์กรไตรภาคีขึ้น โดยต้องมีตัวแทนของภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งองค์กรไตรภาคีดังกล่าวเป็นหัวใจสำคัญของธรรมนูญแรงงาน¹¹

ธรรมนูญแรงงานได้รับเจตนารมณ์ของกฎหมายจากสมาคมการตรากฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (International Association for Labour Legislation) ที่ได้ก่อตั้งขึ้นในเมืองบาเซิล ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เมื่อปี ค.ศ. 1901 เพื่อช่วยองค์การระหว่างประเทศในการแก้ไขปัญหาแรงงานในศตวรรษที่ 19 ซึ่งสมาคมการตรากฎหมายแรงงานระหว่างประเทศนั้น มีนายโรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) แห่งประเทศเวลส์ และนายแดเนียล เลอแกรน (Daniel Legrand) แห่งประเทศฝรั่งเศส เป็นหัวหน้า¹²

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงาน โดยการประชุมแรงงานระหว่างประเทศครั้งแรกที่ได้จัดขึ้นที่รัฐวอชิงตัน ประเทศ

¹⁰International Labour Organization, “Origins and history”, *International Labour Organization*, Retrieved December 12, 2017 from : <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

¹¹“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

¹²“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

สหรัฐอเมริกา เมื่อเดือนตุลาคม ค.ศ. 1919 นั้น ได้มีการประกาศใช้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวน 6 ฉบับ ซึ่งเป็นอนุสัญญาเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานในงานอุตสาหกรรม, การว่างงาน, การคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่มีบุตร, การทำงานกะกลางคืนของลูกจ้างหญิง, อายุขั้นต่ำของลูกจ้างแรงงาน และการทำงานกะกลางคืนของลูกจ้างเด็กในงานอุตสาหกรรม¹³

องค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ได้ก่อตั้งสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เมื่อฤดูร้อน ปี ค.ศ. 1920 โดยมีนายอัลเบิร์ต โทมัส (Albert Thomas) เป็นเลขาธิการคนแรกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจากการผลักดันของนายอัลเบิร์ต โทมัส ส่งผลให้มีการประกาศใช้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นจำนวนถึง 16 ฉบับ และประกาศใช้ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นจำนวนถึง 18 ฉบับ ภายในระยะเวลาไม่ถึง 2 ปี¹⁴

แต่แรงผลักดันในการเร่งออกอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าว ก็ได้ลดลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีจำนวนอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้นไป ซึ่งส่งผลให้สิ้นเปลืองงบประมาณมากขึ้นไปหากต้องการที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวทุกฉบับ และได้รับกระแสตอบรับที่รุนแรง¹⁵

อย่างไรก็ตาม ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศหรือศาลโลก (International Court of Justice) ก็ได้วางหลักว่าอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นครอบคลุมไปถึงการทำงานของลูกจ้างในภาคการเกษตรด้วย¹⁶

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ได้ถูกก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1926 เพื่อดูแลการนำมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไปใช้ ซึ่งประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายอิสระ โดยมีหน้าที่วิเคราะห์รายงานเกี่ยวกับแรงงานของประเทศต่างๆ และจัดทำรายงานสรุปการวิเคราะห์ดังกล่าวเพื่อนำเสนอในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่จัดขึ้นทุกปี¹⁷

ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งรุนแรงส่งผลให้ลูกจ้างประสบปัญหาว่างงานเป็นจำนวนมาก นายแฮโรลด์ บัตเลอร์ (Harold Butler) เลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ผู้รับ

¹³“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

¹⁴“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

¹⁵“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

¹⁶“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

¹⁷“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

ตำแหน่งต่อจากนายอัลเบิร์ต โทมัส เมื่อปี ค.ศ. 1932 ได้ตระหนักว่าการแก้ไขปัญหาแรงงานนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างนานาชาติอารยประเทศ ซึ่งต่อมาเมื่อปี ค.ศ. 1934 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้เข้าร่วมเป็นภาคสมาชิกในองค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹⁸

นายจอห์น วินนันท (John Winant) ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อปี ค.ศ. 1939 ซึ่งเป็นช่วงที่กำลังจะเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ต่อมา เมื่อปี ค.ศ. 1940 นายจอห์น วินนันท ได้ย้ายที่ทำการสำนักงานใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไปที่เมืองมอนทรีออล ประเทศแคนาดา เป็นการชั่วคราว ด้วยเหตุผลเกี่ยวกับความปลอดภัย แต่หลังจากนั้นในปี ค.ศ. 1941 นายจอห์น วินนันท ก็ได้ลาออกจากตำแหน่งเลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อไปรับตำแหน่งเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกา ประจำประเทศอังกฤษ¹⁹

หลังจากนั้น นายเอ็ดเวิร์ด ฟิแลน (Edward Phelan) ได้เข้ามาดำรงตำแหน่งเลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต่อจากนายจอห์น วินนันท ซึ่งนายเอ็ดเวิร์ด ฟิแลน ได้ช่วยในการร่าง 1919 ธรรมนูญแรงงาน (the 1919 Constitution) และมีบทบาทสำคัญในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ เมืองฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งจัดขึ้นในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และมีตัวแทนทั้งจากภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง เข้าร่วมการประชุมครั้งดังกล่าวเป็นจำนวนถึง 41 ประเทศ²⁰

ต่อมา เมื่อปี ค.ศ. 1946 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนพิเศษขององค์การสหประชาชาติ หลังจากนั้น ในปี ค.ศ. 1948 ในขณะที่นายเอ็ดเวิร์ด ฟิแลน ยังคงดำรงตำแหน่งเลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศอยู่ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ประกาศใช้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (C 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948)²¹

ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1948 ถึงปี ค.ศ. 1970 นายเดวิน มอร์ส (David Morse) ได้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในขณะนั้นประเทศภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเป็นสองเท่า ประเทศอุตสาหกรรมมีจำนวน

¹⁸“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

¹⁹“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

²⁰“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

²¹“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

น้อยเมื่อเทียบกับประเทศกำลังพัฒนา องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีงบประมาณเพิ่มขึ้นเป็น 5 เท่า และมีจำนวนเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นเป็น 4 เท่า²²

ต่อมา เมื่อปี ค.ศ. 1960 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดตั้งสถาบันวิจัยแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานใหญ่กรุงเจนีวา ขึ้น (the Geneva-based International Institute for Labour Studies) และในปี ค.ศ. 1965 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศ (the International Training Centre) ขึ้น และในปี ค.ศ. 1969 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรางวัลโนเบล สาขาสันติภาพ ในปีที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศครบรอบการสถาปนา 50 ปี²³

ภายใต้การบริหารงานของนายวิลเฟรด เจนส์ (Wilfred Jenks) เลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1970 ถึงปี ค.ศ. 1973 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้พัฒนาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกลไกการควบคุมดูแลอนุสัญญาดังกล่าว ขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกลไกการควบคุมดูแลที่เกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน²⁴

นายฟรานซิส บลานชาร์ด (Francis Blanchard) ผู้รับตำแหน่งเลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต่อจากนายวิลเฟรด เจนส์ ได้ขยายขอบเขตความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคเข้าไปยังประเทศที่กำลังพัฒนา แม้ว่าในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1977 ถึงปี ค.ศ. 1980 ประเทศสหรัฐอเมริกาจะได้ถอนตัวออกจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จนทำให้งบประมาณขององค์การแรงงานระหว่างประเทศลดลงไปถึง 1 ใน 4 แต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้เป็นส่วนสำคัญในการปลดปล่อยประเทศโปแลนด์จากระบอบเผด็จการ โดยสนับสนุนให้สหภาพแรงงานโซลิดาริตี เป็นสหภาพแรงงานที่ขอด้วยกฎหมายของประเทศโปแลนด์ และเป็นไปตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (C 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948) ที่ประเทศโปแลนด์ได้ให้ลงนามให้สัตยาบันไปเมื่อปี ค.ศ. 1957²⁵

²²“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

²³“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

²⁴“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

²⁵“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

ต่อมา ในปี ค.ศ. 1989 นายมิเชล ฮานเซน (Michel Hansenne) ได้เข้ามารับตำแหน่งเลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต่อจากนายฟรานซิส บลานชาร์ด ในช่วงหลังสงครามเย็น ได้กระจายกิจกรรมการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศออกจากสำนักงานใหญ่กรุงเจนีวา²⁶

เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 1999 นายฮวน โซมาเวีย ได้เข้ามาดำรงตำแหน่งเลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งนายฮวน โซมาเวีย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นแผนยุทธศาสตร์ระหว่างประเทศ และสนับสนุนความเท่าเทียมกันในยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้ เขายังให้ความสำคัญกับการจ้างงานในฐานะเครื่องมือในการขจัดปัญหาความยากจนอีกด้วย โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีส่วนช่วยให้โลกของเราบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งรวมไปถึงการลดปัญหาความยากจนของโลกลงไปได้ถึงครึ่งหนึ่งในปี ค.ศ. 2015²⁷

ในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2012 นายกาย ไรเดอร์ (Guy Ryder) ได้รับเลือกให้เป็นเลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คนที่ 10 และนายกาย ไรเดอร์ ยังได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีก 5 ปี เมื่อเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2016 ซึ่งการดำรงตำแหน่งวาระที่ 2 ของได้เริ่มต้นในวันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ. 2017²⁸

2.2 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ของสหภาพยุโรป

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสมัยใหม่ฉบับแรกของสหภาพยุโรป คือ พระราชบัญญัติสุขภาพและจริยธรรมของผู้ฝึกงานแห่งประเทศอังกฤษ ค.ศ. 1802 (British Health and Morals of Apprentices Act) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ได้รับการสนับสนุนโดยเซอร์ โรเบิร์ต พิล (Sir Robert Peel) ซึ่งมีเนื้อหาเหมือนกันกับกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเด็กที่ได้ตราขึ้น ณ เมืองซูริก ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เมื่อปี ค.ศ. 1815 และที่ได้ตราขึ้น ณ ประเทศฝรั่งเศส เมื่อปี ค.ศ. 1841²⁹

ต่อมา กฎหมายที่ห้ามมิให้มีการรวมตัวกันของลูกจ้างได้ถูกยกเลิกในประเทศอังกฤษ เมื่อปี ค.ศ. 1824 และได้ถูกยกเลิกในประเทศฝรั่งเศส เมื่อปี ค.ศ. 1884³⁰

²⁶“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

²⁷“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

²⁸“เรื่องเดียวกัน”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

²⁹Johannes Schregle and C. Wilfred Jenks, “Labour Law”, *Encyclopaedia Britannica*, Retrieved December 6, 2017 from : <https://www.britannica.com/topic/labour-law>

³⁰“เรื่องเดียวกัน”, <https://www.britannica.com/topic/labour-law>

หลังจากนั้น ในปี ค.ศ. 1848 กฎหมายฉบับแรกที่ได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานของผู้จ้างได้ถูกนำมาใช้โดยแลนด์เกอไมเคอ (กลุ่มของประชาชน (Landsgemeinde)) ในเขตการปกครองของเมืองกลารีส ประเทศสวิสเซอร์แลนด์³¹

ต่อมา ในปี ค.ศ. 1883 ได้เริ่มมีการประกันสุขภาพผู้จ้างในประเทศเยอรมัน และในปี ค.ศ. 1883 ได้มีเริ่มมีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้จ้างในประเทศเยอรมัน³²

ส่วนหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ในการตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน และพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ได้ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศอังกฤษเมื่อปี ค.ศ. 1916 และในประเทศเยอรมัน เมื่อปี ค.ศ. 1918³³

กฎหมายแรงงานได้ถูกหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงเป็นครั้งแรกในประเทศฝรั่งเศส เมื่อปี ค.ศ. 1901 และได้มีการประกาศใช้ในช่วงปี ค.ศ. 1910 ถึงปี ค.ศ. 1927³⁴

2.3 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ของประเทศอังกฤษ

ความวุ่นวายในประวัติศาสตร์แรงงานในช่วงปี ค.ศ. 1349 ถึงปี ค.ศ. 1562 เกิดจากความขัดแย้งระหว่างชนชั้นสูงในประเทศอังกฤษกับกลุ่มผู้จ้างฝีมือดี เนื่องจากกลุ่มผู้จ้างรู้สึกว่าการผลิตที่ได้จากการทำงานของพวกเขาควรจะต้องตกเป็นของพวกเขาทั้งหมด มิใช่ตกเป็นของชนชั้นสูงที่เป็นนายจ้างของพวกเขาและจ่ายค่าจ้างให้ผู้จ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งส่งผลให้เกิดวิวัฒนาการกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมผู้จ้างแรงงาน³⁵

กฎหมายผู้จ้างแรงงาน ค.ศ. 1349 (The Ordinance of Labourers 1349) เป็นกฎหมายที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการควบคุมผู้จ้างและอัตราค่าจ้าง ที่ถูกตราขึ้นโดยพระเจ้าเอ็ดเวิร์ดที่ 3 แห่งอังกฤษ เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน ค.ศ. 1349 กฎหมายผู้จ้างแรงงาน ค.ศ. 1349 ได้ถูกตราขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1348 ถึงปี ค.ศ. 1350 ซึ่งได้เกิดการระบาดของโรคกาฬมรณะ (Black Death) ที่ส่งผลให้ประชาชนของประเทศอังกฤษ เสียชีวิตถึงร้อยละ 30 ถึงร้อยละ 40 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งพระเจ้าเอ็ดเวิร์ด ที่ 3 แห่งอังกฤษ ได้ตรากฎหมายผู้จ้างแรงงาน ค.ศ.

³¹“เรื่องเดียวกัน”, <https://www.britannica.com/topic/labour-law>

³²“เรื่องเดียวกัน”, <https://www.britannica.com/topic/labour-law>

³³“เรื่องเดียวกัน”, <https://www.britannica.com/topic/labour-law>

³⁴“เรื่องเดียวกัน”, <https://www.britannica.com/topic/labour-law>

³⁵Rosemary Craig, “The History of Employment Law in England and Northern Ireland”. *Cengage*,

1349 ขึ้นเพื่อคงอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากในช่วงนั้นเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องมาจากโรคระบาด โรคกาฬมรณะได้เพิ่มอุปสงค์ของลูกจ้างแรงงานเป็นอย่างมาก กฎหมายลูกจ้างแรงงาน ค.ศ. 1349 ได้มีส่วนสำคัญในการคงตัวของอัตราค่าจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งภายหลังได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติลูกจ้างแรงงาน ว่าด้วยอัตราค่าจ้างคงตัวของลูกจ้างและช่างฝีมือ ค.ศ. 1350 (The Statute of Labourers 1350 fixed wages of labourers and artisans)³⁶

ต่อมา ราชนีโอลิซาเบธ ที่ 1 ได้ขึ้นครองราชย์เมื่อปี ค.ศ. 1558 พระราชบัญญัติลูกจ้างแรงงานฉบับต่างๆ ตั้งแต่สมัยพระเจ้าเอ็ดเวิร์ด ที่ 3 ได้ถูกรวบรวมและจัดหมวดหมู่ใหม่โดยราชนีโอลิซาเบธ ที่ 1 และราชนีโอลิซาเบธ ที่ 1 ได้ตราพระราชบัญญัติโอลิซาเบธ ว่าด้วยผู้ชำนาญงาน ค.ศ. 1562 (The Elizabethan Statute of Artificers 1562) ซึ่งมีมาตราทั้ง 48 มาตรา และพระราชบัญญัติโอลิซาเบธ ว่าด้วยผู้ชำนาญงาน ค.ศ. 1562 มีมาตราที่บัญญัติห้ามมิให้มีการสมคบคิดกันเพื่อเรียกร้องการขึ้นเงินเดือน และการดำเนินคดีอาญากับผู้ต้องหาในคดีสมคบคิด ซึ่งการตราพระราชบัญญัติโอลิซาเบธ ว่าด้วยผู้ชำนาญงาน ค.ศ. 1562 ส่งผลให้เกิดการสมาคมลูกจ้างแรงงานขึ้นเป็นครั้งแรก ซึ่งสมาคมลูกจ้างแรงงานนี้ค่อยๆ เริ่มขึ้นจากการพบปะกันของลูกจ้างตามที่สาธารณสถาน โดยกิจกรรมหลักของสมาคมลูกจ้างแรงงาน คือการสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมสังคม เช่น การสนับสนุนให้มีการเยียวยาลูกจ้างที่ป่วยหรือเสียชีวิต³⁷

เป็นระยะเวลาเกือบ 500 ปี ที่แรงงานในประเทศอังกฤษ ถูกควบคุมโดยกลุ่มชนชั้นสูง และลูกจ้างที่ฝ่าฝืนสัญญาจ้างจะถูกลงโทษโดยการคุมขัง, การเฆี่ยนตี, การปรับ และการไล่ออกจากงาน³⁸

ในช่วงกลางสมัยศตวรรษที่ 19 ได้มีการขยายตัวครั้งใหญ่ของสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานเริ่มสร้างระบบการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ซึ่งนายจ้างก็มีความต้องการที่จะเจรจากับตัวแทนสหภาพแรงงานมากกว่าที่จะเจรจากับลูกจ้างเป็นรายๆ คนไป

³⁶“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

³⁷“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

³⁸“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

เนื่องจากลูกจ้างนั้นมีจำนวนมาก และได้มีพระราชบัญญัติคนงาน ค.ศ. 1859 (The Molestation of Workmen Act 1859) ที่อนุญาตให้มีการนัดหยุดงานอย่างสันติ³⁹

ทศวรรษที่ 1960 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสัญญาจ้างงาน ค.ศ. 1963 (The Contract of Employment Act 1963) ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างทุกคนจะได้รับการทำสัญญาจ้างจากนายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร⁴⁰

ในปี ค.ศ. 1970 พรรคอนุรักษนิยม ได้รับเลือกตั้งให้เป็นรัฐบาลอังกฤษ โดยมีนายเท็ด ฮีธ (Ted Heath) ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี หลังจากนั้นในปี ค.ศ. 1974 พรรคแรงงานได้กลับมาเป็นรัฐบาลหลังจากได้มีการนัดหยุดงานครั้งใหญ่ของลูกจ้างในภาคเหมืองแร่⁴¹

ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1974 ถึงปี ค.ศ. 1976 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1974 (the Trade Union and Labour Relations Act 1974) และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1975 (Employment Protection Act 1975) รวมไปถึงการทำสัญญาแรงงาน (the Labour governments Social Contract) ระหว่างรัฐบาลกับสหภาพแรงงาน ซึ่งได้ถูกต่อต้านเป็นอย่างมากจากกลุ่มนายจ้างและกลุ่มต่อต้าน⁴²

ต่อมา ในช่วงปี ค.ศ. 1978 ถึงปี ค.ศ. 1979 ประเทศอังกฤษต้องเผชิญกับการนัดหยุดงานทุกรูปแบบจนถึงขั้นทำให้เศรษฐกิจของประเทศต้องหยุดชะงักลง⁴³

หลังจากนั้น ในปี ค.ศ. 1980 นางมาร์กาเรต แทตเชอร์ (Margaret Thatcher) ได้รับเลือกตั้งให้เป็นนายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประเทศอังกฤษ ซึ่งส่งผลให้พรรคอนุรักษนิยมกลับขึ้นมาใช้อำนาจอีกครั้ง และได้มีการนำมาตรการแรงงานมาใช้เพื่อคืนความสมดุลให้กับภาคอุตสาหกรรมของประเทศ ซึ่งมาตรการแรงงานดังกล่าว ได้แก่ การลดทอนอำนาจของสหภาพ

³⁹“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

⁴⁰“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

⁴¹“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

⁴²“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

⁴³“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

แรงงาน จำกัดการนัดหยุดงานในภาคอุตสาหกรรมที่ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศหยุดชะงัก ซึ่งกลุ่มนายจ้างเห็นว่ามาตรการเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ นายจ้างได้มาก⁴⁴

แต่อย่างไรก็ตาม พรรคอนุรักษนิยมไม่สามารถที่จะหยุดยั้งกฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง มิให้มาบังคับใช้กับประเทศอังกฤษ เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวได้มีชื่อเสียงส่วนใหญ่ในสหภาพยุโรปไปให้ประเทศภาคีสมาชิกนำไปบังคับใช้ นอกจากนี้คำสั่งเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานก็ยังได้ถูกบังคับใช้ในประเทศที่เป็นสมาชิกในสหภาพยุโรปอีกด้วย ซึ่งคำสั่งเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานก็เป็นกฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างอย่างหนึ่ง เพียงแต่จะเน้นไปในส่วน of ชั่วโมงการทำงานและรูปแบบของชั่วโมงการทำงาน, การทำงานในเวลากลางคืน, ระยะเวลาหยุดพักผ่อนขั้นต่ำของลูกจ้าง, ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และการจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุด เป็นต้น ซึ่งพรรคอนุรักษนิยมไม่สามารถที่จะหยุดยั้งคำสั่งเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน มิให้มาบังคับใช้กับประเทศอังกฤษ อีกเช่นกัน⁴⁵

ในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 1997 พรรคแรงงาน ได้กลับขึ้นมาเป็นรัฐบาลอีกครั้ง โดยมี นายโทนี่ แบลร์ (Tony Blair) เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งได้มีการปรับเพิ่มค่าปรับนายจ้างที่ได้ลูกจ้างออกโดยมิชอบจาก 12000 ปอนด์ เป็น 50000 ปอนด์⁴⁶

2.4 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ของประเทศอินเดีย

2.4.1 ช่วงตกเป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ

ประวัติศาสตร์กฎหมายแรงงานของประเทศอินเดียนั้นจะเกี่ยวพันกันกับประวัติศาสตร์การที่ประเทศอินเดียตกเป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษ⁴⁷

ในปี ค.ศ. 1854 ได้มีการทำเหมืองถ่านหินและมีโรงงานทอผ้าฝ้ายขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศอินเดีย ต่อมาในปี ค.ศ. 1860 ได้มีการนำเครื่องจักรเข้ามาในประเทศอินเดียเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดพัฒนาการทางด้านอุตสาหกรรมขึ้นอย่างมากในอินเดีย ซึ่งในยุคนี้ได้มีการ

⁴⁴“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

⁴⁵“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

⁴⁶“เรื่องเดียวกัน”, http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf

⁴⁷Shodhganga, “Historical Development of Indian Labour Laws”, *Shodhganga*, Retrieved December 6, 2017 from : http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เช่น การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างที่น้อยจนเกินไป หรือการให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน เป็นเวลานานจนทำให้ลูกจ้างเสียสุขภาพได้ โดยไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดให้เวลาพักหรือวันหยุดแก่ลูกจ้าง⁴⁸

ในช่วงเริ่มแรกนั้นวันและเวลาทำงานปกติของลูกจ้างนั้นยาวนานมาก เช่น 11 ชั่วโมงครึ่งต่อวัน หรือ 80 ชั่วโมงครึ่งต่อสัปดาห์ ในฤดูหนาว และ 14 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 98 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในฤดูร้อน แต่หลังจากนั้น ในช่วงตั้งแต่ปี ค.ศ. 1887 เมื่อได้มีการนำหลอดไฟมาใช้ในโรงงาน วันและเวลาทำงานปกติได้เพิ่มขึ้นจาก 12 ชั่วโมงครึ่งต่อวัน เป็น 16 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานในขณะนั้นแทนที่คุ้มครองลูกจ้าง แต่กลับให้อำนาจนายจ้างเหนือลูกจ้างของตน⁴⁹

ซึ่งเมืองบอมเบย์ เป็นเมืองแรกที่บุกเบิกการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงาน และได้มีสภาพแรงงานเกิดขึ้น⁵⁰

ต่อมาในปี ค.ศ. 1881 พระราชบัญญัติโรงงานอินเดีย (The Indian Factory Act) ได้ถูกตราขึ้น ซึ่งได้กำหนดห้ามมิให้จ้างแรงงานเด็ก⁵¹

หลังจากนั้นในปี ค.ศ. 1923 พระราชบัญญัติการเยียวยาลูกจ้างแรงงาน (Workman Compensation Act) ได้ผ่านสภานิติบัญญัติ ซึ่งพระราชบัญญัติการเยียวยาลูกจ้างแรงงานเป็นมาตรการที่สำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดความยุติธรรมด้านเศรษฐกิจและสังคม⁵²

ต่อมา ได้มีการตราพระราชบัญญัติบอมเบย์ว่าด้วยการเจรจาต่อรองในภาคอุตสาหกรรม ค.ศ. 1938 (The Bombay Industrial Disputes Act 1938) ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้จัดรูปแบบการเจรจาต่อรองร่วมในภาคอุตสาหกรรม⁵³

2.4.2 ยุคหลังจากประเทศอินเดียประกาศเอกราช

รัฐธรรมนูญแห่งประเทศอินเดีย (The Constitution of India) ได้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 มกราคม ค.ศ. 1950 และได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับลูกจ้างแรงงานดังต่อไปนี้

มาตรา 19 สิทธิเสรีภาพ

มาตรา 23 และมาตรา 24 สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

⁴⁸“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁴⁹“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁵⁰“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁵¹“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁵²“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁵³“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

โดยมาตรา 24 ได้ห้ามมิให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานในโรงงานหรืองานที่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยของลูกจ้าง⁵⁴

มาตรา 32 สิทธิที่ได้รับการเยียวยาช่วยเหลือ

มาตรา 39 หากได้ทำงานอย่างเดียวกัน ย่อมต้องได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน

มาตรา 41 สิทธิในการประกอบอาชีพ

มาตรา 42 สภาพการทำงานที่เหมาะสมและคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างหญิงที่มีบุตร

มาตรา 43 ค่าครองชีพ

โดยมาตรา 43 ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการให้ลูกจ้างแรงงานมีงานทำ, มีเงินเดือนที่เพียงพอต่อการครองชีพ, มีสภาพการทำงานที่ช่วยให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขกับเวลาพักผ่อน การเข้าสังคม และการร่วมกิจกรรมประเพณีต่างๆ⁵⁵

มาตรา 43 A การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการดำเนินกิจการภาคอุตสาหกรรม

โดยมาตรา 43 A กำหนดให้รัฐจะต้องดำเนินการตรากฎหมายหรือดำเนินการอื่นๆ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการรวมตัวกันในงานภาคอุตสาหกรรม⁵⁶

มาตรา 136 การลากรณีพิเศษเพื่อยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา⁵⁷

โดยรัฐธรรมนูญจะรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างด้วย และรัฐจะต้องดำเนินการให้ประชาชนทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันหรือได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย⁵⁸

นอกจากนี้ ในมาตรา 19 (I) บัญญัติให้ประชาชนทุกคนที่มีสิทธิที่จะ

- 1) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
- 2) ชุมนุมอย่างสันติและปราศจากอาวุธ
- 3) รวมกลุ่มหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงาน
- 4) ฝึกฝนอาชีพ หรือประกอบอาชีพ หรือประกอบการค้า หรือประกอบ

ธุรกิจ⁵⁹

⁵⁴“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁵⁵“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁵⁶“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁵⁷“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁵⁸“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁵⁹“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

หลังจากนั้น รัฐสภาอินเดียได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติค่าจ้างที่เท่าเทียม ค.ศ. 1976 (the Equal Remuneration Act, 1976) ซึ่งได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาว่ารัฐต้องจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างที่ได้ทำงานอย่างเดียวกัน⁶⁰

ต่อมา มีคดีเกิดขึ้นที่เมืองมัทราส ซึ่งลูกจ้างได้รับความเดือนร้อนในการทำงานจากการที่รัฐบาลไม่ดำเนินการจ่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่โรงงานเป็นเวลานาน ศาลจึงได้พิพากษาให้รัฐบาลจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว⁶¹

2.5 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดของประเทศญี่ปุ่น

2.5.1 ช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2

แม้ว่ากฎหมายแรงงานหลักๆ ของประเทศญี่ปุ่นจะถูกตราขึ้นเพื่อรองรับอาชีพที่ได้เกิดขึ้นหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 แต่วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 ก็ส่งผลกระทบต่อกฎหมายแรงงานหลังจากนั้นด้วย⁶²

1) ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยเฉพาะในช่วง ค.ศ. 1890 ถึง ค.ศ. 1900 ซึ่งเป็นสมัยเมจิตอนปลาย ประเทศญี่ปุ่นอยู่ในยุครุ่งเรืองของอุตสาหกรรมทอผ้าด้วยเครื่องจักร ลูกจ้างที่เป็นหญิงสาวในอุตสาหกรรมทอผ้าต้องประสบกับปัญหาการทำงานหนักจนถูกเรียกว่า “โศกนาฏกรรมของลูกจ้างหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม” ซึ่งเป็นตัวอย่างที่สำคัญของการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง และการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างนี้ก็เกิดขึ้นกับลูกจ้างในงานเมืองถ่านหินหรืองานกรรมกรด้วย โดยลูกจ้างเหล่านี้จะถูกนายจ้างบังคับให้ทำงานใน “ทาโกเบย่า” (ที่ทำงานแคบๆ) และใน “น่าย่า” (บ้านของนายจ้าง) ลูกสาวของชวานาก็ได้ถูกขายไปเป็นเด็กฝึกงานในสถานบันเทิงบันเทิงต่างๆ ปัญหาแรงงานดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนชาวญี่ปุ่นจำนวนมากได้ออกมาเรียกร้องให้รัฐบาลญี่ปุ่นดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานดังกล่าว⁶³

หลังจากสิ้นสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1947 ก็ได้มีการตรากฎหมายมาตรฐานแรงงาน (the Labor Standards Law) ขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการพื้นฐานในระบอบประชาธิปไตย และเป็นผลมาจากการที่นายจ้างกดขี่ข่มเหงลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 และเพื่อเป็นเป้าหมายหลักในการสร้างรากฐาน กฎระเบียบในการคุ้มครอง

⁶⁰“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁶¹“เรื่องเดียวกัน”, http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf

⁶²Kazuo Sugeno, *Japanese Labor Law*, Translated from Rōdō Hō, by Leo Kanowitz, Washington: the University of Washington, 1992, p. 5.

⁶³“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 5

ลูกจ้าง และขจัดระบอบศักดินาที่สืบเนื่องมาแต่โบราณให้หมดสิ้นไป หลักการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จำนวนมากได้ถูกนำมารวมกันเพื่อร่างกฎหมายสิทธิของลูกจ้าง⁶⁴

2) การรวมตัวกันของลูกจ้างแรงงาน ได้ถูกควบคุมโดยกฎหมายอาญา ซึ่งปรากฏอยู่ในกฎหมายว่าด้วยตำรวจและความสงบเรียบร้อยของประชาชน ค.ศ. 1899 (the Public Order and Police Law) ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติเอาไว้ว่า ผู้ใดมีเจตนาให้บุคคลอื่นเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อก่อความรุนแรง หรือข่มขู่ หรือหมิ่นประมาทโดยการโฆษณา หรือยุยงส่งเสริม ผู้อื่นให้ร่วมกันนัดหยุดงาน ผู้นั้นมีความผิดอาญา ส่งผลให้ความพยายามในการปรับปรุงสวัสดิภาพของลูกจ้างแรงงานนั้นจะจบลงโดยถูกนายจ้างข่มขู่หรือถูกตำรวจจับแทบจะทุกครั้ง กฎหมายดังกล่าวส่งผลให้สภาพแรงงานที่เพิ่งจะก่อตั้งและยังไม่เข้มแข็งพอ ในช่วงเวลาดังกล่าว ถูกทำลายลงเป็นจำนวนมาก แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวก็ได้ถูกยกเลิกไปในปี ค.ศ. 1925 และแม้ว่าในปีเดียวกันนั้นกฎหมายว่าด้วยการเจรจาต่อรองร่วมกันในภาคแรงงาน (the Labor Dispute Conciliation Law) ก็ได้ถูกตราขึ้น แต่ก็ยังห้ามมิให้มีการส่งเสริมการนัดหยุดงานอยู่เช่นเดิม นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายอื่นอีก เช่น กฎหมายว่าด้วยการบังคับใช้อำนาจปกครอง ค.ศ. 1900 (the Administrative Enforcement Law of 1900) ที่ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐในการป้องกันและปราบปรามบุคคลผู้ก่อความไม่สงบ หรือก่อให้เกิดความหวาดกลัวต่อสาธารณะ หรือกฎหมายว่าด้วยการลงโทษผู้กระทำความผิดอาญา ค.ศ. 1908 (the 1908 Penal Regulations for Criminal Offenses) ที่กำหนดให้ผู้ที่ไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง หรือว่างงาน มีโทษจำคุกสูงสุดถึง 30 วัน เป็นต้น ซึ่งกฎหมายดังกล่าวสามารถนำมาใช้กดดันสภาพแรงงาน หรือผู้นำของสภาพแรงงาน หรือการนัดหยุดงานของลูกจ้าง ได้ ซึ่งกฎหมายเหล่านี้ส่งผลให้นักวิชาการเสนอให้คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายแรงงาน ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ว่า “พวกเราควรจะยกเลิกกฎหมายที่จำกัดไม่ให้มีการนัดหยุดงานของลูกจ้าง และป้องกันมิให้มีการนำกฎหมายเหล่านี้ไปใช้ในทางที่ผิด” ต่อมาได้มีการตรากฎหมายสหภาพแรงงาน (Trade Union Law) ขึ้นในปี ค.ศ. 1945 และแนวคิดดังกล่าวก็ได้อยู่ในกฎหมายสหภาพแรงงานนี้ด้วย ซึ่งได้กำหนดยกเว้นไม่ให้กิจกรรมต่างๆ ของสหภาพแรงงานเป็นความผิดทางอาญา⁶⁵

3) วิวัฒนาการที่สำคัญของกฎหมายแรงงานนั้นสามารถเห็นได้ชัดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างๆ รัฐได้ให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงานต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ในปี ค.ศ. 1911 ได้มีการตรากฎหมายโรงงานอุตสาหกรรม (the Factory Law) ขึ้นซึ่งมีผลบังคับใช้กับโรงงานที่มีลูกจ้างประจำมากกว่า 15 คนขึ้นไป (แก้ไขเป็นมากกว่า 10 คนขึ้นไปในปี ค.ศ. 1923)

⁶⁴“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 5

⁶⁵“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 5-6

หรือถูกจัดให้อยู่ในประเภทโรงงานที่มีความอันตราย หรือไม่ถูกสุขลักษณะ กฎหมายได้กำหนดมาตรฐานแรงงาน 2 อย่าง ต่อบริษัทเหล่านั้น⁶⁶

(1) มาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เป็นผู้หญิงและเด็ก, กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้าง, กำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง, กำหนดห้ามทำงานในเวลา กลางคืน, กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์และเวลาพักของลูกจ้าง และควบคุมการจ้างแรงงานใน งานอันตรายหรืองานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ⁶⁷

(2) เพื่อคุ้มครองลูกจ้างแรงงานได้กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ของรัฐคอยตรวจสอบ โรงงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และมีอำนาจออกคำสั่งให้โรงงานต่างๆ ดำเนินการ ให้ถูกต้องตามกฎหมาย⁶⁸

นอกจากนี้การบาดเจ็บ หรือการเจ็บป่วย หรือการตาย ของลูกจ้างอัน เนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ก็ทำให้เกิดระบบการจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่ถูกจ้างบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือในกรณีที่มีคนในครอบครัวของลูกจ้างเสียชีวิต และ ยังส่งผลให้มีการควบคุมนายจ้างในการจ้างงาน, การไล่ออกลูกจ้างออกจากงาน และการเปลี่ยนงานของ ลูกจ้างด้วย⁶⁹

ยิ่งไปกว่านั้น กฎหมายโรงงานอุตสาหกรรมว่าด้วยการบังคับใช้กฎหมาย ค.ศ. 1916 (the Factory Law Enforcement Regulations of 1916) ยังได้กำหนดให้นายจ้างจัดทำบัญชี รายชื่อลูกจ้างของตนและจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นแก่การทำงานให้พร้อมสำหรับลูกจ้างเพื่อใช้ในการ ทำงานให้แก่ นายจ้าง, การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง, การจ่าย ค่าตอบแทนในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตหรือถูกไล่ออก, การห้ามไม่ให้ นายจ้างปรับลูกจ้างในกรณีที่ ลูกจ้างทำผิดสัญญาหรือทำให้เกิดความเสียหายในการทำงาน และการห้ามไม่ให้ลูกจ้างอนุญาตให้ นายจ้างจัดการดูแลบัญชีเงินฝากของลูกจ้าง⁷⁰

ต่อมา ในปี ค.ศ. 1926 ได้มีการเพิ่มข้อบัญญัติเข้าไปในกฎหมายโรงงาน อุตสาหกรรมว่าด้วยการบังคับใช้กฎหมาย เช่น กำหนดให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 14 วัน ก่อนวันที่นายจ้างจะไล่ออกลูกจ้างออกจากงาน, กำหนดให้นายจ้างส่งหนังสือรับรองสถานะการ

⁶⁶“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 6

⁶⁷“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 5

⁶⁸“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 6

⁶⁹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 6-7

⁷⁰“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 7

จ้างของลูกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และกำหนดให้นายจ้างจัดทำกฎระเบียบในการทำงานและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบ เป็นต้น⁷¹

นอกจากกฎหมายโรงงานอุตสาหกรรมแล้ว ยังได้มีการตรากฎหมายตัวแทนแรงงาน (the Employment Agency Law) ซึ่งกำหนดให้ตัวแทนแรงงานประจำท้องที่ต่างๆ อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ และห้ามมิให้ตัวแทนแรงงานแสวงหากำไร, กฎหมายเยียวยาลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน (the Workers' Injury Assistance Law) และกฎหมายประกันภัยลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน (the Workers' Injury Assistance Insurance Law) ซึ่งเป็นการรวมระบบกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้าง และกฎหมายร้านค้า (the Shop Law)⁷²

แม้ว่าจะอยู่ในช่วงสงครามจีน-ญี่ปุ่น (the Sino-Japanese war) ในปี ค.ศ. 1937 แต่รัฐบาลยังคงตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน โดยการตราพระราชกฤษฎีกาชั่วโมงทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (the Factory Employment Hours Decree) และพระราชกฤษฎีกาควบคุมค่าจ้าง (the Wage Control Decree)⁷³

4) ในช่วงตั้งแต่ปี ค.ศ. 1919 ถึงปี ค.ศ. 1931 ได้มีการพยายามที่จะตรากฎหมายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานโดยรัฐบาล, ผู้นำทางด้านธุรกิจ และองค์กรแรงงานกลาง “ฮัวไค” (กลุ่มมิตรภาพ) ซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของสหภาพแรงงานในสังคมอุตสาหกรรม รวมถึงเป็นสิ่งที่ดีมากกว่าหากจะมีกฎหมายรับรองสหภาพแรงงาน และสนับสนุนสหภาพแรงงาน หลังจากนั้น รัฐบาลจึงได้ดำเนินการร่างกฎหมายสหภาพแรงงาน (trade union law) ในปี ค.ศ. 1919 แต่กลุ่มนักอุตสาหกรรมกลับต่อต้านการร่างกฎหมายสหภาพแรงงาน ซึ่งแม้ว่าการร่างกฎหมายสหภาพแรงงานจะดำเนินไปยาวนานถึงกว่า 10 ปี แต่สุดท้ายแล้วความพยายามในการผลักดันกฎหมายสหภาพแรงงานกลับล้มเหลว หลังจากได้เสนอร่างต่อสภาสูง ในปี ค.ศ. 1931 จากการเสนอร่างต่อสภาสูงดังกล่าวทำให้สามารถแบ่งกลุ่มพรรคการเมืองได้ดังนี้⁷⁴

(1) กลุ่มที่ต้องการจะให้อำนาจแก่สหภาพแรงงาน รวมทั้งคุ้มครองและควบคุมกิจกรรมของสหภาพแรงงานไปพร้อมๆ กัน⁷⁵

(2) กลุ่มที่ต้องการจะจำกัดสิทธิของสหภาพแรงงานและจำกัดกิจกรรมของสหภาพแรงงาน⁷⁶

⁷¹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 7

⁷²“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 7

⁷³“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 7

⁷⁴“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 7

⁷⁵“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 7-8

(3) กลุ่มที่ต้องการจะคุ้มครองสภาพแรงงานและกิจกรรมของสภาพแรงงานเท่านั้น⁷⁷

ซึ่งประเด็นที่มีการโต้เถียงกันในร่างกฎหมายสภาพแรงงาน ซึ่งเป็นประเด็นหลักๆ คือ รัฐจะรับรองว่าการก่อตั้งสภาพแรงงานนั้นเป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย ในทันทีที่สภาพแรงงานนั้นได้แจ้งการก่อตั้งสภาพแรงงานต่อรัฐหรือไม่ หรือจะต้องขอจดทะเบียนสภาพแรงงานต่อรัฐเสียก่อน หรือสภาพแรงงานจะได้รับการรับรองว่าชอบด้วยกฎหมายเลย โดยที่ไม่ต้องดำเนินการแจ้งใดๆ ต่อรัฐ ส่วนประเด็นอื่น เช่น จำนวนขั้นต่ำของสมาชิกในการจัดตั้งสภาพแรงงาน, ต้องมีการรับรองให้มีความร่วมมือกันระหว่างสภาพแรงงานหรือไม่, สภาพแรงงานจะมีฐานะเป็นนิติบุคคลหรือองค์กร, จะมีการลงโทษนายจ้างที่ไล่ลูกจ้างออกเนื่องจากลูกจ้างได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในสภาพแรงงานหรือไม่, จะยกเว้นความรับผิดชอบของลูกจ้างในการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่, การเจรจาตกลงร่วมกันจะมีผลบังคับใช้เพียงใด และเจ้าพนักงานตรวจแรงงานจะมีอำนาจในการควบคุมตรวจสอบแรงงานมากน้อยเพียงใด เช่น อำนาจในการยุบสภาพแรงงาน หรืออำนาจในการยกเลิกหรือแก้ไขระเบียบหรือมติของสภาพแรงงาน เป็นต้น⁷⁸

2.5.2 ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2

1) ในระยะเริ่มแรกของช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 นั้น ฝ่ายสัมพันธมิตรมีนโยบายสนับสนุนการคุ้มครองลูกจ้างแรงงานและสนับสนุนสภาพแรงงาน เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองไปเป็นระบอบประชาธิปไตย ในช่วงเดือนธันวาคม ค.ศ. 1945 ร่างกฎหมายสภาพแรงงานที่จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการวิจัยการร่างกฎหมายแรงงานไตรภาคีได้ถูกนำไปประกาศใช้และเผยแพร่⁷⁹

ต่อมา ในวันที่ 3 พฤศจิกายน ค.ศ. 1946 รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ได้ประกาศใช้ โดยในมาตรา 27 และมาตรา 28 ได้บัญญัติหลักการเกี่ยวกับหลักปฏิบัติและอำนาจของกฎหมายแรงงาน⁸⁰

ในเดือนเมษายน ค.ศ. 1947 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (the Labor Standards Law) ได้ถูกประกาศใช้ ซึ่งได้กำหนดสภาพการจ้างงานขั้นพื้นฐานที่คล้ายคลึงกันกับมาตรฐาน

⁷⁶“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 8

⁷⁷“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 8

⁷⁸“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 8

⁷⁹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 8

⁸⁰“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 8

แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น การกำหนดให้มีวันและเวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน, วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน กฎหมายเยียวยาลูกจ้างที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน (the Workers' Accident Compensation Law) ได้ถูกประกาศใช้ด้วย ต่อมา เพื่อรับมือกับภาวะตลาดแรงงานล่มสลาย ก็ได้มีการประกาศใช้ กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน (the Employment Security Law), กฎหมายเบี้ยยังชีพ ของผู้ว่างงาน (the Unemployment Allowance Law) และกฎหมายประกันการว่างงาน (the Unemployment Insurance Law) และในปีเดียวกันนั้น ก็ได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานโดยผลของ กฎหมายจัดตั้งกระทรวงแรงงาน⁸¹

2) ในช่วงที่สงครามเย็นระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพโซเวียต ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งเป็นช่วงปลายของทศวรรษที่ 1940 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้มีนโยบาย การจ้างงาน โดยฟื้นฟูประเทศญี่ปุ่นให้เร็วที่สุดเพื่อให้เป็น “โรงงานแห่งเอเชีย” และเป็น “ฐานที่มั่น ในการต่อต้านคอมมิวนิสต์” ซึ่งได้มีการลงโทษลูกจ้างที่นัดหยุดงานในงานภาคสาธารณสุขโลก และได้มีการแก้ไขหลักการสำคัญๆ ในกฎหมายสหภาพแรงงาน โดยเริ่มแรกนั้นได้มีคำสั่งรัฐบาลที่ 201 (Government Order Number 201) ได้ปฏิเสธสิทธิในการเจรจาต่อรองและห้ามมิให้มีการนัดหยุด งานในงานแม่บ้าน นอกจากนี้ บริษัทรางรถไฟแห่งชาติและบริษัทยาสูบ ได้เปลี่ยนไปเป็นองค์กร มหาชน และได้มีการห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยองค์กรมหาชน (the Public Corporation Labor Relation Law) ซึ่งได้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาการเจรจาต่อรอง ร่วมกันแบบพิเศษขึ้นมา⁸²

ต่อมา ในปี ค.ศ. 1949 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายสหภาพแรงงาน โดยการแก้ไขในจุดแรกนั้นเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้กับสหภาพแรงงาน และทำให้ลูกจ้างเป็นอิสระจาก นายจ้างโดยการยกเลิกบทบัญญัติที่ให้สหภาพแรงงานต้องคอยรายงานข้อมูลให้กับรัฐ, เพิกถอน อำนาจเจ้าพนักงานตรวจแรงงานในการแทรกแซงหรือควบคุมสหภาพแรงงาน, ขยายขอบเขต ลักษณะต้องห้ามของตัวแทนของนายจ้างที่ต้องห้ามมิให้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และขยาย ขอบเขตลักษณะต้องห้ามของการสนับสนุนทางการเงินของนายจ้างให้แก่สหภาพแรงงาน ที่จะ ส่งผลให้สหภาพแรงงานสิ้นสุดลง⁸³

การแก้ไขในจุดที่สองนั้นเพื่อให้มั่นใจว่าสหภาพแรงงานจะสามารถ ดำเนินการไปได้โดยเป็นประชาธิปไตย จะต้องมีการแถลงนโยบายโดยอาศัยอำนาจพื้นฐานของ

⁸¹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 9

⁸²“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 9

⁸³“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 9

สหภาพแรงงาน, ต้องมีการเลือกตั้งกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน และลงคะแนนเสียงในการดำเนินการที่เป็นเรื่องสำคัญของสหภาพแรงงาน⁸⁴

การแก้ไขในจุดที่สามนั้น ต้องมีการปรับปรุงมาตรการแรงงานที่ไม่เป็นธรรมทั้งหมด เช่น การที่นายจ้างไม่ยอมเข้าร่วมการเจรจาต่อรองร่วมกัน และการที่นายจ้างเข้ามาควบคุมสหภาพแรงงาน เป็นต้น⁸⁵

นอกจากการแก้ไขกฎหมายสหภาพแรงงานดังกล่าวแล้ว ในปีเดียวกันนั้น ก็ได้เกิดปัญหาอัตราการว่างงานสูงขึ้น เนื่องจากนโยบายการลดค่าเงิน จึงมีการแก้ปัญหาโดยการผ่านกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายประกันภัยผู้ว่างงาน (the Unemployment Insurance Law) และกฎหมายมาตรการฉุกเฉินเพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน (the Emergency Unemployment Countermeasures Law)⁸⁶

3) ในระยะที่สาม ในปี ค.ศ. 1950 กฎหมายคนรับใช้ (the Local Civil Servants Law) ได้ถูกประกาศใช้ ต่อมาในปี ค.ศ. 1952 ได้มีการแก้ไขกฎหมายสหภาพแรงงาน (the Trade Union Law) และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (the Labor Relations Adjustment Law)⁸⁷

2.6 วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

ในปี ค.ศ. 1912 ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยวันหยุด (Holidays Ordinance) ได้บัญญัติให้ธนาคาร, สถานศึกษา และหน่วยงานของรัฐ หยุดทำการในวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณีอีก 17 วัน⁸⁸

ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานในธนาคาร หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐ จะได้รับวันหยุดมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับนายจ้างของบรรดาลูกจ้างเหล่านั้น⁸⁹

⁸⁴“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 9

⁸⁵“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 9

⁸⁶“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 9-10

⁸⁷“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 10

⁸⁸Petra Mahy and Ng Sek Hong, “The Labour Law of Hong Kong: an Historical Account Arranged by Variables”, SSRN, Retrieved December 6, 2017 from : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

⁸⁹“เรื่องเดียวกัน”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

ในปี ค.ศ. 1953 ได้มีการตรากฎหมายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและการลาป่วย ซึ่งบัญญัติให้ลูกจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมได้รับวันหยุดในวันอาทิตย์และวันหยุดตามประเพณีอีก 17 วัน⁹⁰

ในปี ค.ศ. 1961 ได้มีการตรากฎหมายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและการลาป่วย (Industrial Employment (Holidays with Pay and Sickness Allowance) Ordinance) ขึ้น โดยกฎหมายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและการลาป่วย ได้ตราขึ้นเพื่ออนุวัติการให้เป็นไปตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ซึ่งกฎหมายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและการลาป่วย ได้บัญญัติให้ลูกจ้างลาป่วยได้ไม่เกิน 12 วันต่อปี⁹¹

ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากสมาคมแรงงานต่างในปี ค.ศ. 1968 แล้ว ปรากฏว่ายังไม่ค่อยมีปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและการลาป่วย ซึ่งการจะบังคับใช้กฎหมายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและการลาป่วย ให้ได้ผลนั้น ทั้งทางฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะต้องมีการจัดทำสถิติจำนวนวันทำงาน⁹²

ต่อมา ในปี ค.ศ. 1968 ได้มีการตรากฎหมายแรงงาน (Employment Ordinance) ขึ้น ซึ่งตั้งแต่ปี ค.ศ. 1968 จนถึงปัจจุบัน กฎหมายแรงงาน ไม่บัญญัติเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเอาไว้เลย แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างในเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน จะเป็นไปตามฉันทามติของบรรดานายจ้างในเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยเป็นฉันทามติที่ไม่ได้มีการต่อรองกันกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเลย⁹³

หลังจากนั้น ในปี ค.ศ. 1973 กฎหมายแรงงาน (Employment Ordinance) แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 โดยบัญญัติให้ลูกจ้างประจำทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับวันลาป่วย และมีบทลงโทษนายจ้างที่มีให้ลูกจ้างลาป่วยโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร⁹⁴

⁹⁰“เรื่องเดียวกัน”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

⁹¹“เรื่องเดียวกัน”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

⁹²“เรื่องเดียวกัน”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

⁹³“เรื่องเดียวกัน”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

⁹⁴“เรื่องเดียวกัน”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

ซึ่งมาตรการคุ้มครองแรงงานในช่วงปี ค.ศ. 1970 ถึงช่วงปี ค.ศ. 1980 นั้น เกิดจากรัฐเกรงว่าลูกจ้างจะไม่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงาน (Employment Ordinance) แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 นั้น นายจ้างสามารถที่จะไม่ให้ลูกจ้างชั่วคราวลาป่วยได้⁹⁵

ในปี ค.ศ. 1970 ได้มีตรากฎหมายแรงงาน (Employment Ordinance) โดยได้บัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 4 วันต่อเดือน โดยนายจ้างจะจ้างค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่นายจ้างเพื่อให้ได้รับค่าจ้าง ซึ่งการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวได้ส่งผลให้ในปี ค.ศ. 1971 ไม่มีการลดลงของชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างแต่อย่างใด และหนังสือพิมพ์บางฉบับในขณะนั้นยังได้กล่าวว่าการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้นอีกด้วย⁹⁶

ซึ่งในปี ค.ศ. 1978 ร้อยละ 20 ของลูกจ้างต้องทำงานเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 10 ชั่วโมงต่อวัน และทำงานอย่างน้อย 6 วันต่อสัปดาห์⁹⁷

ปัจจุบันเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดวันและเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ลูกจ้างบางสาขาอาชีพ เช่น อาชีพเกี่ยวกับการแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ ต้องทำงานเป็นระยะเวลาเกือบ 100 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁹⁸

3. วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดในประเทศไทย

3.1 วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

3.1.1 ระยะก่อนการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ในระยะก่อนการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้มีกฎหมายหรือระบบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยอยู่ดังนี้

⁹⁵“เรื่องเดียวกัน”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

⁹⁶“เรื่องเดียวกัน”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

⁹⁷“เรื่องเดียวกัน”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

⁹⁸“เรื่องเดียวกัน”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119

1) ระบบไพร่และทาส

ช่วงก่อนปี พ.ศ. 2472 ประเทศไทยนั้นปกครองด้วยระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ โครงสร้างทางสังคมจะแบ่งออกเป็น 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นขุนนาง ชั้นไพร่ และชั้นทาส กฎหมายในสมัยนั้นที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการทหาร และการควบคุมกำลังพลเป็นส่วนใหญ่ โดยได้มีการกำหนดให้ผู้ชายที่มีความสูงระดับไหล่ตั้งแต่สองศอกครึ่งขึ้นไปต้องสังกัดมูลนายขึ้นบัญชีไว้เป็นไพร่ ซึ่งทางการหรือมูลนายนั้น สามารถเรียกตัวไพร่ดังกล่าวไปใช้แรงงานได้โดยไม่ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนใดๆ แต่จะได้รับการคุ้มครองจากมูลนายที่ตนเองสังกัดเป็นการตอบแทน⁹⁹

ซึ่งในรัชสมัยพระบรมไตรโลกนาถ ได้มีการตรากฎหมายเหียรบาล พ.ศ. 2100 ที่บัญญัติให้ชายไทยต้องถูกเกณฑ์เข้ามารับราชการในสังกัดมูลนายเพื่อเป็นไพร่ปีละ 6 เดือน หรือที่เรียกว่า “การเข้าเดือนออกเดือน” ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ได้มีการลดระยะเวลาการเข้ามารับราชการในสังกัดมูลนายเหลือปีละ 4 เดือนคือ เข้าเดือนออกสองเดือน ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ได้มีการลดระยะเวลาการเข้ามารับราชการในสังกัดมูลนายเหลือปีละ 3 เดือนคือ เข้าเดือนออกสามเดือน¹⁰⁰

ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการยกเลิกระบบการเกณฑ์ชายไทยมาเข้ารับราชการในสังกัดมูลนายเพื่อเป็นไพร่ แล้วเปลี่ยนมาใช้ระบบการเกณฑ์ทหารแทน¹⁰¹

ส่วนทาสนั้นเป็นแรงงานของนายเงินที่นายเงินสามารถใช้ให้ทำได้อย่าง ซึ่งในรัชสมัยสมเด็จพระเจ้าปราสาททอง ได้มีการประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับทาส ในปี พ.ศ. 2181 เนื่องจากได้มีไพร่ขายตัวเองลงเป็นทาสเป็นจำนวนมาก โดยได้จำแนกประเภทของทาสออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

- (1) ทาสสินไถ่
- (2) ทาสในเรือนเบี้ย
- (3) ทาสที่ได้รับมาด้วยมรดก
- (4) ทาสท่านให้

⁹⁹ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์, “วิวัฒนาการ แนวคิด และหลักการการใช้กฎหมายแรงงาน”, ใน เอกสารการ สอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน, เล่ม 1, หน่วยที่ 1, ปรับปรุงครั้งที่ 2, นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2558, หน้า 13

¹⁰⁰“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 13

¹⁰¹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 13

- (5) ทาสที่ช่วยไว้จากทัณฑ์โทษ
- (6) ทาสที่ช่วยไว้ให้พ้นจากความอดอยาก
- (7) ทาสเชลย¹⁰²

ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการเลิกทาสในปี พ.ศ. 2447¹⁰³

3.1.2 ระยะเวลาหลังการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ในระยะหลังการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น เนื่องจากประเทศไทยมีการเติบโตในทางการค้า เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการอุตสาหกรรม สูงขึ้น ส่งผลให้ต้องมีตรากฎหมายขึ้นมาเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงได้มีการตราประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2451 และในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 ได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา ให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ซึ่งในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 ตั้งแต่มาตรา 575 จนถึงมาตรา 586 ได้กำหนดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์เอาไว้ เช่น สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง เป็นต้น¹⁰⁴ อย่างไรก็ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด เอาไว้แต่อย่างใด

ต่อมา ในปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองไปเป็นระบอบประชาธิปไตย และในการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองดังกล่าว คณะราษฎรได้ประกาศหลัก 6 ประการ ซึ่งได้ให้หลักรับรองว่า รัฐมีหน้าที่หางานให้ราษฎรทำโดยเต็มความสามารถ หลังจากนั้น จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 เพื่อจัดตั้งหน่วยงานของรัฐขึ้นมาทำหน้าที่หางานให้แก่ประชาชนผู้ว่างงาน¹⁰⁵ นอกจากกฎหมายที่ได้ตราขึ้นมาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ก็ได้เริ่มมีการตรากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขึ้นมา โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ. 2479 ขึ้น เพื่อสำรวจจำนวนกรรมกรในประเทศไทยว่ามีมากน้อยเพียงใด และสำรวจความเป็นอยู่ของกรรมกรด้วย ต่อมาก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2482 เพื่อควบคุมการค้าและการดำเนินงานต่างๆ ในประเทศไทย พระราชบัญญัติ

¹⁰²“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 13

¹⁰³“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 13-14

¹⁰⁴“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 15

¹⁰⁵“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 15

ช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 เพื่อกำหนดอาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทย พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 ที่บัญญัติให้สถานประกอบการบางประเภทต้องมีลูกจ้างแรงงานเป็นคนไทยในจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น¹⁰⁶ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะได้มีการตราพระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2482 พระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 เพื่อคุ้มครองแรงงานขึ้นมา แต่ก็ยังไม่มียกเว้นบทบัญญัติใดในกฎหมายดังกล่าวที่บัญญัติเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด เอาไว้แต่อย่างใด

3.2 วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

วิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ในระยะหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องวิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ดังนี้

3.2.1 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ในปี พ.ศ. 2499 ได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ขึ้นมา เนื่องจากประเทศไทยได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 ประกอบกับเกิดปัญหาในภาคลูกจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด¹⁰⁷ เอาไว้ โดยได้บัญญัติเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติเอาไว้ในมาตรา 7 ถึงมาตรา 9 ส่วนวันหยุดได้บัญญัติเอาไว้ในมาตรา 10 ถึงมาตรา 12 และการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ได้บัญญัติเอาไว้ในมาตรา 31

นอกจากนี้ยังได้มีกฎกระทรวง (พ.ศ. 2500) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งได้กำหนดงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย หรือร่างกายของลูกจ้าง ซึ่งมีวันและเวลาทำงานปกติแตกต่างจากงานทั่วไป ตามมาตรา 8 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เอาไว้ในกฎกระทรวง (พ.ศ. 2500) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ข้อ 1 และได้กำหนดงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานซึ่งจะต้องทำโดยไม่มีกำหนดเวลาทำงานแน่นอน ซึ่งจะไม่มีกรงดการทำงานล่วงเวลา การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

¹⁰⁶“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 15

¹⁰⁷“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 15-16

และการทำงานในวันหยุด ตามมาตรา 31 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เอาไว้ในกฎกระทรวง (พ.ศ. 2500) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ข้อ 5

ต่อมา ในปี พ.ศ. 2501 ได้มีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ซึ่งยกเลิกและแทนที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นั้น ยังมีข้อที่ไม่เหมาะสมบางประการ และก่อให้เกิดความแตกแยกในสังคมแรงงาน ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 นั้น ยังคงมีเนื้อหาในส่วนคุ้มครองแรงงานคล้ายคลึงกันกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ที่แตกต่างกันคือ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ได้มีการตัดเนื้อหาเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ออกไป¹⁰⁸ ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด เอาไว้ในข้อ 2 ของประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19

3.2.2 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ซึ่งยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2 (1) ได้บัญญัติให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจออกประกาศกระทรวงเกี่ยวกับเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป โดยกำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการลาป่วยของลูกจ้าง และประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2 (4) ได้บัญญัติให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจออกประกาศกระทรวงเกี่ยวกับเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด และวันลาสำหรับลูกจ้าง และให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ¹⁰⁹

ซึ่งกระทรวงมหาดไทยก็ได้อาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2 (1) และ ข้อ 2 (4) ดำเนินการออกประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด เอาไว้เป็นจำนวน 2 ฉบับ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

¹⁰⁸“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 16

¹⁰⁹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 16

ต่อมาเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลเป็นการยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาจนถึงปัจจุบัน¹¹⁰

ซึ่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น เพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน ต่อมา ได้มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งได้กำหนดให้เปลี่ยนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ไปเป็น กระทรวงแรงงาน และมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การแก้ไขปัญหาคารว่างงาน เป็นต้น¹¹¹

เมื่อเราได้ทราบถึงแนวคิดและวิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด ทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศอันเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศแล้ว ในบทต่อไปจะกล่าวถึงวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายไทย



¹¹⁰กมลเนตร มหาศนันท์, *กฎหมายคุ้มครองเวลาทำงาน*, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554, หน้า 24

¹¹¹ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, “วิวัฒนาการ แนวคิด และหลักการการใช้กฎหมายแรงงาน”, ใน *เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน*, เล่ม 1, หน่วยที่ 1, ปรับปรุงครั้งที่ 2, นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2558, หน้า 17

บทที่ 3

วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายไทย

หลังจากที่เราได้ทราบถึงแนวคิดและวิวัฒนาการของวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ อันเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ แล้ว ต่อมาในบทที่ 3 เราจะกล่าวถึงวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายไทย เพื่อจะได้ทราบถึงกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายไทย ว่ามีรายละเอียดเป็นอย่างไรบ้าง ซึ่งในบทที่ 3 นี้ จะมีเนื้อหาเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด และคำพิพากษาที่เกี่ยวข้อง ตามกฎหมายไทย ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

1. วันและเวลาทำงานปกติ

มนุษย์นั้น โดยธรรมชาติ เมื่อทำงานแล้วย่อมมีความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าของร่างกาย และจิตใจเกิดขึ้น จึงต้องมีการพักผ่อนอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการนั่งพัก นอนหลับ หรือทำกิจกรรมสันทนาการ หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่ได้หยุดพักผ่อน หรือทำงานหนักมากเกินไป จนทำให้มีเวลาพักผ่อนร่างกายไม่เพียงพอ นั้น จะส่งผลให้สุขภาพร่างกายและอนามัยของลูกจ้างทรุดโทรมได้¹¹² ดังนั้น เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกนายจ้างใช้ให้ทำงานหนักจนเกินไป จนทำให้มีเวลาพักผ่อนร่างกายไม่เพียงพอ จึงต้องมีการกำหนดวันและเวลาทำงานปกติขึ้น¹¹³ ซึ่ง

¹¹²สุดาศิริ วศวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548, หน้า 98

¹¹³กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556, หน้า 99

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขอบเขตของวันและเวลาทำงานปกติขึ้น โดยสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 8 ประเภท ดังนี้

1.1 งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง นั้น ได้บัญญัติเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติของ งานทั่วไป เอาไว้ว่า นายจ้างจะเป็นผู้กำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้าง ซึ่งจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงซึ่งอาจจะน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และประกาศให้ลูกจ้างทราบถึงวันและเวลาทำงานปกติดังกล่าวด้วย¹¹⁴ เช่น หากให้ลูกจ้าง เริ่มงานเวลา 08.30 น. ก็จะสามารถให้ลูกจ้างเลิกงานได้ไม่เกิน 16.30 น. เป็นต้น

นอกจากนี้ ในกรณีที่วันใดมีเวลาทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้น ไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อวันและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹¹⁵

ในบางกรณี นายจ้างอาจจะไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน การกำหนดวันและเวลาทำงานปกติ ก็จะต้องใช้วิธีให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ ซึ่งจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹¹⁶ ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรคสาม เช่น หากกำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ก็จะสามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม วันและเวลาทำงานปกติในงานทั่วไปตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นจะไม่นำมาใช้กับงานบ้านอันไม่ได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และงานที่ไม่ได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ โดยผลของกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹¹⁷

¹¹⁴“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 121

¹¹⁵“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 121

¹¹⁶“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 121-122

¹¹⁷“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 125-126

1.1.1 อุทากรณ

1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1395/2548 โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ตรวจสอบอุบัติเหตุรถยนต์ที่ประกนภัยไว้กับจำเลย จำเลยกำหนดเวลาทำงานปกติ 8.30 นาฬิกา ถึง 17.00 นาฬิกา เวลาพักวันละ 1 ชั่วโมง วันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ถึงวันศุกร์วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน การทำงานของโจทก์ไม่ต้องไปทำงาน ณ สถานที่ทำการของจำเลยแต่จะประจำอยู่ที่บ้าน โจทก์ เมื่อมีลูกจ้างของจำเลยแจ้งต่อจำเลยว่ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้น จำเลยจะโทรศัพท์แจ้งโจทก์เพื่อให้โจทก์ไปดำเนินการตรวจสอบอุบัติเหตุ เมื่อดำเนินการเสร็จโจทก์เดินทางกลับบ้านเพื่อรอรับ โทรศัพท์แจ้งเหตุรายต่อไป ในการตรวจสอบอุบัติเหตุแต่ละครั้ง โจทก์ต้องทำรายงานเพื่อส่งแก่จำเลย งานดังกล่าวของโจทก์จะมีขึ้นต่อเมื่อรถยนต์ที่ประกนภัยไว้กับจำเลยเกิดอุบัติเหตุซึ่งไม่แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด จึงเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ ตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 65 (6) การที่โจทก์ประจำอยู่ที่บ้านแม้จะเตรียมพร้อมที่จะออกไปทำงานตรวจสอบอุบัติเหตุเมื่อได้รับแจ้งจากจำเลย แต่ทราบใดที่ยังไม่ได้ทำการตรวจสอบอุบัติเหตุให้แก่จำเลยก็ยิ่งถือว่าทำงานให้แก่จำเลยไม่ได้ เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยกับโจทก์ได้มีข้อตกลงให้โจทก์ทำงานวันละกี่ชั่วโมง จึงต้องถือกำหนดเวลาทำงานแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรคสอง โจทก์นำสืบแต่เพียงว่า โจทก์ทำงานนอกเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา 17.00 นาฬิกา ถึง 8.30 นาฬิกาของวันรุ่งขึ้น โดยไม่ปรากฏว่าโจทก์ทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงในวันใด จำนวนเท่าใด จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่โจทก์

1.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในข้อ 2 ของกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นมีดังต่อไปนี้

- 1.2.1 งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- 1.2.2 งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- 1.2.3 งานเชื่อมโลหะ
- 1.2.4 งานขนส่งวัตถุอันตราย
- 1.2.5 งานผลิตสารเคมีอันตราย
- 1.2.6 งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

1.2.7 งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ซึ่งงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างจะต้องมีวันและเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์แล้ว จะต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹¹⁸ เช่น หากให้ลูกจ้างเริ่มงานเวลา 08.30 น. ก็จะสามารถให้ลูกจ้างเลิกงานได้ไม่เกิน 15.30 น. และหากกำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละ 7 ชั่วโมง ก็จะสามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น

1.2.8 อุทากรณี

1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12115-12180/2547 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) โดยอาศัยอำนาจตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 6 และ 23 วรรคหนึ่ง เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างไม่ให้ทำงานเช่นว่านั้นเป็นระยะเวลานานเกินสมควร การกำหนดให้งานผลิตสารเคมีอันตรายเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎกระทรวงดังกล่าวก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีไม่ให้ได้รับหรือสัมผัสกับสารเคมีเป็นระยะเวลานานเกินสมควร งานผลิตสารเคมีอันตรายจึงหมายความรวมถึงงานที่ใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบในการผลิตด้วย แต่ทั้งนี้ โดยสภาพของงานต้องมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ใช้บังคับ จึงต้องใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ซึ่งออกโดยอำนาจตามความในข้อ 2 (7) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 บังคับ ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 166

จำเลยให้โจทก์ทำงานเกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบ แต่การผลิตเป็นระบบปิด โจทก์ไม่ได้สัมผัสกับสารเคมีอันตรายเป็นเวลานาน จึงมิใช่กรณีที่โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง ทั้งการตรวจวัดภาวะแวดล้อมในการทำงานก็ปรากฏว่าเสี่ยง แสงสว่าง ความร้อน ปริมาณความชื้นของฝุ่นปนเปื้อนและสารเคมีในสถานประกอบกิจการของจำเลยไม่เกินมาตรฐานที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว และจำเลยได้จัดให้ลูกจ้างสวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลแล้ว งานที่โจทก์ทำจึงมิใช่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อ

¹¹⁸“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 123

สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 โจทก์ทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

1.3 งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 2 ได้ให้ความหมายของ งานประมงทะเล เอาไว้ว่าหมายถึง งานหรือการกระทำอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเล โดยใช้เรือประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง

ซึ่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 ได้กำหนดให้ งานประมงทะเลนั้นมีวันและเวลาทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยนายจ้างจะต้องจัดให้ ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วัน และนายจ้างจะต้องจัดทำหลักฐานเวลาพักเอาไว้เพื่อให้ พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบด้วย

ดังนั้น กำหนดระยะเวลาของวันและเวลาทำงานปกติในงานประมงทะเลจะต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 91 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เช่น หากให้ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 14 ชั่วโมง ก็ต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง เสียก่อน จึงจะสามารถให้ลูกจ้างเริ่มงานอีกครั้งได้ เป็นต้น

1.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 2 ได้ให้ความหมายของ งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล เอาไว้ว่าหมายถึง

1.4.1 งานที่มีการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการผูกมัดรวมกัน แยกออก จัดเรียง หรือ เคลื่อนย้าย ซึ่งสินค้าเรือเดินทะเล การให้สัญญาเพื่อความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้าไปยังที่ที่ต้องการ การควบคุมปั้นจั่นหรือเครื่องกว้าน และให้หมายความรวมถึงการทำความสะดวกวางเรือเดินทะเลก่อนหรือหลังจากการบรรทุกหรือขนถ่าย

1.4.2 งานที่มีการกระทำใด ๆ ที่เป็นการบริการเสริมหรือเกี่ยวเนื่องกับการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล หรือการกระทำอื่นตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 3 ประกอบประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและในวันหยุด ในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ได้กำหนดให้งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้นมีวันและเวลาทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยแบ่งวันและเวลาทำงานปกติออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1.4.3 กะกลางวัน ตั้งแต่เวลา 08.00 น. ถึงเวลา 17.00 น.

1.4.4 กะกลางคืน ตั้งแต่เวลา 19.00 น. ถึงเวลา 23.30 น.

1.4.5 กะดึก ตั้งแต่เวลา 01.00 น. ถึงเวลา 04.30 น.

ทั้งนี้ กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ไม่ได้จำกัดว่าวันและเวลาทำงานปกติจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือกี่กะต่อวัน หรือกี่กะต่อสัปดาห์ แต่ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน¹¹⁹

1.5 งานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 3 ได้ให้ความหมายของ งานที่รับไปทำที่บ้าน เอาไว้ว่าหมายถึง งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ ในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานประกอบการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน เพื่อรับค่าจ้าง โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีวันและเวลาทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยไม่ได้จำกัดว่าวันและเวลาทำงานปกติจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน¹²⁰

1.6 งานขนส่งทางบก

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ได้ให้ความหมายของ งานขนส่งทางบก เอาไว้ว่าหมายถึงการลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของ ด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย

ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานขนส่งทางบกนั้นมีวันและเวลาทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้วันและเวลาทำงานปกติในงานขนส่งทางบกนั้นเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด

¹¹⁹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 125

¹²⁰“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 125

แต่ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง¹²¹ เช่น หากให้ลูกจ้างเริ่มงานเวลา 08.30 น. ก็จะสามารถให้ลูกจ้างเลิกงานได้ไม่เกิน 16.30 น. เป็นต้น

1.6.1 อุทธรณ์

1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5993/2549 โจทก์บรรยายฟ้องว่า โจทก์จัดให้ลูกจ้างขับรถขนส่งเป็นกะ กะละ 24 ชั่วโมง แล้วหยุดในวันรุ่งขึ้น 24 ชั่วโมง จำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสอบแล้วเห็นว่าขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23 จึงมีคำสั่งให้โจทก์ประกาศเวลาทำงานปกติของลูกจ้างให้ถูกต้อง โจทก์เห็นว่าคำสั่งของจำเลยไม่ถูกต้องเพราะโจทก์ปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว จำเลยให้การว่าคำสั่งของจำเลยชอบแล้ว ศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นข้อพิพาทว่ามีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ เพียงใด แล้ววินิจฉัยว่างานของ โจทก์เป็นงานขนส่งทางบกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 และมาตรา 23 ซึ่งตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541)ข้อ 2 ระบุให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง โจทก์ให้ลูกจ้างขับรถขนส่งทำงานติดต่อกันถึงวันละ 24 ชั่วโมง จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางจึงไม่นอกฟ้องนอกประเด็นชอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 แล้ว

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 28 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้" การที่โจทก์ให้ลูกจ้างทำงานกะละ 24 ชั่วโมง แล้วโจทก์ให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนเพียง 24 ชั่วโมงด้วย แล้วถือเอาว่าการให้หยุดพักผ่อนเพียง 24 ชั่วโมงนี้เท่ากับจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์แล้วไม่น้อยกว่า 1 วัน จึงเป็นการไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกซึ่งกำหนดวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง และไม่ได้จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง, มาตรา 28 วรรคหนึ่ง และกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 2

นอกจากนี้ กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 5 ยังได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันทำงานถัดไปก่อนครบระยะเวลา 10 ชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว

¹²¹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 125

เช่น หากให้ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 8 ชั่วโมง ก็ต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง เสียก่อน จึงจะสามารถให้ลูกจ้างเริ่มงานอีกครั้งได้ เป็นต้น

1.7 งานในกิจการปิโตรเลียม

กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 (1) ได้กำหนดให้งานในกิจการปิโตรเลียมรวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตนั้น มีวันและเวลาทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้วันและเวลาทำงานปกติในงานในกิจการปิโตรเลียมรวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตนั้น เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน แต่ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹²² เช่น หากให้ลูกจ้างเริ่มงานเวลา 08.30 น. ก็จะสามารถให้ลูกจ้างเลิกงานได้ไม่เกิน 20.30 น. และหากกำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละ 12 ชั่วโมง ก็จะสามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 4 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น

1.8 งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 2 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นั้น มีวันและเวลาทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้วันและเวลาทำงานปกติในงานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นั้น เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยจะเป็นจำนวนกี่ชั่วโมงต่อวันก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹²³ เช่น หากกำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ก็จะสามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น

วันและเวลาทำงานปกตินั้นเป็นกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมที่จะให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละวัน โดยที่ระยะเวลาดังกล่าวไม่ได้ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักจนเกินไป จนไม่มีเวลา

¹²²“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 125

¹²³“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 125

พักผ่อนร่างกายที่เพียงพอ¹²⁴ โดยมีเจตนาธรรมณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ และอนามัย ของลูกจ้าง และมีเวลาที่พักผ่อน ที่เพียงพอ และหากปล่อยให้ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนานเกินกว่าวันและเวลาทำงานปกติ ก็จะทำให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักมากเกินไป และไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ซึ่งส่งผลให้สุขภาพร่างกาย จิตใจ และอนามัย ของลูกจ้างทรุดโทรมได้

2. การทำงานล่วงเวลา

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าวันและเวลาทำงานปกตินั้นเป็นกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมที่จะให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละวัน โดยที่ระยะเวลาดังกล่าวไม่ได้ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักจนเกินไป จนไม่มีเวลาพักผ่อนร่างกายที่เพียงพอ¹²⁵ โดยมีเจตนาธรรมณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ และอนามัย ของลูกจ้าง และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และหากปล่อยให้ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนานเกินกว่าวันและเวลาทำงานปกติ ก็จะทำให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักมากเกินไป และไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ซึ่งส่งผลให้สุขภาพร่างกาย จิตใจ และอนามัย ของลูกจ้างทรุดโทรมได้ การกำหนดวันและเวลาทำงานปกติขึ้นจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกนายจ้างใช้ให้ทำงานหนักจนเกินไป จนทำให้มีเวลาพักผ่อนร่างกายไม่เพียงพอ ส่วนวันหยุดนั้นมีไว้เพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยทั้งทางร่างกายและจิตใจ หรือทำธุระส่วนตัว หรือประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และยังทำให้ลูกจ้างได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวของตน หรือพบปะสังสรรค์กับสังคมของตน¹²⁶ แต่ในบางครั้งก็มีเหตุสุดวิสัยเกิดขึ้นแก่งานหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ลูกจ้างทำงานในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นกว่าวันและเวลาทำงานปกติ เพื่อป้องกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง หรือรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ดังนั้น เพื่อที่จะคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้างจึงได้มีการอนุโลมให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้

¹²⁴ ทัศนิต มหาวีระ, ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตรมหาวิทยาลัษฏรกิจบัณฑิตย์, 2553, หน้า 57

¹²⁵ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 57

¹²⁶ สุชาติ วิสวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548, หน้า 106

ซึ่งการทำงานล่วงเวลานั้นสามารถทำได้ 2 แบบ ได้แก่ การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 นั้น ได้ให้ความหมายของ “การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ” ว่าหมายถึง การทำงานในช่วงระยะเวลาที่ไม่ได้อยู่ในเวลาดำเนินงานปกติในวันทำงานปกติ หรือในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงกันเอาไว้ว่า จะเริ่มทำงานเวลาใดและเลิกงานเวลาใด แต่กำหนดเป็นชั่วโมงทำงานในวันทำงานปกติแต่ละวัน การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติก็จะหมายถึงการทำงานที่นานเกินกว่าชั่วโมงทำงานในวันทำงานปกติแต่ละวันนั้น

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังได้กำหนดขอบเขตของการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติขึ้น โดยสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 5 ประเภท ดังนี้

2.1.1 งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ได้กำหนดกรณีที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ไว้เพียง 2 กรณี ได้แก่

1) กรณีที่ลูกจ้างได้ยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง โดยลูกจ้างต้องให้ความยินยอมเป็นคราวๆ ไป ลูกจ้างจะให้ความยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง โดยให้รวมครั้งเดียวไปเลยในสัญญาจ้าง หรือในสัญญา หรือข้อตกลงอื่นๆ ไม่ได้¹²⁷

(1) อุทธรณ์

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4121/2543 อุทธรณ์จำเลยเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานนอกจากนี้จำเลยยังได้อ้างข้อเท็จจริงขึ้นมาใหม่ในอุทธรณ์อีกจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

สัญญาจ้างแรงงานนอกจากจะบังคับใช้ตามบรรพ 3 ลักษณะ 6 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว ยังจะต้องบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะให้สอดคล้องกันด้วย

¹²⁷เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2554, หน้า 73

ในเรื่องการทำงานล่วงเวลาได้มีการบัญญัติไว้โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉะนั้น นายจ้างจะมีคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้หรือไม่ เพียงใด ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายฉบับนี้ คู่กรณีจะทำสัญญาให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหาได้ไม่

นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานนอกจากจะเข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่าห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไปหมายความว่า เมื่อนายจ้างประสงค์ให้มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงระยะเวลาใด นายจ้างจะต้องทำความตกลงกับลูกจ้างโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายให้มีสาระสำคัญครบถ้วนถึงกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาไว้ก่อนล่วงหน้า หลังจากนั้นหากนายจ้างจะออกคำสั่งในเรื่องการทำงานล่วงเวลาอีกก็ต้องให้สอดคล้องกับข้อตกลงดังกล่าว ถ้าคำสั่งนั้นไม่สอดคล้องกับข้อตกลงต้องถือว่าเป็นคำสั่งให้ทำงานล่วงเวลาที่ไม่ชอบด้วยบทบัญญัติดังกล่าว ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามก็ได้

เมื่อไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเรื่องกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาระหว่างจำเลยกับลูกจ้างรวมทั้งโจทก์คำสั่งของจำเลยให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา จึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคหนึ่ง แม้โจทก์จะลงชื่อให้ความยินยอมว่าจะปฏิบัติตาม ก็ไม่ผูกพันโจทก์ให้ต้องทำงานล่วงเวลา การที่โจทก์ไม่ได้ทำงานล่วงเวลาทุกวันตามคำสั่งของจำเลยยังถือไม่ได้ว่าโจทก์ขัดคำสั่งของจำเลยเรื่องการทำงานล่วงเวลา

ศาลแรงงานวินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวหนึ่ง จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์แสดงอยู่ในตัวว่าศาลแรงงานวินิจฉัยคดีโดยปรับใช้บังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 แล้ว

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9015/2549 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 5 ให้นิยามของ "การทำงานล่วงเวลา" หมายความว่า "การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี" และมาตรา 24 วรรคหนึ่ง ระบุว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป" ตามบทบัญญัติดังกล่าวการทำงานของลูกจ้างที่จะเป็นการทำงานล่วงเวลาจึงต้องเป็นกรณีที่เป็นความประสงค์ของนายจ้างที่จะให้

ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา โดยลูกจ้างให้ความยินยอมก่อนเป็นคราวๆ ไป และจะต้องเป็นการทำงาน นอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงานหรือวันหยุด เมื่อนายจ้างประสงค์ให้มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงระยะใด นายจ้าง จะต้องทำความเข้าใจกับลูกจ้างโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายให้มีสาระสำคัญครบถ้วนถึงกำหนดช่วง ระยะการเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาไว้ก่อนล่วงหน้า หลังจากนั้นหากนายจ้างจะ ออกคำสั่งในเรื่องการทำงานล่วงเวลาอีกก็จะต้องให้สอดคล้องกับข้อตกลงดังกล่าว เมื่อศาลแรงงาน กลางรับฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยไม่ได้สั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา แล้ววินิจฉัยว่าถือไม่ได้ว่าโจทก์ ทำงานล่วงเวลา จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา จึงขอด้วยบทบัญญัติข้างต้นแล้ว

2) กรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหาย แก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เท่านั้น โดยในกรณีนี้ นายจ้างมิต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแต่อย่างใด แต่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาใน กรณีนี้ได้เท่าที่จำเป็น¹²⁸ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น

(1) อุทาหรณ์

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3117/2529 บริษัทจำเลยประกอบธุรกิจ ฟาร์มจระเข้และสวนสัตว์โดยเก็บค่าดูจากผู้ชม โดยปกติในวันทำงานจะมีเวลาทำงานระหว่าง 8.00 น. ถึง 17.00น.พักกินอาหารกลางวันระหว่าง 12.00น. ถึง 13.00 น. การที่มีผู้เข้าชมกิจการของจำเลย ในวันเทศกาลตรุษจีนเป็นจำนวนมากขึ้นกว่าวันปกติธรรมดาถือไม่ได้ว่าเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุด เสียมิได้จำเลยจึงจะสั่งให้พนักงานทุกคนรวมทั้งโจทก์อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตามจุดที่กำหนดให้ในเวลา หยุดพักกลางวันไม่ได้และเมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยออกคำสั่งเช่นนั้นโดยได้รับความยินยอมจาก ลูกจ้างแล้วการที่โจทก์ยอมรับเข้าห่อกินในเวลาหยุดพักกลางวันจะถือว่าโจทก์ยินยอมไม่ได้จึงไม่ ต้องวินิจฉัยว่าเป็นงานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรือไม่คำสั่งของจำเลยไม่ต้องด้วยข้อยกเว้น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ6วรรคท้ายไม่มีผลบังคับแก่ โจทก์จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอาศัยคำสั่งดังกล่าวจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2985-2986/2543 ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน ๓ มาตรา 24 วรรคสอง งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้า หยุดจะเสียหายแก่งานนั้นหมายถึง งานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติมีลักษณะหรือสภาพของ งานต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำนั้นเสร็จ งานที่ทำนั้นจะเสียหาย

¹²⁸กิตติพงษ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556, หน้า 128

ส่วนงานฉุกเฉินนั้นหมายถึง งานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้าและงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย งานขึ้นรูปปลาสวรรค์เป็นงานที่ทำเสร็จเป็นชิ้น ๆ เมื่อทำงานตามที่รับมอบหมายในเวลาทำงานปกติเสร็จสิ้นแล้ว แม้ไม่ทำงานล่วงเวลาต่อไป ก็ไม่ทำให้งานที่ทำไว้เดิมต้องเสียหายแต่อย่างใด จึงมีชั่วโมงที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน และการที่จำเลยได้รับคำสั่งซื้อปลาสวรรค์จากลูกค้าเพิ่มมากขึ้นกว่าเท่าตัวก็มีชั่วโมงที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า จึงไม่ชั่วโมงฉุกเฉิน จำเลยไม่อาจสั่งให้โจทก์ทั้งสองทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสองก่อน

2.1.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 ได้กำหนดให้งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง โดยเด็ดขาด¹²⁹

2.1.3 งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ได้กำหนดให้งานประมงทะเลนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเท่านั้น

2.1.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ได้กำหนดให้งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน เช่นเดียวกับกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

¹²⁹เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2554, หน้า 73

2.1.5 งานขนส่งทางบก

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 3 ได้กำหนดให้งานขนส่งทางบกนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติของงานขนส่งทางบกนั้น นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ไว้เพียงกรณีเดียวคือ กรณีที่ลูกจ้างได้ยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง โดยลูกจ้างต้องให้ความยินยอมเป็นหนังสือ¹³⁰

จะเห็นได้ว่ากฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกตินั้น มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้าง แต่ก็มีคุณสมบัติที่นายจ้างจะใช้กฎหมายดังกล่าวเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างของตน โดยการให้ทำงานหนักจนเกินสมควร¹³¹ ซึ่งการที่ลูกจ้างทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอจะทำให้ลูกจ้างเสียสุขภาพได้¹³² กฎหมายจึงได้กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เฉพาะเมื่อนายจ้างได้รับความยินยอมของลูกจ้างหรือเมื่อเกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นเท่านั้น

2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายของ “การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด” ว่าหมายถึง การทำงานในช่วงระยะเวลาที่ไม่ได้อยู่ในเวลาทำงานปกติในวันหยุด หรือในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงกันเอาไว้ว่าจะเริ่มทำงานเวลาใดและเลิกงานเวลาใด แต่กำหนดเป็นชั่วโมงทำงานในวันหยุดแต่ละวัน การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดก็จะหมายถึงการทำงานที่นานเกินกว่าชั่วโมงทำงานในวันหยุดแต่ละวันนั้น

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังได้กำหนดขอบเขตของการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดขึ้น โดยสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 5 ประเภท ดังนี้

¹³⁰ กิตติพงศ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556, หน้า 128-129

¹³¹ สุชาติศิริ วสวงค์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548, หน้า 126

¹³² คลินิกิต มหาวิระ, ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2553, หน้า 39

2.2.1 งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง ได้กำหนดกรณีที่นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของงานทั่วไปเอาเพียงกรณีเดียวคือกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินเท่านั้น โดยในกรณีนี้นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแต่อย่างใด แต่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น¹³³ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น

2.2.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 ได้กำหนดให้งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างโดยเด็ดขาด¹³⁴

2.2.3 งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ได้กำหนดให้งานประมงทะเลนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเท่านั้น

2.2.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ได้กำหนดให้งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน เช่นเดียวกันกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

¹³³ กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556, หน้า 128

¹³⁴ เกษมสันต์ วัฒวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2554, หน้า 73

2.2.5 งานขนส่งทางบก

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 3 ได้กำหนดให้งานขนส่งทางบกนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของงานขนส่งทางบกนั้น นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ไว้เพียงกรณีเดียวคือ กรณีที่ลูกจ้างได้ยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง โดยลูกจ้างต้องให้ความยินยอมเป็นหนังสือ¹³⁵

จะเห็นได้ว่ากฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดนั้น มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้าง แต่ก็มีความเสี่ยงที่นายจ้างจะใช้กฎหมายดังกล่าวเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างของตน โดยการให้ทำงานหนักจนเกินสมควร¹³⁶ ซึ่งการที่ลูกจ้างทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอจะทำให้ลูกจ้างเสียสุขภาพได้¹³⁷ กฎหมายจึงได้กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นเท่านั้น

3. การทำงานในวันหยุด

ก่อนที่จะกล่าวถึงการทำงานในวันหยุด เราจะต้องทราบก่อนว่าวันหยุดมีความหมายว่าอย่างไร และวันใดบ้างที่เป็นวันหยุด ดังนั้น เนื้อหาต่อไปในงานวิจัยฉบับนี้จะกล่าวถึงวันหยุดซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

3.1 วันหยุด

แม้ว่าเวลาทำงานปกติจะช่วยให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันแล้ว แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างได้พักผ่อนร่างกายและจิตใจมากพอ หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันทุกวันโดยไม่มีวันหยุด ก็จะส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพร่างกายและอนามัย จึงได้มีการกำหนดให้มีวันหยุดขึ้น¹³⁸ เพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

¹³⁵“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 75

¹³⁶สุดาศิริ วสวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548, หน้า 126

¹³⁷คลนิมิต มหาวีระ, ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2553, หน้า 39

¹³⁸สุดาศิริ วสวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548, หน้า 106

2541 มาตรา 5 ได้กำหนดวันหยุดขึ้นมา 3 ประเภท คือ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี¹³⁹ ซึ่งจะได้อธิบายถึงวันหยุดทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว ดังต่อไปนี้

3.1.1 วันหยุดประจำสัปดาห์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยในการจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์สามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 2 ประเภท ดังนี้

1) งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 ได้ให้ความหมายของ “วันหยุดประจำสัปดาห์” ว่าหมายถึง วันหยุดที่นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้รับอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน โดยนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันว่าจะให้วันใดในสัปดาห์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ได้¹⁴⁰

ซึ่งหากเป็นการทำงานในกิจการประเภทงานโรงแรมงานในป่า งานในที่ทุรกันดาร นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้สะสมวันหยุดประจำสัปดาห์แล้วเลื่อนไปหยุดประจำสัปดาห์ในวันอื่นแทนก็ได้ แต่ทั้งนี้วันที่เลื่อนไปหยุดประจำสัปดาห์แทนจะต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

(1) อุทสาหกรรม

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 525/2534 โจทก์ทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนขบวนรถไฟดีเซลราง เริ่มเข้าทำงานก่อนที่ขบวนรถจะออก 1 ชั่วโมง และทำงานอยู่บนขบวนรถตลอดทางจนถึงสถานีปลายทาง ส่วนในเที่ยวกลับก็เข้าทำงานในลักษณะเดียวกัน การทำงานของโจทก์ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการเดินทางของขบวนรถไฟดีเซลรางแต่ละครั้ง จึงเป็นการทำงานตามปกติของโจทก์

ลักษณะงานของโจทก์จะต้องทำต่อเนื่องคาบเกี่ยวกันในวันที่ยึดติดต่อกันไม่อาจหยุดเต็มวันในวันเดียวกันได้ จำเลยมีเวลาให้โจทก์หยุดทำงานติดต่อกันเกิน 24 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 2 ครั้งกรณีถือได้ว่าในแต่ละสัปดาห์จำเลยได้ให้โจทก์หยุดทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวง-มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 7 แล้ว

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7670/2547 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 วรรคหนึ่ง บัญญัติให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่

¹³⁹กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556, หน้า 131

¹⁴⁰“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 131

น้อยกว่าหนึ่งวัน นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันไว้ในใบสมัครงานว่าลูกจ้าง ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ข้อตกลงจึงขัดต่อบทกฎหมายดังกล่าวซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน และใช้บังคับไม่ได้ ลูกจ้าง ย่อมมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์

ค. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6848/2548 บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 28 มาตรา 62 และมาตรา 64 หมายความว่า นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน

ง. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5993/2549 โจทก์บรรยายฟ้องว่า โจทก์จัดให้ลูกจ้างขับรถขนส่งเป็นกะ กะละ 24 ชั่วโมง แล้วหยุดในวันรุ่งขึ้น 24 ชั่วโมง จำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสอบแล้วเห็นว่าขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23 จึงมีคำสั่งให้โจทก์ประกาศเวลาทำงานปกติของลูกจ้างให้ถูกต้อง โจทก์เห็นว่าคำสั่งของจำเลยไม่ถูกต้อง เพราะโจทก์ปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว จำเลยให้การว่าคำสั่งของจำเลยชอบแล้ว ศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นข้อพิพาทว่ามีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ เพียงใด แล้ววินิจฉัยว่างานของโจทก์เป็นงานขนส่งทางบกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 และมาตรา 23 ซึ่งตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541)ข้อ 2 ระบุให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง โจทก์ให้ลูกจ้างขับรถขนส่งทำงานติดต่อกันถึงวันละ 24 ชั่วโมง จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางจึงไม่นอกฟ้องนอกประเด็นชอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 52 แล้ว

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 28 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้" การที่โจทก์ให้ลูกจ้างทำงานกะละ 24 ชั่วโมง แล้วโจทก์ให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนเพียง 24 ชั่วโมงด้วย แล้วถือเอาว่าการให้หยุดพักผ่อนเพียง 24 ชั่วโมงนี้เท่ากับจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์แล้วไม่น้อยกว่า 1 วัน จึงเป็นการไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกซึ่งกำหนดวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง และไม่ได้จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง, มาตรา 28 วรรคหนึ่ง และกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12(พ.ศ.2541) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 2

2) งานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีวันหยุดประจำสัปดาห์แตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

จะเห็นได้ว่า วันหยุดประจำสัปดาห์นั้นเป็นวันหยุดที่ลูกจ้างจะได้รับ เพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ¹⁴¹ ทำธุระส่วนตัว¹⁴² ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และมีเวลาอยู่กับครอบครัวของตน หรือพบปะสังสรรค์กับสังคมของตน¹⁴³

3.1.2 วันหยุดตามประเพณี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดตามประเพณี โดยในการจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดตามประเพณีสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 2 ประเภท ดังนี้

1) งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 ได้ให้ความหมายของ “วันหยุดตามประเพณี” ว่าหมายถึง วันหยุดซึ่งนายจ้างจะต้องกำหนดตามวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นวันหยุดตามประเพณี โดยปีหนึ่งจะต้องกำหนดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดตามประเพณีดังกล่าวไม่น้อยกว่า 13 วัน ซึ่งจะต้องมีวันแรงงานแห่งชาติรวมอยู่ในวันหยุดตามประเพณีดังกล่าว และนายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งปี¹⁴⁴

¹⁴¹เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2554, หน้า 75

¹⁴²คลนิมิต มหาวิระ, ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตรมหาวิทาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2553, หน้า 67

¹⁴³สุดาศิริ วสวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548, หน้า 106

¹⁴⁴กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556, หน้า 132

นอกจากนี้ ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ลูกจ้างก็จะได้รับวันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีที่ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ดังกล่าวในวันทำงานถัดไป¹⁴⁵

(1) อุทาหรณ์

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8889/2547 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 29 บัญญัติให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาตินั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างประกอบกิจกรรมสำคัญทางศาสนาหรือตามประเพณีนิยม ซึ่งวันหยุดดังกล่าวล้วนแต่ให้หยุดในระหว่างการทำงานทั้งสิ้น เมื่อ จ. ลาป่วยตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 ตลอดมาจนถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2545 โดยไม่มีการทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณีดังกล่าว นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ จ. และไม่ได้หักค่าจ้างของ จ. ส่งสำนักงานประกันสังคมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 เมื่อ จ. ถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2545 โดยไม่ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตาย พ.ร.บ.ประกันสังคมฯ มาตรา 73 โจทก์ซึ่งเป็นภรรยาของ จ. จึงไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตายจากจำเลย

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4321-4323/2548 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 วรรคสุดท้าย บัญญัติถึงงานที่มีลักษณะและสภาพของงานประเภทต่าง ๆ ว่า นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างเพื่อหยุดงานในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีได้ถ้าเป็นงานประเภทใดประเภทหนึ่งตามที่ระบุไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 4 การที่ผู้ร้องประกาศให้นำวันหยุดวันเสาร์ที่ 12 เมษายน 2546 แลกกับวันจันทรี่ ซึ่งเป็นวันอาทิตย์ที่ 6 เมษายน 2546 โดยให้ผู้คัดค้านทั้งสามและพนักงานทุกคนมาทำงานในวันหยุดชดเชยวันจันทรี่ในวันจันทร์ที่ 7 เมษายน 2546 นั้น เมื่องานที่ผู้คัดค้านทั้งสามทำไม่ใช่งานประเภทใดประเภทหนึ่งตามกฎกระทรวงฉบับที่ 4 จึงไม่อาจตกลงเปลี่ยนวันหยุดตามประเพณีได้ มีผลเท่ากับวันจันทร์ที่ 7 เมษายน 2546 ยังเป็นวันหยุดตามประเพณีชดเชยวันจันทรี่ การที่ผู้คัดค้านทั้งสามมาทำงานในวันหยุดดังกล่าวเฉพาะช่วงเวลาตั้งแต่ 8 นาฬิกา ถึง 12 นาฬิกา จะถือว่าในช่วงเวลาตั้งแต่ 13 นาฬิกา ถึง 17 นาฬิกา ที่ผู้คัดค้านทั้งสามไม่เข้าทำงานเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรและจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหายหาได้ไม่

ค. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11182/2553 การที่นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณีแทนวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น แม้ไม่มีกฎหมายกำหนดให้การประกาศกำหนดวันหยุดตาม

¹⁴⁵“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 132

ประเพณีของนายจ้างเป็นโมฆะ แต่ก็ถือได้ว่าประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้าง ไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย และไม่เป็นการยกเว้นวันหยุดตามประเพณีตามมาตรา 29 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นายจ้างจึงยังคงต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นให้ลูกจ้างทราบและให้ลูกจ้างหยุดงานในวันดังกล่าว หากให้ลูกจ้างมาทำงานก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมาย การที่นายจ้างกำหนดให้วันทำงานปกติของลูกจ้างเป็นวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีและจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีตามอัตราค่าจ้างในวันหยุด ถือเป็นการตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเกินไปกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติตามอำเภอใจเสมือนหนึ่งว่าเพื่อชำระหนี้ โดยรู้ว่าคุณไม่มีคุณสมบัติที่จะต้องชำระไม่อาจนำเอาเหตุที่ได้จ่ายค่าจ้างเกินกว่าปกติกับการที่ลูกจ้างยอมรับค่าจ้างมาอ้างว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอม การที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างมากกว่าที่ควรได้รับไม่ถือว่าเป็นการตกลงอันใดขึ้นมาใหม่ นายจ้างจะถือว่าได้ชำระหนี้ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณีแล้วหาได้ไม่ และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณี ก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง

2) งานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีวันหยุดตามประเพณีแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ให้วันหยุดตามประเพณีขึ้นมานั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนร่างกายจากการทำงาน หรือไปทำธุระตามประเพณีของวันหยุดนั้นๆ หรือทำธุระส่วนตัวต่างๆ¹⁴⁶

3.1.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยในการจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 4 ประเภท ดังนี้

¹⁴⁶เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2554, หน้า 75

1) งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 ได้ให้ความหมายของ “วันหยุดพักผ่อนประจำปี” ว่าหมายถึง วันหยุดซึ่งลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างเมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างติดต่อกันมาแล้ว 1 ปี โดยลูกจ้างจะต้องได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจากนายจ้างไม่น้อยกว่า 6 วันต่อปี โดยในการกำหนดวันหยุดพักผ่อนดังกล่าว นั้น จะให้นายจ้างเป็นผู้กำหนด หรือให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดขึ้นมาก็ได้ ซึ่งลูกจ้างสามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อนำไปใช้หยุดในปีต่อไปก็ได้¹⁴⁷

(1) อุทาหรณ์

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8661/2547 โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีปีละ 30 วัน โดยถือตามปีปฏิทิน พนักงานสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ได้ และไม่ปรากฏว่าจำเลยได้จัดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแต่ละปีที่โจทก์ทำงานกับจำเลย แสดงว่าจำเลยมิได้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 ที่กำหนดให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างต้องกำหนดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีในแต่ละปีที่ทำงานหรือต้องตกลงกับโจทก์เพื่อกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7337/2549 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 30 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน" และมาตรา 56 บัญญัติว่า "ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้... (3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี" ตามสภาพของงานปรากฏว่าลูกจ้างโจทก์ทั้งห้าคนทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถโดยสารไม่ประจำทางให้บริการลูกค้าของโจทก์เพื่อการท่องเที่ยว ในแต่ละปีจะมีช่วงระยะเวลาหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวันที่โจทก์มีลูกค้าใช้บริการน้อย ลูกจ้างไม่ต้องขับรถก็ให้หยุดงานโดยไม่ต้องมาทำงาน โดยให้ได้รับค่าจ้าง แม้การที่โจทก์ให้ลูกจ้างหยุดงานเช่นนี้มีจำนวนมากวันกว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ก็ไม่มีกำหนดชดเชยในวันใดว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอีก และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ได้กำหนดให้พนักงานที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างปีละหกวันทำงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ จะกำหนดล่วงหน้าให้หรือ

¹⁴⁷ กิติพงษ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556, หน้า 133

ตามที่ตกลงกัน ก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้กำหนดล่วงหน้าให้วันใดในแต่ละปีเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือมีการครบหนึ่งปี จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 20 ได้บัญญัติให้นายจ้างมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจาต่อรองตามมาตรา 13 และต่อมาตกลงกันได้ตามมาตรา 18 และมาตรา 22 เท่านั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเกิดจากการเจรจาต่อรองดังกล่าว จึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 20 นายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างแรงงานให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้เท่าที่ไม่ขัดต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ซึ่งหากโจทก์ประสงค์จะทำข้อตกลงให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าที่กฎหมายบัญญัติไว้ก็สามารถทำได้ แต่เมื่อโจทก์ไม่ได้กำหนดล่วงหน้าให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี และไม่ได้ตกลงกับลูกจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อใด จึงเป็นการไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 30 วรรคหนึ่ง นอกจากนั้น แม้ในแต่ละปีจะมีช่วงระยะเวลาที่โจทก์มีลูกจ้างใช้บริการน้อย ลูกจ้างไม่ต้องขับรถก็ให้หยุดงาน โดยได้รับค่าจ้างนั้นก็เป็นการหยุดที่ไม่แน่นอน ระหว่างนั้นลูกจ้างอาจได้รับคำสั่งมอบหมายงานจากนายจ้างได้ตามสภาพการให้บริการของลูกจ้าง ดังนั้น การที่โจทก์ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายจึงจะนำมากล่าวอ้างว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่ามิได้

ค. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6944/2550 นาย ช. นาย ธ. และนาย พ. ลูกจ้างโจทก์ มีหน้าที่ขับรถยนต์โดยสารไม่ประจำทางให้แก่ลูกจ้างของโจทก์ที่มาใช้บริการเพื่อการท่องเที่ยว ได้ร้องต่อจำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานว่าโจทก์ไม่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างทั้งสาม จำเลยจึงมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้างทั้งสาม โจทก์มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาประเภทต่างๆ ไว้ นอกจากนี้ในกรณีไม่มีงานทำหรือไม่ได้ขับรถเพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการของโจทก์ โจทก์ยังยินยอมให้ลูกจ้างขอลาหยุดปีละไม่น้อยกว่า 30 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งโจทก์อ้างว่าการขอลาหยุดในกรณีนี้ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน 6 วัน เข้าไว้แล้ว เพียงแต่การลาดังกล่าวลูกจ้างไม่ได้ระบุให้ชัดเจนว่าเป็นการลาประเภทใด แต่ก็เป็นที่เข้าใจว่าเป็นการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 บัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน แม้โจทก์จะกำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าวก็ตาม แต่โจทก์ไม่ได้เป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อให้ลูกจ้างได้ใช้

สิทธิหยุด แม้โจทก์จะให้ลูกจ้างสามารถลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่น้อยกว่า 30 วัน มากกว่าที่กฎหมายกำหนดอันเป็นคุณแก่ลูกจ้างก็ตาม แต่ก็เฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีงานทำหรือไม่ได้ขับรถ เพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการ ลักษณะวันหยุดดังกล่าวจึงไม่ใช่วันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะมีเงื่อนไขว่าจะลาหยุดได้เฉพาะกรณีไม่มีงานทำเท่านั้น ทั้งลูกจ้างก็ได้ระบุให้ชัดเจนว่าวันลาหยุดดังกล่าวเป็นการขอลาหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถือได้ว่าลูกจ้างของโจทก์ยังมีได้ใช้สิทธิหยุด สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ง. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 17020-17021/2557 หลังจากผู้แทนลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับโจทก์แล้ว โจทก์ได้ทยอยเรียกให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเข้าทำงานเป็นชุดโดยวิธีโทรศัพท์แจ้งลูกจ้างเป็นรายบุคคล ส่วนลูกจ้างที่ยังไม่ได้เรียกโจทก์ให้รออยู่ที่พัก ไม่ต้องเข้ารายงานตัวหรือลงเวลาที่บริษัท ไม่ได้มอบหมายงานให้ ลูกจ้างมีอิสระที่จะไปไหนได้ แต่ถ้าโจทก์โทรศัพท์แจ้งให้เข้าทำงานลูกจ้างต้องเข้าทำงานตามที่โจทก์กำหนด และโจทก์ยังจ่ายค่าจ้าง และให้สวัสดิการตามระเบียบของบริษัท พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าโจทก์มีคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างในวันทำงานตามปกติ ดังนั้นการที่โจทก์ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในช่วงที่รอเรียกตัวเข้าทำงานดังกล่าวอันเป็นวันทำงานตามปกติ จึงเป็นการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง และถือได้ว่าโจทก์จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายแล้ว

นอกจากนี้ นายจ้างอาจจะให้ลูกจ้างที่ยังทำงานได้ไม่ครบ 1 ปี ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ และหลังจากที่ลูกจ้างทำงานได้ครบ 1 ปีแล้ว นายจ้างอาจจะให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเกิน 6 วันก็ได้¹⁴⁸

(2) อุทธรณ์

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5979/2549 จำเลยที่ 2 กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าลูกจ้างที่ทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้หกวัน โดยไม่มีการสะสมในปีถัดไป เมื่อโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 6 ในเดือนกรกฎาคม 2536 การทำงานในหนึ่งปีแรกจึงครบในเดือนกรกฎาคม 2537 และมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี นับแต่เมื่อครบหนึ่งปี นับแต่เริ่มทำงานและในปีถัดมาทุกปี ปีละหกวันทำงานตลอดมาจนถึงช่วงปีสุดท้าย คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2546 ถึงเดือนกรกฎาคม 2547 ซึ่งจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ในช่วงปีสุดท้ายนี้ โจทก์จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหกวันทำงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

¹⁴⁸“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 133

2) งานเกษตรกรรม

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้งานเกษตรกรรมนั้นมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 180 วันมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน¹⁴⁹

3) งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 12 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้งานประมงทะเลนั้นมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า หรือให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน¹⁵⁰

4) งานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

จะเห็นได้ว่าวันหยุดนั้นคือ วันที่ลูกจ้างไม่ต้องทำงานไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งมีไว้เพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนร่างกาย หรือทำธุระส่วนตัว หรือประกอบพิธีกรรมทางศาสนา โดยเฉพาะวันหยุดประจำสัปดาห์นั้น จะช่วยให้ลูกจ้างได้พักผ่อนคลายความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ และยังทำให้ลูกจ้างได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวของตน หรือพบปะสังสรรค์กับสังคมของตน¹⁵¹

3.2 การทำงานในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับวันหยุดมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าวันหยุดมีไว้เพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนคลายความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ หรือทำธุระส่วนตัว หรือประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และยังทำให้ลูกจ้างได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวของตนหรือพบปะสังสรรค์กับสังคมของตน¹⁵² แต่ในบางครั้งก็มีเหตุสุดวิสัยเกิดขึ้นแก่งานหรือกิจการของนายจ้าง หรือเป็นงานในกิจการที่

¹⁴⁹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 133

¹⁵⁰“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 133

¹⁵¹ สุชาติวิ วรวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548, หน้า 106

¹⁵²“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 106

จะต้องดำเนินการกิจการในวันหยุด ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เพื่อป้องกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างหรือรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ดังนั้น เพื่อที่จะคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้างจึงได้มีการอนุโลมให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ดังที่จะได้อธิบายดังต่อไปนี้

“การทำงานในวันหยุด” หมายถึง การทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขอบเขตของการทำงานในวันหยุดขึ้น โดยสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 6 ประเภท ดังนี้

3.2.1 งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ได้กำหนดกรณีที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ไว้เพียง 3 กรณี ได้แก่

1) กรณีที่ลูกจ้างได้ยินยอมที่จะทำงานในวันหยุดให้นายจ้าง โดยลูกจ้างต้องให้ความยินยอมเป็นคราวๆ ไป ลูกจ้างจะให้ความยินยอมที่จะทำงานในวันหยุดให้นายจ้าง โดยให้รวมครั้งเดียวไปเลยในสัญญาจ้าง หรือในสัญญาหรือข้อตกลงอื่นๆ ไม่ได้ทั้งนี้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดในกรณีนี้ได้เท่าที่จำเป็น เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ ในกิจการของนายจ้างเท่านั้น¹⁵³

2) กรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยในกรณีนี้นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแต่อย่างใด แต่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในกรณีนี้ได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น¹⁵⁴

3) กรณีที่กิจการของนายจ้างเป็นกิจการประเภทโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยในกรณีนี้นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือต้องมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างแต่อย่างใด¹⁵⁵

3.2.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 ได้กำหนดให้งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างนั้นมีการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงาน

¹⁵³ กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556, หน้า 137

¹⁵⁴ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 137

¹⁵⁵ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 137

ทั่วไป โดยห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างโดยเด็ดขาด¹⁵⁶

3.2.3. งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ได้กำหนดให้งานประมงทะเลนั้นมีการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเท่านั้น

3.2.4. งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 3 ประกอบประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและในวันหยุด ในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ได้กำหนดให้งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้นมีการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยแบ่งระยะเวลาการทำงานในวันหยุดออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

- 1) กะกลางวัน ตั้งแต่เวลา 08.00 น. ถึงเวลา 17.00 น.
- 2) กะกลางคืน ตั้งแต่เวลา 19.00 น. ถึงเวลา 23.30 น.
- 3) กะดึก ตั้งแต่เวลา 01.00 น. ถึงเวลา 04.30 น.

ทั้งนี้ กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ไม่ได้จำกัดว่าระยะเวลาการทำงานในวันหยุดจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือกี่กะต่อวัน หรือกี่กะต่อสัปดาห์ แต่ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

3.2.5 งานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้การทำงานในวันหยุดในงานที่รับไปทำที่บ้านนั้นเป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

3.2.6 งานขนส่งทางบก

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้งานขนส่งทางบกนั้นมีการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงาน

¹⁵⁶เกษมสันต์ วัฒารธรรม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2554, หน้า 76

ทั่วไป โดยให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ โดยนายจ้างไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแต่อย่างใด¹⁵⁷

4. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดมาแล้วข้างต้นจะพบว่าในบางครั้งก็มีเหตุสุดวิสัยเกิดขึ้นแก่งานหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ลูกจ้างทำงานในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นกว่าเวลาทำงานปกติหรือทำงานในวันหยุด เพื่อป้องกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างหรือรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ซึ่งเรียกว่าการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดนั้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายจะอนุโลมให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดดังกล่าวได้ แต่ก็จำเป็นที่จะต้องมิชอบเขตระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดดังกล่าว กำหนดเอาไว้เช่นกัน เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักจนเป็นอันตรายต่อชีวิตและร่างกายได้

ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขอบเขตของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด เอาไว้ดังนี้

4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

4.1.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขอบเขตของการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติขึ้น โดยสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 5 ประเภท ดังนี้

1) งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ โดยกำหนดว่าในกรณีที่ลูกจ้างให้ความยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติดังกล่าว เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานในวันหยุดและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแล้ว

¹⁵⁷“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 75

จะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁵⁸ เช่น หากในสัปดาห์ใด นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเป็นเวลา 16 ชั่วโมงแล้ว นายจ้างก็จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างในสัปดาห์นั้นได้อีกเพียง 20 ชั่วโมง เป็นต้น

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ อันเนื่องมาจาก ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง ไม่ได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติว่าจะทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ได้กำหนดว่า นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในกรณีดังกล่าวได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกัน ความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งอาจจะเกินกว่า 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็ได้ ซึ่งอาจจะเป็นการคุ้มครองนายจ้างจนทำให้ลูกจ้างต้องทำงานหนัก จนเป็นอันตรายต่อชีวิตและร่างกายได้ หากเหตุสุดวิสัยดังกล่าวยาวนานข้ามคืนข้ามวัน จึงอาจจะ เป็นการคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้างโดยลิดรอนสิทธิในชีวิตและร่างกายของลูกจ้างมากเกินไปก็ได้ ซึ่งสมควรที่จะมีกำหนดขอบเขตระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ในกรณีดังกล่าวด้วย เพื่อมิให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักจนเป็นอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย

2) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ของลูกจ้างโดยเด็ดขาด¹⁵⁹ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นดังนั้น จึงไม่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวัน ทำงานปกติในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

3) งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรค สอง ได้กำหนดให้งานประมงทะเลนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงาน ทั่วไป โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือ จำเป็นเท่านั้น ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น โดยไม่ได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการทำงาน ล่วงเวลาในวันทำงานปกติว่าจะทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่เมื่อ พิจารณาจากการที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ปกติได้เฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเท่านั้นแล้ว จะเห็นได้ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงาน

¹⁵⁸“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 73

¹⁵⁹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 73

ล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เท่าที่กรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นยังคงมีอยู่เท่านั้น เมื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นดังกล่าวได้ผ่านพ้นไปแล้วนายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้อีกต่อไป ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในงานประมงทะเลจึงมีขอบเขตระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่มีกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น เกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น โดยไม่มีขอบเขตระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในรูปแบบของจำนวนชั่วโมงว่าจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4) งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ได้กำหนดให้งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้นมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยไม่ได้จำกัดว่าชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือกึ่งต่อวัน หรือกึ่งต่อสัปดาห์ แต่ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยไม่ได้จำกัดว่าชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน เช่นเดียวกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

5) งานขนส่งทางบก

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 3 วรรคสอง ได้กำหนดให้งานขนส่งทางบกนั้นมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติของงานขนส่งทางบกนั้น นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ไม่เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน¹⁶⁰

นอกจากนี้ หากมีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่ได้จำกัดว่านายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁶¹ แต่เมื่อพิจารณาจากการที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างก็สามารถให้

¹⁶⁰“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 73

¹⁶¹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 73

ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน เฉพาะในกรณีที่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร แล้ว จะเห็นได้ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในกรณีดังกล่าวได้เท่าที่ความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร ยังคงมีอยู่เท่านั้น เมื่อความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร ดังกล่าว ได้ผ่านพ้นไปแล้วนายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในกรณีดังกล่าวได้อีกต่อไป ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในงานขนส่งทางบกในกรณีที่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร จึงมีขอบเขตระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร เกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น โดยไม่มีขอบเขตระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในรูปแบบของจำนวนชั่วโมงว่าจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.1.2 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขอบเขตของการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติขึ้น โดยสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 5 ประเภท ดังนี้

1) งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ โดยกำหนดว่าในกรณีที่ลูกจ้างให้ความยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุด หรือกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในกิจการประเภทโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดดังกล่าว เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เช่น หากในสัปดาห์ใด นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเป็นเวลา 20 ชั่วโมงแล้ว นายจ้างก็จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างในสัปดาห์นั้นได้อีกเพียง 16 ชั่วโมง เป็นต้น

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลาในวันหยุด อันเนื่องมาจากลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง ไม่ได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดว่าจะทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ได้กำหนดว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีดังกล่าวได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งอาจจะเกินกว่า 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็ได้ ซึ่งอาจจะเป็นการคุ้มครองนายจ้างจนทำให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักจนเป็นอันตราย

ต่อชีวิตและร่างกายได้ หากเหตุสุดวิสัยดังกล่าวยาวนานข้ามคืนข้ามวัน จึงอาจจะเป็นการคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้างโดยลิดรอนสิทธิในชีวิตและร่างกายของลูกจ้างมากจนเกินไปก็ได้ ซึ่งสมควรที่จะมีกำหนดขอบเขตระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีดังกล่าวด้วย เพื่อให้มีให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักจนเป็นอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย

2) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างโดยเด็ดขาด¹⁶² ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นดังนั้น จึงไม่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

3) งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ได้กำหนดให้งานประมงทะเลนั้นมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเท่านั้นดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น โดยไม่ได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดว่าจะทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่เมื่อพิจารณาจากการที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเท่านั้นแล้ว จะเห็นได้ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เท่าที่กรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นยังคงมีอยู่เท่านั้น เมื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นดังกล่าวได้ผ่านพ้นไปแล้วนายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้อีกต่อไป ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในงานประมงทะเลจึงมีขอบเขตระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่มีกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น โดยไม่มีขอบเขตระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในรูปแบบของจำนวนชั่วโมงว่าจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4) งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ได้กำหนดให้งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้นมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยไม่ได้จำกัดว่าชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือกี่กะต่อวัน หรือกี่กะต่อสัปดาห์ แต่ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

¹⁶²“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 73

ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยไม่ได้จำกัดว่าชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน เช่นเดียวกับกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

5) งานขนส่งทางบก

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 3 วรรคสอง ได้กำหนดให้งานขนส่งทางบกนั้นมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของงานขนส่งทางบกนั้น นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหยุดได้ไม่เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน¹⁶³

นอกจากนี้ หากมีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่ได้จำกัดว่านายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁶⁴ แต่เมื่อพิจารณาจากการที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน เฉพาะในกรณีที่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร แล้ว จะเห็นได้ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีดังกล่าวได้เท่าที่ความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร ยังคงมีอยู่เท่านั้น เมื่อความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร ดังกล่าว ได้ผ่านพ้นไปแล้วนายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีดังกล่าวได้อีกต่อไป ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในงานขนส่งทางบกในกรณีที่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร จึงมีขอบเขตระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร เกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น โดยไม่มีขอบเขตระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในรูปแบบของจำนวนชั่วโมงว่าจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดขอบเขตของการทำงานในวันหยุดขึ้น โดยสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 4 ประเภท ดังนี้

¹⁶³ กิติพงศ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556, หน้า 129

¹⁶⁴ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 129

4.2.1 งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานในวันหยุดเอาไว้ โดยกำหนดว่าในกรณีที่ลูกจ้างให้ความยินยอมที่จะทำงานในวันหยุดหรือกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในกิจการประเภทโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดดังกล่าวเมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์¹⁶⁵ เช่น หากในสัปดาห์ใด นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเป็นเวลา 20 ชั่วโมงแล้ว นายจ้างก็จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างในสัปดาห์นั้นได้อีกเพียง 16 ชั่วโมง เป็นต้น

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานในวันหยุดอันเนื่องมาจากลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 วรรคหนึ่ง ไม่ได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการทำงานในวันหยุดว่าจะทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ได้กำหนดว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในกรณีดังกล่าวได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งอาจจะเกินกว่า 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็ได้ ซึ่งอาจจะเป็นการคุ้มครองนายจ้างจนทำให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักจนเป็นอันตรายต่อชีวิตและร่างกายได้ หากเหตุสุดวิสัยดังกล่าวยาวนานข้ามคืนข้ามวัน จึงอาจจะเป็นการคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้างโดยลิดรอนสิทธิในชีวิตและร่างกายของลูกจ้างมากเกินไปก็ได้ ซึ่งสมควรที่จะมีกำหนดขอบเขตระยะเวลาในการทำงานในวันหยุดในกรณีดังกล่าวด้วย เพื่อมิให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักจนเป็นอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย

4.2.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างโดยเด็ดขาด¹⁶⁶ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นดังนั้น จึงไม่มีชั่วโมงการทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

¹⁶⁵“เรื่องเดียวกัน” , หน้า 129

¹⁶⁶เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์

4.2.3 งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 ได้กำหนดให้งานประมงทะเลนั้นมีชั่วโมงการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเท่านั้นดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น โดยไม่ได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการทำงานในวันหยุดว่าจะทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่เมื่อพิจารณาจากการที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเท่านั้นแล้ว จะเห็นได้ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่กรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นยังคงมีอยู่เท่านั้น เมื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นดังกล่าวได้ผ่านพ้นไปแล้วนายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้อีกต่อไป ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดในงานประมงทะเลจึงมีขอบเขตระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่มีกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น เกิดขึ้นแก่ของนายจ้างเท่านั้น โดยไม่มีขอบเขตระยะเวลาในการทำงานในวันหยุดในรูปแบบของจำนวนชั่วโมงว่าจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.2.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ได้กำหนดให้งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้นมีชั่วโมงการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยไม่ได้จำกัดว่าชั่วโมงการทำงานในวันหยุดจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือกี่กะต่อวัน หรือกี่กะต่อสัปดาห์ แต่ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีชั่วโมงการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยไม่ได้จำกัดว่าชั่วโมงการทำงานในวันหยุดจะต้องไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน เช่นเดียวกับกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

5. การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นแล้วเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดเมื่อนายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดแล้ว ก็ต้องมีการตอบแทนลูกจ้างอัน

เนื่องมาจากการที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง เพื่อชดเชยการที่ลูกจ้างจะต้องสละเวลาพักผ่อนของตนเองมาทำงานให้แก่นายจ้าง

ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด เอาไว้ดังนี้

5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา

การชดเชยการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

5.1.1. การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติขึ้น โดยสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 5 ประเภท ดังนี้

1) งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเป็นเงิน

ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61 ได้กำหนดเกี่ยวกับค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ในวันทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้าง ในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานปกติตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย¹⁶⁷ เช่น หากปกติลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 100 บาท ลูกจ้างก็จะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตรา ไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 150 บาท เป็นต้น

(1) อุทากรณี

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 525/2534 โจทก์ทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนขบวนรถไฟดีเซลราง เริ่มเข้าทำงานก่อนที่ขบวนรถจะออก 1 ชั่วโมง และทำงานอยู่บนขบวนรถตลอดทางจนถึงสถานีปลายทาง ส่วนในเที่ยวกลับก็เข้าทำงานในลักษณะเดียวกัน การทำงานของโจทก์ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการเดินทางของขบวนรถไฟดีเซลรางแต่ละครั้ง จึงเป็นการทำงานตามปกติของโจทก์ เบี้ยเลี้ยงที่จ่ายจ่ายให้โจทก์แต่ละเที่ยวของการเดินทางจึงเป็นการจ่ายเพื่อ

¹⁶⁷“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 73

ตอบแทนการทำงานในเวลาปกติด้วย เพราะนอกจากงานต้อนรับบนขบวนรถแล้ว โจทก์ไม่มีหน้าที่อื่นอีก แม้เวลาทำงานบนขบวนรถจะเกินกำหนดเวลาตามที่กำหนดในข้อ 3 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ก็ตาม โจทก์ก็ได้ทำงานกับจำเลยโดยได้รับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงรวมกันตลอดมา แสดงว่าโจทก์และจำเลยตกลงจ่ายค่าจ้างกันในลักษณะดังกล่าว เบี้ยเลี้ยงจึงเป็นค่าจ้าง เมื่อนำเบี้ยเลี้ยงไปคิดรวมกับเงินเดือนแล้ว ถือได้ว่าจำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

งานที่จำเลยให้โจทก์ทำเป็นงานขนส่ง แม้จำเลยจะให้โจทก์ทำงานเกินเวลาที่กำหนดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมแรงงานอันเป็นการฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ก็เป็นเรื่องที่จำเลยจะต้องรับผิดชอบในการกระทำของตนเป็นอีกกรณีหนึ่ง ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่โจทก์นอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ 36

การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกือบหนึ่งเท่า เมื่อพิจารณาตามลักษณะงานกับระยะเวลาที่โจทก์ทำงานนับถึงวันฟ้องเป็นเวลาเกือบ 4 ปี และโจทก์ไม่ได้โต้แย้งการจ่ายค่าจ้างในลักษณะดังกล่าว ถือได้ว่าโจทก์และจำเลยตกลงกันให้ส่วนที่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเป็นค่าทำงานเกินเวลา ทั้งกรณีไม่ใช้แรงงานไม่เหมาะสม จึงใช้บังคับได้ เมื่อจำเลยจ่ายเงินให้ครบถ้วนตามสัญญาแล้ว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยจ่ายเงินส่วนนี้อีก

2) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างโดยเด็ดขาด¹⁶⁸ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นดังนั้น จึงไม่มีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

3) งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ได้กำหนดให้งานประมงทะเลนั้นมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้รับเวลาพักผ่อนโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ ซึ่งเวลาพักผ่อนดังกล่าวจะมีระยะเวลาสั้นกับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง

¹⁶⁸“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 73

4) งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ได้กำหนดให้งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้นมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 1 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน เช่นเดียวกันกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

5) งานขนส่งทางบก

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 6 ได้กำหนดให้งานขนส่งทางบกนั้นมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้นายจ้าง เป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติ ตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้นายจ้าง เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว เช่น หากปกติลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 100 บาท ลูกจ้างก็จะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตราชั่วโมงละ 100 บาท เป็นต้น

(1) อุทาหรณ์

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7755-7774/2551 ลักษณะงานของพนักงานขับรถของจำเลยซึ่งรวมทั้งโจทก์ทั้งสี่สิบเป็นงานที่ต้องทำนอกสำนักงานของจำเลยไม่ใช่งานที่ทำในสำนักงาน ในระหว่างปฏิบัติงาน โจทก์ทั้งสี่สิบต้องปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทนำเที่ยวที่ส่งผ่านมัคคุเทศก์เท่ากับจำเลยมอบการบังคับบัญชาในระหว่างปฏิบัติงานของโจทก์ทั้งสี่สิบให้บริษัทนำเที่ยว การทำงานล่วงเวลาหรือไม่ขึ้นอยู่กับคำสั่งของบริษัทนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์ อีกทั้งตามสัญญาจ้างขนส่งด้วยรถโดยสารปรับอากาศ กำหนดให้บริษัทนำเที่ยวเป็นผู้จ่ายค่าล่วงเวลาให้โจทก์ทั้งสี่สิบ ในขณะที่เดียวกันจำเลยก็ยังคงจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทั้งสี่สิบเป็นเงินเดือนซึ่งเป็นค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการปฏิบัติงานขับรถอันมีลักษณะงานที่ทำนอกสำนักงานของจำเลยอยู่แล้ว ส่วนเงิน "ค่าเบี่ยเลี้ยง" ที่บริษัทนำเที่ยวจ่ายหรือจ่ายผ่านมัคคุเทศก์ให้โจทก์ทั้งสี่สิบนั้นเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในระหว่างที่โจทก์ทั้งสี่สิบปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งและอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของบริษัทนำเที่ยวที่เรียกว่า "ค่าล่วงเวลา" นั้นเอง โจทก์ทั้งสี่สิบไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในการ

ทำงานล่วงเวลา แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ดังนั้น เงินที่เรียกว่า "ค่าเบี้ยเลี้ยง" หรือ "ค่าล่วงเวลา" ก็คือ "ค่าตอบแทน" การทำงานล่วงเวลาตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 65 (8) ประกอบ กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 6 ที่บริษัทนำ เทียบจ่ายค่าล่วงเวลา (ค่าตอบแทน) เหม่าจ่ายให้โจทก์ทั้งสี่สิบในอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานของโจทก์ทั้งสี่สิบ และจ่ายให้แม้วันที่โจทก์ทั้งสี่สิบไม่ได้ทำงานล่วงเวลาก็เป็นไปเพื่อ ประโยชน์ของโจทก์ทั้งสี่สิบ ไม่ทำให้เงินดังกล่าวกลายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงที่บริษัทนำ เทียบจ่ายตอบแทน การที่โจทก์ทั้งสี่สิบออกไปทำงานล่วงเวลาครบถ้วนแล้วจำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาให้โจทก์ทั้งสี่สิบ

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 18591-18632/2557 เมื่อปรากฏว่างานที่ โจทก์ทั้งสี่สิบสองทำเป็นงานขนส่งทางบกและจำเลยไม่ได้ตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่โจทก์ทั้งสี่ สิบสอง แม้โจทก์ทั้งสี่สิบสองจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาก็ตามแต่ก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน เป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 65 (9) ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 6 จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหากโจทก์ ทั้งสี่สิบสองได้ทำงานล่วงเวลา หาใช่ว่าเมื่อลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาแล้วจะถูกต้องสิทธิมิให้ ได้รับค่าจ้างธรรมดาไปด้วยไม่

เมื่อศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโจทก์แต่ละคน เพียงพอที่ศาลฎีกาจะพิพากษาถึงการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาให้โจทก์แต่ละคนได้ จึง ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโจทก์แต่ละคนว่าได้ทำงานล่วงเวลา หรือไม่ ทำงานล่วงเวลาจำนวนกี่ชั่วโมง ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด กรณีที่ศาลแรงงานกลาง เห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดี ส่วนนี้ใหม่ตามรูปคดี ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 56 วรรคสองและวรรคสาม

ค. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11328-11424/2558 โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดเป็น ลูกจ้างในงานขนส่งทางบก ในกรณีที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างให้โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดทำงานล่วงเวลาใน วันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยไม่มีข้อตกลงที่จะจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาใน วันหยุดให้แก่โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ด จำเลยก็ยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้าง ต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนที่ทำให้แก่โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 6

โจทก์แต่ละคนกล่าวอ้างในคำฟ้องว่าในแต่ละวันทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดวันละ 4 ชั่วโมง ปรากฏอัตราค่าตอบแทน (อัตราเดิม) ตามระยะทางและระยะเวลาการเดินทาง ตัวอย่างเช่น กรณีที่โจทก์คนใดเดินทางไปส่งมอบสินค้าที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งใช้ระยะเวลาเดินทาง 12 ชั่วโมง เกินกว่าเวลาทำงานปกติไป 4 ชั่วโมง จำเลยจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นเงินรวม 345 บาท ซึ่งคิดเป็นอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง คือ ชั่วโมงละ 28.75 บาท หากต้องเดินทางไปส่งสินค้าที่จังหวัดจันทบุรีซึ่งใช้ระยะเวลาเดินทาง 9 ชั่วโมง เกินกว่าเวลาทำงานปกติไป 1 ชั่วโมง จำเลยจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นเงินรวม 335 บาท ซึ่งคิดเป็นอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง คือ ชั่วโมงละ 37.22 บาท เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานที่โจทก์แต่ละคนได้รับตามเอกสารท้ายคำให้การหมายเลข 2 แล้ว ปรากฏว่าจำเลยได้จ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและการทำงานล่วงเวลา ในวันหยุดเป็นเงินจำนวนเกินกว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของโจทก์แต่ละคนทั้งเอกสารหมายเลข 1 ก็ปรากฏว่าแม้โจทก์จะทำงานภายในชั่วโมงทำงานปกติคือไม่เกิน 8 ชั่วโมง จำเลยก็จ่ายค่าตอบแทนให้เหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นประโยชน์แก่โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ด เมื่อได้ความว่าจำเลยจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดซึ่งไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดให้แก่โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนตามฟ้องให้แก่โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดอีก

5.1.2 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดขึ้น โดยสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 5 ประเภท ดังนี้

1) งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเป็นเงิน

ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 63 ได้กำหนดเกี่ยวกับค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานปกติตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย¹⁶⁹ เช่น หากปกติลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 100 บาท ลูกจ้างก็จะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 300 บาท เป็นต้น

¹⁶⁹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 73

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 วรรคสี่ และ กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ กำหนดเกี่ยวกับการขดเซยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีเอาไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่ อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานดังต่อไปนี้

(1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

(2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงาน ต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณี ให้แก่นายจ้างดังกล่าวว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีที่ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลา ให้แก่นายจ้างดังกล่าว หรือจะให้นายจ้างจะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้ก็ได้¹⁷⁰

(3) อุทาหรณ์

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 525/2534 โจทก์ทำงานเป็นพนักงานต้อนรับ บนขบวนรถไฟดีเซลราง เริ่มเข้าทำงานก่อนที่ขบวนรถจะออก 1 ชั่วโมง และทำงานอยู่บนขบวนรถ ตลอดทางจนถึงสถานีปลายทาง ส่วนในเที่ยวกลับก็เข้าทำงานในลักษณะเดียวกัน การทำงานของ โจทก์ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการเดินทางของขบวนรถไฟดีเซลรางแต่ละครั้ง จึงเป็นการทำงาน ตามปกติของโจทก์ เบี้ยเลี้ยงที่จ่ายให้โจทก์แต่ละเที่ยวของการเดินทางจึงเป็นการจ่ายเพื่อ ตอบแทนการทำงานในเวลาปกติด้วย เพราะนอกจากงานต้อนรับบนขบวนรถแล้ว โจทก์ไม่มี หน้าที่อื่นอีก แม้เวลาทำงานบนขบวนรถจะเกินกำหนดเวลาตามที่กำหนดในข้อ 3 แห่งประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ก็ตาม โจทก์ก็ได้ทำงานกับจ่ายโดยได้รับเงินเดือน และเบี่ยเลี้ยงรวมกันตลอดมา แสดงว่าโจทก์และจ่ายตกลงจ่ายค่าจ้างกันในลักษณะดังกล่าว เบี่ย เลี้ยงจึงเป็นค่าจ้าง เมื่อนำเบี่ยเลี้ยงไปคิดรวมกับเงินเดือนแล้ว ถือได้ว่าจ่ายค่าจ้างให้โจทก์เกิน กว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

งานที่จ่ายให้โจทก์ทำเป็นงานขนส่ง แม้จ่ายจะให้โจทก์ ทำงานเกินเวลาที่กำหนดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมแรงงานอันเป็นการฝ่าฝืนประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ก็เป็นเรื่องที่จ่ายจะต้องรับผิดชอบในการกระทำ

¹⁷⁰“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 73

ของตนเป็นอีกกรณีหนึ่ง ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่โจทก์นอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ 36

การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกือบหนึ่งเท่า เมื่อพิจารณาตามลักษณะงานกับระยะเวลาที่โจทก์ทำงานนับถึงวันฟ้องเป็นเวลาเกือบ 4 ปี และโจทก์ไม่ได้โต้แย้งการจ่ายค่าจ้างในลักษณะดังกล่าว ถือได้ว่าโจทก์และจำเลยตกลงกันให้ส่วนที่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเป็นค่าทำงานเกินเวลา ทั้งกรณีไม่ใช่การใช้แรงงานไม่เหมาะสม จึงใช้บังคับได้ เมื่อจำเลยจ่ายเงินให้ครบถ้วนตามสัญญาแล้ว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยจ่ายเงินส่วนนี้อีก

ลักษณะงานของโจทก์จะต้องทำต่อเนื่องคาบเกี่ยวกันในวันที่ติดต่อกัน ไม่อาจหยุดเต็มวันในวันเดียวกันได้ จำเลยมีเวลาให้โจทก์หยุดทำงานติดต่อกันเกิน 24 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 2 ครั้งกรณีถือได้ว่าในแต่ละสัปดาห์จำเลยได้ให้โจทก์หยุดทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวง-มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 7 แล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์

จำเลยไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปี ไม่มีข้อตกลงล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปหยุดปีอื่น ทั้งจำเลยไม่ได้ให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปี แม้ขณะฟ้องโจทก์ยังเป็นลูกจ้างของจำเลยอยู่ โจทก์ก็มีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือให้จำเลยกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีในทางใดทางหนึ่งได้ เมื่อโจทก์ใช้สิทธิเรียกร้องเอาค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำเลยก็มีหน้าที่ต้องจ่ายให้

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7670/2547 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 วรรคหนึ่ง บัญญัติให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันไว้ในใบสมัครงานว่าลูกจ้าง ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ข้อตกลงจึงขัดต่อบทกฎหมายดังกล่าวซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน และใช้บังคับไม่ได้ ลูกจ้าง ย่อมมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์

จำเลยที่ 1 ไม่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้างหรือการเลิกจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 65 (1) ที่จะทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 66 เมื่อจำเลยที่ 1 ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ จำเลยที่ 1 ย่อมมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวตามมาตรา 62

ค. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6848/2548 บทบัญญัติในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 28 มาตรา 62 และมาตรา 64 หมายความว่า นายจ้างต้องจัดให้

ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน หากนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดและจ่ายในอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุด

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

ง. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11182/2553 การที่นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณีแทนวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น แม้ไม่มีกฎหมายกำหนดให้การประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างเป็นโมฆะ แต่ก็ถือได้ว่าประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย และไม่เป็นการยกเว้นวันหยุดตามประเพณีตามมาตรา 29 แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นายจ้างจึงยังคงต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นให้ลูกจ้างทราบและให้ลูกจ้างหยุดงานในวันดังกล่าว หากให้ลูกจ้างมาทำงานก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมาย การที่นายจ้างกำหนดให้วันทำงานปกติของลูกจ้างเป็นวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีและจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีตามอัตราค่าจ้างในวันหยุด ถือเป็นการตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเกินไปกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติตามอำเภอใจเสมือนหนึ่งว่าเพื่อชำระหนี้ โดยรู้ว่าคุณไม่มีหนี้ที่จะต้องชำระ ไม่อาจนำเอาเหตุที่ได้จ่ายค่าจ้างเกินกว่าปกติกับการที่ลูกจ้างยอมรับค่าจ้างมาอ้างว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอม การที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างมากกว่าที่ควรได้รับไม่ถือว่าเป็นการตกลงอันใดขึ้นใหม่ นายจ้างจะถือว่าได้ชำระหนี้ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดตามประเพณีแล้วหาได้ไม่ และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณี ก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง

จ. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8661/2547 โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีปีละ 30 วัน โดยถือตามปีปฏิทิน พนักงานสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ได้ และไม่ปรากฏว่าจำเลยได้จัดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแต่ละปีที่โจทก์ทำงานกับ

จำเลย แสดงว่าจำเลยมิได้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 ที่กำหนดให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างต้องกำหนดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีในแต่ละปีที่ทำงานหรือต้องตกลงกับโจทก์เพื่อกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ เมื่อโจทก์มิได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ตามมาตรา 64

จ. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6944/2550 นาย ช. นาย ธ. และนาย พ. ลูกจ้างโจทก์ มีหน้าที่ขับรถยนต์โดยสารไม่ประจำทางให้แก่ลูกค้าของโจทก์ที่มาใช้บริการเพื่อการท่องเที่ยว ได้ร้องต่อจำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานว่า โจทก์ไม่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างทั้งสาม จำเลยจึงมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้างทั้งสาม โจทก์มีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาประเภทต่างๆ ไว้ นอกจากนี้ในกรณีไม่มีงานทำหรือไม่ได้ขับรถเพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการของโจทก์ โจทก์ยังยินยอมให้ลูกจ้างขอลาหยุดปีละไม่น้อยกว่า 30 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งโจทก์อ้างว่าการขอลาหยุดในกรณีนี้ได้รวมวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน 6 วัน เข้าไว้แล้ว เพียงแต่การลาดังกล่าวลูกจ้างไม่ได้ระบุให้ชัดเจนว่าเป็นการลาประเภทใด แต่ก็เป็นที่เข้าใจว่าเป็นการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ตาม พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 บัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน แม้โจทก์จะกำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าวก็ตาม แต่โจทก์ไม่ได้เป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุด แม้โจทก์จะให้ลูกจ้างสามารถลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่น้อยกว่า 30 วัน มากกว่าที่กฎหมายกำหนดอันเป็นคุณแก่ลูกจ้างก็ตาม แต่ก็เฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีงานทำหรือไม่ได้ขับรถเพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการ ลักษณะวันหยุดดังกล่าวจึงไม่ใช่วันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะมีเงื่อนไขว่าจะลาหยุดได้เฉพาะกรณีไม่มีงานทำเท่านั้น ทั้งลูกจ้างก็มีได้ระบุให้ชัดเจนว่าวันลาหยุดดังกล่าวเป็นการขอลาหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถือได้ว่าลูกจ้างของโจทก์ยังมีได้ใช้สิทธิหยุดสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โจทก์จำต้องชำระค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้างทั้งสามตามคำสั่งของจำเลย

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 17020-17021/2557 หลังจากผู้แทนลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับโจทก์แล้ว โจทก์ได้ทยอยเรียกให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเข้าทำงานเป็นชุดโดยวิธีโทรศัพท์แจ้งลูกจ้างเป็นรายบุคคล ส่วนลูกจ้างที่ยังไม่ได้เรียกโจทก์ให้รออยู่ที่พัก ไม่ต้องเข้ารายงานตัวหรือลงเวลาที่บริษัท ไม่ได้มอบหมายงานให้ ลูกจ้างมีอิสระที่จะไปไหนได้ แต่ถ้าโจทก์โทรศัพท์แจ้งให้เข้าทำงานลูกจ้างต้องเข้าทำงานตามที่โจทก์กำหนด และโจทก์ยังจ่ายค่าจ้าง

และให้สวัสดิการตามระเบียบของบริษัท พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าโจทก์มีคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างในวันทำงานตามปกติ ดังนั้นการที่โจทก์ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในช่วงที่รอเรียกตัวเข้าทำงานดังกล่าวอันเป็นวันทำงานตามปกติ จึงเป็นการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง และถือได้ว่าโจทก์จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายแล้ว โจทก์จึงไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้างตามมาตรา 64

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5979/2549 จำเลยที่ 2 กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าลูกจ้างที่ทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้หกวันโดยไม่มีภาระสะสมในปีถัดไป เมื่อโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 6 ในเดือนกรกฎาคม 2536 การทำงานในหนึ่งปีแรกจึงครบในเดือนกรกฎาคม 2537 และมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี นับแต่เมื่อครบหนึ่งปี นับแต่เริ่มทำงานและในปีถัดมาทุกปี ปีละหกวันทำงานตลอดมาจนถึงช่วงปีสุดท้าย คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2546 ถึงเดือนกรกฎาคม 2547 ซึ่งจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ในช่วงปีสุดท้ายนี้ โจทก์จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหกวันทำงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่เมื่อปรากฏว่า ในปี 2546 โจทก์ไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2546 ทั้งหกวันแก่โจทก์แล้วโดยไม่มีคู่ความฝ่ายใดไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานส่วนนี้แล้วนำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่ทราบคำสั่ง คำสั่งในส่วนนี้จึงเป็นที่สุด เมื่อศาลแรงงานกลางเห็นว่า นับแต่ต้นปี 2547 จนถึงเดือนกรกฎาคม 2547 โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอีกเพียงสี่วันทำงาน และโจทก์ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปี 2547 แล้วสองวัน จึงกำหนดให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2547 แก่โจทก์อีกเพียงสองวันตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่โจทก์พึงมีสิทธิตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 67 จึงชอบแล้ว และกรณีนี้โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 2 เกินกว่าหนึ่งปี มิใช่กรณีทำงานยังไม่ครบหนึ่งปีตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 แต่อย่างใด

2) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างโดยเด็ดขาด¹⁷¹ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นดังนั้น จึงไม่มีการขดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

¹⁷¹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 73

3) งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ได้กำหนดให้งานประมงทะเลนั้นมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้าง ได้รับเวลาพักชดเชยโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ ซึ่งเวลาพักชดเชยดังกล่าวจะมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้าง

นอกจากนี้ หากนายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว นอกจากนายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้นายจ้างดังกล่าว ได้รับเวลาพักชดเชยแล้ว กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 12 วรรคสอง ยังกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้นายจ้าง เป็นเงินในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้นายจ้าง เป็นเงินในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราที่สูงกว่าดังกล่าวอีกด้วย เช่น หากปกติลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 100 บาท ลูกจ้างก็จะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในอัตราไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 100 บาท เป็นต้น

4) งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ข้อ 1 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้นมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน เช่นเดียวกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

5) งานขนส่งทางบก

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 6 ได้กำหนดให้งานขนส่งทางบกนั้นมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้าง เป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติตาม

จำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้าง เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว เช่น หากปกติลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 100 บาท ลูกจ้างก็จะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราชั่วโมงละ 100 บาท เป็นต้น

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 วรรคสี่ และกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีเอาไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีให้แก่นายจ้างดังกล่าวว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีที่ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างดังกล่าว หรือจะให้นายจ้างจะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้ก็ได้¹⁷²

(1) อุทาหรณ์

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7755-7774/2551 ลักษณะงานของพนักงานขับรถของจำเลยซึ่งรวมทั้งโจทก์ทั้งสี่สิบเป็นงานที่ต้องทำนอกสำนักงานของจำเลยไม่ใช่งานที่ทำในสำนักงาน ในระหว่างปฏิบัติงานโจทก์ทั้งสี่สิบต้องปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทนำเที่ยวที่ส่งผ่านมัคคุเทศก์เท่ากับจำเลยมอบการบังคับบัญชาในระหว่างปฏิบัติงานของโจทก์ทั้งสี่สิบให้บริษัทนำเที่ยว การทำงานล่วงเวลาหรือไม่ขึ้นอยู่กับคำสั่งของบริษัทนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์ อีกทั้งตามสัญญาจ้างขนส่งด้วยรถโดยสารปรับอากาศ กำหนดให้บริษัทนำเที่ยวเป็นผู้จ่ายค่าล่วงเวลาให้โจทก์ทั้งสี่สิบ ในขณะที่เดียวกันจำเลยก็ยังคงจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทั้งสี่สิบเป็นเงินเดือนซึ่งเป็นค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการปฏิบัติงานขับรถอันมีลักษณะงานที่ทำนอกสำนักงานของจำเลยอยู่แล้ว ส่วนเงิน "ค่าเบี้ยเลี้ยง" ที่บริษัทนำเที่ยวจ่ายหรือจ่ายผ่านมัคคุเทศก์ให้โจทก์ทั้งสี่สิบนั้นเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในระหว่างที่โจทก์ทั้งสี่สิบปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งและอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของบริษัทนำเที่ยวที่เรียกว่า "ค่าล่วงเวลา" นั่นเอง โจทก์ทั้งสี่สิบไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงานล่วงเวลา แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ดังนั้น เงินที่เรียกว่า "ค่าเบี้ยเลี้ยง" หรือ "ค่าล่วงเวลา" ก็คือ "ค่าตอบแทน" การทำงานล่วงเวลาตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 65 (8) ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 6 ที่บริษัทนำ

¹⁷²กิติพงษ์ หังสพฤกษ์, กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556, หน้า 132

เที่ยวจ่ายค่าล่วงเวลา (ค่าตอบแทน) เหมาะจ่ายให้โจทก์ทั้งสี่สิบในอัตราสูงกว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานของโจทก์ทั้งสี่สิบ และจ่ายให้แม้วันที่โจทก์ทั้งสี่สิบไม่ได้ทำงานล่วงเวลาก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ของโจทก์ทั้งสี่สิบ ไม่ทำให้เงินดังกล่าวกลายเป็นค่าเบี่ยงเบนที่บริษัทนำเที่ยวจ่ายตอบแทนการที่โจทก์ทั้งสี่สิบออกไปทำงานล่วงเวลาครบถ้วนแล้วจำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาให้โจทก์ทั้งสี่สิบ

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 18591-18632/2557 เมื่อปรากฏว่างานที่โจทก์ทั้งสี่สิบสองทำเป็นงานขนส่งทางบกและจำเลยไม่ได้ตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่โจทก์ทั้งสี่สิบสอง แม้โจทก์ทั้งสี่สิบสองจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาก็ตามแต่ก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 65 (9) ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 6 จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหากโจทก์ทั้งสี่สิบสองได้ทำงานล่วงเวลา หากใช้ว่าเมื่อลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาแล้วจะถูกตัดสิทธิมิให้ได้รับค่าจ้างธรรมดาไปด้วยไม่

เมื่อศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโจทก์แต่ละคน เพียงพอที่ศาลฎีกาจะพิพากษาถึงการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาให้โจทก์แต่ละคนได้ จึงต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโจทก์แต่ละคนว่าได้ทำงานล่วงเวลาหรือไม่ ทำงานล่วงเวลาจำนวนกี่ชั่วโมง ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด กรณีที่ศาลแรงงานกลางเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีส่วนนี้ใหม่ตามรูปคดี ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 56 วรรคสองและวรรคสาม

ค. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11328-11424/2558 โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดเป็นลูกจ้างในงานขนส่งทางบก ในกรณีที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างให้โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยไม่มีข้อตกลงที่จะจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ด จำเลยก็ยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนที่ทำให้แก่โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 6

โจทก์แต่ละคนกล่าวอ้างในคำฟ้องว่าในแต่ละวันทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดวันละ 4 ชั่วโมง ปรากฏอัตราค่าจ้างค่าตอบแทน (อัตราเดิม) ตามระยะทางและระยะเวลาการเดินทาง ตัวอย่างเช่น กรณีที่โจทก์คนใดเดินทางไปส่งมอบสินค้าที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งใช้ระยะเวลาเดินทาง 12 ชั่วโมง เกินกว่าเวลาทำงานปกติไป 4 ชั่วโมง

จ่ายค่าตอบแทนให้เป็นเงินรวม 345 บาท ซึ่งคิดเป็นอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง คือ ชั่วโมงละ 28.75 บาท หากต้องเดินทางไปส่งสินค้าที่จังหวัดจันทบุรีซึ่งใช้ระยะเวลาเดินทาง 9 ชั่วโมง เกินกว่าเวลาทำงานปกติไป 1 ชั่วโมง จ่ายค่าตอบแทนให้เป็นเงินรวม 335 บาท ซึ่งคิดเป็นอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง คือ ชั่วโมงละ 37.22 บาท เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานที่โจทก์แต่ละคนได้รับตามเอกสารท้ายคำให้การหมายเลข 2 แล้ว ปรากฏว่าจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและการทำงานล่วงเวลา ในวันหยุดเป็นเงินจำนวนเกินกว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของโจทก์แต่ละคนทั้งเอกสารหมายเลข 1 ก็ปรากฏว่าแม้โจทก์จะทำงานภายในชั่วโมงทำงานปกติคือไม่เกิน 8 ชั่วโมง จ่ายก็จ่ายค่าตอบแทนให้นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นประโยชน์แก่โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ด เมื่อได้ความว่าจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดซึ่งไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดให้แก่โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนตามฟ้องให้แก่โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดอีก

5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานในวันหยุดขึ้น โดยสามารถแบ่งตามประเภทของงานได้ 4 ประเภท ดังนี้

5.2.1 งานทั่วไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดเป็นเงิน

ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 62 ได้กำหนดเกี่ยวกับค่าทำงานในวันหยุดเอาไว้ว่าให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้แก่นายจ้าง ในอัตราดังต่อไปนี้

1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานปกติตามจำนวนผลงานที่ทำสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย¹⁷³ เช่น หากปกติลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 100 บาท ลูกจ้างก็จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 100 บาท เป็นต้น

¹⁷³“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 157

2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานปกติตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย¹⁷⁴ เช่น หากปกติลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างในอัตราชั่วโมงละ 100 บาท ลูกจ้างก็จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 200 บาท เป็นต้น

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 วรรคสี่ และกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานในวันหยุดตามประเพณีเอาไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานดังต่อไปนี้

3) งานในกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

4) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ นายจ้างดังกล่าวว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีที่ลูกจ้างที่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้างดังกล่าว หรือจะให้นายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้¹⁷⁵

5) อุทธรณ์

ก. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 525/2534 โจทก์ทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนขบวนรถไฟดีเซลราง เริ่มเข้าทำงานก่อนที่ขบวนรถจะออก 1 ชั่วโมง และทำงานอยู่บนขบวนรถตลอดทางจนถึงสถานีปลายทาง ส่วนในเที่ยวกลับก็เข้าทำงานในลักษณะเดียวกัน การทำงานของโจทก์ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการเดินทางของขบวนรถไฟดีเซลรางแต่ละครั้ง จึงเป็นการทำงานตามปกติของโจทก์ เบี้ยเลี้ยงที่จ่ายให้โจทก์แต่ละเที่ยวของการเดินทางจึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติด้วย เพราะนอกจากงานต้อนรับบนขบวนรถแล้ว โจทก์ไม่มีหน้าที่อื่นอีก แม้เวลาทำงานบนขบวนรถจะเกินกำหนดเวลาตามที่กำหนดในข้อ 3 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ก็ตาม โจทก์ก็ได้ทำงานกับจ่ายโดยได้รับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงรวมกันตลอดมา แสดงว่า โจทก์และจ่ายตกลงจ่ายค่าจ้างกันในลักษณะดังกล่าว เบี้ย

¹⁷⁴“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 157

¹⁷⁵“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 132

เลี้ยงจึงเป็นค่าจ้าง เมื่อนำเบี้ยเลี้ยงไปคิดรวมกับเงินเดือนแล้ว ถือได้ว่าจ่ายค่าจ้างให้โจทก์เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

งานที่จ่ายให้โจทก์ทำเป็นงานขนส่ง แม้จ่ายจะให้โจทก์ทำงานเกินเวลาที่กำหนด โดยไม่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมแรงงาน อันเป็นการฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ก็เป็นเรื่องที่จ่ายจะต้องรับผิดชอบในการกระทำของตน เป็นอีกกรณีหนึ่ง ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่โจทก์นอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ 36

การที่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกือบหนึ่งเท่า เมื่อพิจารณาตามลักษณะงานกับระยะเวลาที่โจทก์ทำงานนับถึงวันฟ้องเป็นเวลาเกือบ 4 ปี และโจทก์ไม่ได้โต้แย้งการจ่ายค่าจ้างในลักษณะดังกล่าว ถือได้ว่าโจทก์และจ่ายตกลงกันให้ส่วนที่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเป็นค่าทำงานเกินเวลา ทั้งกรณีไม่ใช้การใช้แรงงานไม่เหมาะสม จึงใช้บังคับได้ เมื่อจ่ายจ่ายเงินให้ครบถ้วนตามสัญญาแล้ว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องให้จ่ายเงินส่วนนี้อีก

ลักษณะงานของโจทก์จะต้องทำต่อเนื่องคาบเกี่ยวกันในวันที่ติดต่อกัน ไม่อาจหยุดเต็มวันในวันเดียวกันได้ จ่ายมีเวลาให้โจทก์หยุดทำงานติดต่อกันเกิน 24 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 2 ครั้งกรณีถือว่าในแต่ละสัปดาห์จ่ายได้ให้โจทก์หยุดทำงานเกินกว่าที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 7 แล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์

จ่ายไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปี ไม่มีข้อตกลงล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปหยุดปีอื่น ทั้งจ่ายไม่ได้ให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปี แม้ขณะฟ้องโจทก์ยังเป็นลูกจ้างของจ่ายอยู่ โจทก์ก็มีสิทธิเรียกร้องให้จ่ายจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือให้จ่ายกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีในทางใดทางหนึ่งได้ เมื่อโจทก์ใช้สิทธิเรียกร้องเอาค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี จ่ายก็มีหน้าที่ต้องจ่ายให้

ข. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7670/2547 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 วรรคหนึ่ง บัญญัติให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันไว้ในใบสมัครงานว่าลูกจ้าง ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ข้อตกลงจึงขัดต่อบทกฎหมายดังกล่าวซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน และใช้บังคับไม่ได้ ลูกจ้าง ย่อมมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์

จ่ายที่ 1 ไม่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้างหรือการเลิกจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 65 (1) ที่

จะทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 66 เมื่อจำเลยที่ 1 ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ จำเลยที่ 1 ย่อมมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวตามมาตรา 62

ค. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6848/2548 บทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 28 มาตรา 62 และมาตรา 64 หมายความว่า นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน หากนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดและจ่ายในอัตรา 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุด

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

ง. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11182/2553 การที่นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณีแทนวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น แม้ไม่มีกฎหมายกำหนดให้การประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างเป็นโมฆะ แต่ก็ถือได้ว่าประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย และไม่เป็นการยกเว้นวันหยุดตามประเพณีตามมาตรา 29 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นายจ้างจึงยังคงต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นให้ลูกจ้างทราบและให้ลูกจ้างหยุดงานในวันดังกล่าว หากให้ลูกจ้างมาทำงานก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมาย การที่นายจ้างกำหนดให้วันทำงานปกติของลูกจ้างเป็นวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีและจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีตามอัตราค่าจ้างในวันหยุด ถือเป็นการตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเกินไปกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติตามอำเภอใจเสมือนหนึ่งว่าเพื่อชำระหนี้ โดยรู้ว่าคุณไม่มีหนี้ที่จะต้องชำระ ไม่อาจนำเอาเหตุที่ได้จ่ายค่าจ้างเกินกว่าปกติกับการที่ลูกจ้างยอมรับค่าจ้างมาอ้างว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอม การที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างมากกว่าที่ควรได้รับไม่ถือว่าเป็นการตกลงอันใดขึ้นใหม่ นายจ้างจะถือว่าได้ชำระหนี้ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด

ตามประเพณีแล้วหาได้ไม่ และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณี ก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง

จ. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8661/2547 โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีปีละ 30 วัน โดยถือตามปีปฏิทิน พนักงานสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ได้ และไม่ปรากฏว่าจำเลยได้จัดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีของแต่ละปีที่โจทก์ทำงานกับจำเลย แสดงว่าจำเลยมิได้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 ที่กำหนดให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างต้องกำหนดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีในแต่ละปีที่ทำงานหรือต้องตกลงกับโจทก์เพื่อกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ เมื่อโจทก์มิได้หยุดพักผ่อนประจำปีตามสิทธิ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ตามมาตรา 64

ฉ. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6944/2550 นาย ช. นาย ธ. และนาย พ. ลูกจ้างโจทก์ มีหน้าที่ขับรถยนต์โดยสารไม่ประจำทางให้แก่ลูกค้าของโจทก์ที่มาใช้บริการเพื่อการท่องเที่ยว ได้ร้องต่อจำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานว่าโจทก์ไม่กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างทั้งสาม จำเลยจึงมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้างทั้งสาม โจทก์มีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาประเภทต่างๆ ไว้ นอกจากนี้ในกรณีไม่มีงานทำหรือไม่ได้ขับรถเพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการของโจทก์ โจทก์ยังยินยอมให้ลูกจ้างขอลาหยุดปีละไม่น้อยกว่า 30 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งโจทก์อ้างว่าการขอลาหยุดในกรณีนี้ได้รวมวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน 6 วัน เข้าไว้แล้ว เพียงแต่การลาดังกล่าวลูกจ้างไม่ได้ระบุให้ชัดเจนว่าเป็นการลาประเภทใด แต่ก็เป็นที่เข้าใจว่าเป็นการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 บัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน แม้โจทก์จะกำหนดเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าวก็ตาม แต่โจทก์ไม่ได้เป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพื่อให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุด แม้โจทก์จะให้ลูกจ้างสามารถลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่น้อยกว่า 30 วัน มากกว่าที่กฎหมายกำหนดอันเป็นคุณแก่ลูกจ้างก็ตาม แต่ก็เฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีงานทำหรือไม่ได้ขับรถเพราะไม่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการ ลักษณะวันหยุดดังกล่าวจึงไม่ใช่วันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะมีเงื่อนไขว่าจะลาหยุดได้เฉพาะกรณีไม่มีงานทำเท่านั้น ทั้งลูกจ้างก็ได้ระบุให้ชัดเจนว่าวันลาหยุดดังกล่าวเป็นการขอลาหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถือได้ว่าลูกจ้างของโจทก์ยังมีได้ใช้สิทธิหยุดสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โจทก์จำต้องชำระค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้างทั้งสามตามคำสั่งของจำเลย

ช. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 17020-17021/2557 หลังจากผู้แทนลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับโจทก์แล้ว โจทก์ได้ทยอยเรียกให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเข้าทำงานเป็นชุดโดยวิธีโทรศัพท์แจ้งลูกจ้างเป็นรายบุคคล ส่วนลูกจ้างที่ยังไม่ได้เรียกโจทก์ให้รออยู่ที่พัก ไม่ต้องเข้ารายงานตัวหรือลงเวลาที่บริษัท ไม่ได้มอบหมายงานให้ ลูกจ้างมีอิสระที่จะไปไหนได้ แต่ถ้าโจทก์โทรศัพท์แจ้งให้เข้าทำงานลูกจ้างต้องเข้าทำงานตามที่โจทก์กำหนด และโจทก์ยังจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการตามระเบียบของบริษัท พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าโจทก์มีคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างในวันทำงานตามปกติ ดังนั้นการที่โจทก์ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในช่วงที่รอเรียกตัวเข้าทำงานดังกล่าวอันเป็นวันทำงานตามปกติ จึงเป็นการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง และถือได้ว่าโจทก์จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายแล้ว โจทก์จึงไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้างตามมาตรา 64

ช. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5979/2549 จำเลยที่ 2 กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าลูกจ้างที่ทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้หกวัน โดยไม่มีการสะสมในปีถัดไป เมื่อโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 6 ในเดือนกรกฎาคม 2536 การทำงานในหนึ่งปีแรกจึงครบในเดือนกรกฎาคม 2537 และมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี นับแต่เมื่อครบหนึ่งปี นับแต่เริ่มทำงานและในปีถัดมาทุกปี ปีละหกวันทำงานตลอดมาจนถึงช่วงปีสุดท้าย คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2546 ถึงเดือนกรกฎาคม 2547 ซึ่งจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ในช่วงปีสุดท้ายนี้ โจทก์จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหกวันทำงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่เมื่อปรากฏว่า ในปี 2546 โจทก์ไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2546 ทั้งหกวันแก่โจทก์แล้วโดยไม่มีคู่ความฝ่ายใดไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานส่วนนี้แล้วนำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่ทราบคำสั่ง คำสั่งในส่วนนี้จึงเป็นที่สุด เมื่อศาลแรงงานกลางเห็นว่า นับแต่ต้นปี 2547 จนถึงเดือนกรกฎาคม 2547 โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอีกเพียงสี่วันทำงาน และโจทก์ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปี 2547 แล้วสองวัน จึงกำหนดให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2547 แก่โจทก์อีกเพียงสองวันตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่โจทก์พึงมีสิทธิตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 67 จึงชอบแล้ว และกรณีนี้โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 2 เกินกว่าหนึ่งปี มิใช่กรณีทำงานยังไม่ครบหนึ่งปีตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 แต่อย่างใด

5.2.2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างโดย

เด็ดขาด¹⁷⁶ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นดังนั้น จึงไม่มีการชดเชยการทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

5.2.3 งานประมงทะเล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ได้กำหนดให้งานประมงทะเลนั้นมีการชดเชยการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดให้นายจ้าง ได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ ซึ่งเวลาพักผ่อนดังกล่าวจะมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุดให้นายจ้าง

นอกจากนี้ หากนายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว นอกจากนายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้นายจ้างดังกล่าว ได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยแล้ว กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 12 วรรคสอง ยังกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้นายจ้าง เป็นเงินในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้นายจ้าง เป็นเงินในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราที่สูงกว่าดังกล่าว อีกด้วย เช่น หากปกติลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างในอัตรา ชั่วโมงละ 100 บาท ลูกจ้างก็จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีในอัตราไม่น้อยกว่า ชั่วโมงละ 100 บาท เป็นต้น

5.2.4 งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล และงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ได้กำหนดให้งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนั้นมีการชดเชยการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน

ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 2 ได้กำหนดให้งานที่รับไปทำที่บ้านนั้นมีการชดเชยการทำงานในวันหยุดแตกต่างไปจากงานทั่วไป โดยให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน เช่นเดียวกับกับงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

¹⁷⁶เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2554, หน้า 73

เมื่อเราได้ทราบถึงวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลาและการทำงาน
ในวันหยุดตามกฎหมายไทยแล้ว ในบทต่อไปจะกล่าวถึงวันและเวลาทำงานปกติการทำงาน
ล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายต่างประเทศ



บทที่ 4

วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายต่างประเทศ

หลังจากที่เราได้ทราบถึงวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายไทยแล้วต่อมาในบทที่ 4 เราจะกล่าวถึงวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายต่างประเทศอันได้แก่ มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) กฎหมายของสหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อจะได้ทราบถึงกฎหมายเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของสหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ว่ามีรายละเอียดเป็นอย่างไรบ้าง ซึ่งในบทที่ 4 นี้ จะมีเนื้อหาเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด และการชดเชยการทำงานล่วงเวลา และการชดเชยการทำงานในวันหยุด ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของสหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

1. วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุดตามมาตรฐาน แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) คือ องค์กรที่ดูแลเกี่ยวกับปัญหาทางด้านแรงงานในระดับสากล ซึ่งได้บัญญัติอนุสัญญาและข้อแนะนำเกี่ยวกับแรงงานเอาไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งอนุสัญญาและข้อแนะนำเหล่านี้จะเป็นมาตรฐานในการใช้แรงงานที่ทุกประเทศควรจะยกระดับให้มาตรฐานการใช้แรงงานในประเทศของตนเทียบเท่าหรือดีกว่ามาตรฐานการใช้แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และประเทศที่ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาหรือ

ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ก็มีภาระผูกพันที่จะต้องนำเอาอนุสัญญาหรือข้อเสนอดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขกฎหมายหรืออนุวัติกฎหมายภายในประเทศของตนให้ได้มาตรฐานตามอนุสัญญาหรือข้อเสนอดังกล่าว

ซึ่งมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด และการชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด มีดังนี้

1.1 วันและเวลาทำงานปกติตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติอยู่หลายฉบับด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดหรือแนะนำให้วันและเวลาทำงานปกติของประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันมีระยะเวลาไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ดังจะเห็นได้จากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 2, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 3 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 5

ส่วนอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 47 ว่าด้วยการลดกำหนดเวลาทำงานเป็นสี่สิบชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค.ศ. 1935 (C47 - Forty-Hour Week Convention, 1935) มาตรา 1 นั้น กำหนดให้วันและเวลาทำงานปกติของประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบัน มีระยะเวลาไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง

ทั้งนี้ ประเทศไทยนั้นได้ให้สัตยาบันแก่ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ซึ่งจะต้องนำข้อแนะนำข้อที่ 5 ที่แนะนำให้วันและเวลาทำงานปกติมีระยะเวลาไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง มาปรับใช้ด้วย

1.2 การทำงานล่วงเวลาตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

การทำงานล่วงเวลาตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น จะอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่อนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการ

ทำงานล่วงเวลาตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น งานวิจัยฉบับนี้จะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

1.2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติอยู่หลายฉบับด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดหรือแนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันกำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ในกรณีที่ในกรณีที่มิอุบัติเหตุ หรือเหตุที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน หรือเหตุสุดวิสัย หรือเหตุฉุกเฉินอันเกิดแก่เครื่องจักรหรือพีช แต่เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันเหตุดังกล่าว หรือกรณีที่โดยธรรมชาติของงานนั้นๆ จะต้องกระทำต่อไปโดยต่อเนื่องจึงจะทำให้งานสำเร็จได้ เกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ดังจะเห็นได้จากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 5 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 14

ทั้งนี้ ประเทศไทยนั้นได้ให้สัตยาบันแก่ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ซึ่งจะต้องนำข้อแนะนำข้อที่ 14 ที่แนะนำให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ในกรณีที่ในกรณีที่มิอุบัติเหตุ หรือเหตุที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน หรือเหตุสุดวิสัย หรือเหตุฉุกเฉินอันเกิดแก่เครื่องจักรหรือพีช แต่เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันเหตุดังกล่าว หรือกรณีที่โดยธรรมชาติของงานนั้นๆ จะต้องกระทำต่อไปโดยต่อเนื่องจึงจะทำให้งานสำเร็จได้ เกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง มาปรับใช้ด้วย

1.2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

เช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดอยู่หลายฉบับด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดหรือแนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันกำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เฉพาะในวันหยุดประจำสัปดาห์ และต้องเป็นในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นแก่งานของนายจ้าง ดังนี้

1) ในกรณีที่มีอุบัติเหตุ หรือจะเกิดความเสียหายแก่งาน หรือเหตุสุดวิสัย หรือเหตุฉุกเฉิน อันเกิดแก่งานหรืออุปกรณ์ แต่เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันเหตุดังกล่าว

2) เพื่อให้ นายจ้างจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากเหตุการณ์พิเศษเท่าที่ นายจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการอื่นๆ

3) เพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า

ดังนั้น เห็นได้จากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 14

ซึ่งเหตุการณ์พิเศษดังกล่าวเป็น เหตุการณ์ที่อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้าง อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 จึงอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษเหล่านี้ขึ้นได้โดยก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ดังกล่าวได้นั้น นายจ้างจะต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน และหากเหตุการณ์พิเศษดังกล่าวเป็นกรณีเพื่อให้นายจ้างจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากเหตุการณ์พิเศษเท่าที่ลูกจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการอื่นๆ หรือเพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนอีกด้วย

ทั้งนี้ ประเทศไทยนั้นได้ให้สัตยาบันแก่ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ซึ่งจะต้องนำข้อแนะนำข้อที่ 14 ที่แนะนำให้ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ในกรณีที่ ในกรณีที่มีอุบัติเหตุ หรือเหตุที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน หรือเหตุสุดวิสัย หรือเหตุฉุกเฉินอันเกิดแก่เครื่องจักรหรือพืช แต่เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันเหตุดังกล่าว หรือกรณีที่โดยธรรมชาติของงานนั้นๆ จะต้องกระทำต่อไปโดยต่อเนื่องจึงจะทำให้งานสำเร็จได้ เกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง มาปรับใช้ด้วย

1.3 การทำงานในวันหยุดตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ก่อนที่จะกล่าวถึงการทำงานในวันหยุด เราจะต้องทราบก่อนว่าวันหยุดมีความหมายว่าอย่างไร และวันใดบ้างที่เป็นวันหยุด ดังนั้น เนื้อหาต่อไปในงานวิจัยฉบับนี้จะกล่าวถึงวันหยุดซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

1.3.1 วันหยุด

วันหยุดตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้นมี 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามที่ได้กำหนดหรือแนะนำเอาไว้ในอนุสัญญาหรือข้อแนะนำต่างๆ ของมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจะได้อธิบายถึงวันหยุดทั้ง 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) วันหยุดประจำสัปดาห์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์อยู่หลายฉบับด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดหรือแนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องให้ลูกจ้างที่อยู่ในประเทศดังกล่าวได้รับวันหยุดทุกๆ 7 วัน หรือ 1 สัปดาห์ โดยวันหยุดดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ดังจะเห็นได้จากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 14 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 (C14 - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921) มาตรา 2, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 6 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 18 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรม) ค.ศ. 1921 (R18 - Weekly Rest (Commerce) Recommendation, 1921) ข้อ 1

ส่วนข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 103 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน ค.ศ. 1957 (R103 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957) ข้อ 1 นั้น แนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องให้ลูกจ้างที่อยู่ในประเทศดังกล่าวได้รับวันหยุดทุกๆ 7 วัน หรือ 1 สัปดาห์ โดยวันหยุดดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 36 ชั่วโมง

ทั้งนี้ ประเทศไทยนั้นได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 14 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 (C14 - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921) และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 103 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน ค.ศ. 1957

(R103 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957) ซึ่งจะต้องกำหนดให้ลูกจ้างที่อยู่ในประเทศไทยได้รับวันหยุดทุกๆ 7 วัน หรือ 1 สัปดาห์ โดยวันหยุดดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง หรือ 36 ชั่วโมง

2) วันหยุดตามประเพณี

องค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ได้มีอนุสัญญาหรือข้อแนะนำที่กำหนดมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับวันหยุดตามประเพณีเอาไว้โดยตรง แต่ได้กล่าวถึงวันหยุดตามประเพณีเอาไว้บ้างในอนุสัญญาหรือข้อแนะนำต่างๆ

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอยู่หลายฉบับด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดหรือแนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องให้ลูกจ้างที่อยู่ในประเทศดังกล่าวได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในทุกๆ ปี ที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง จะเห็นได้จากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 132 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1970 (C132 - Holidays with Pay Convention (Revised), 1970) มาตรา 3, ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 47 ว่าด้วยเรื่องการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1936 (R47 - Holidays with Pay Recommendation, 1936) ข้อ 1, ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 93 เกี่ยวกับการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 1952 (R93 - Holidays with Pay (Agriculture) Recommendation, 1952) ข้อ 1 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 98 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1954 (R98 - Holidays with Pay Recommendation, 1954) ข้อ 4

นอกจากนี้ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 132 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1970 (C132 - Holidays with Pay Convention (Revised), 1970) มาตรา 3 ยังได้กำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบัน จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 3 สัปดาห์ต่อปี ส่วนมาตรา 4 ได้กำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบัน จะต้องจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่ นายจ้าง ไม่ครบปีในรอบปีนั้นๆ จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง ในรอบปีนั้นๆ และมาตรา 6 ได้กำหนดว่า หากวันหยุดพักผ่อนประจำปีตรงกันกับวันหยุดตามประเพณีแล้ว ก็ห้ามมิให้นับวันหยุดตามประเพณีดังกล่าวเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีกด้วย

ส่วนข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 93 เกี่ยวกับเรื่องการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 1952 (R93 - Holidays with Pay (Agriculture) Recommendation, 1952) ข้อ 1 นั้น แนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ต่อปี

ส่วนข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 98 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1954 (R98 - Holidays with Pay Recommendation, 1954) ข้อ 4 นั้น แนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ต่อปี และข้อ 5 แนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบัน ห้ามมิให้นับวันลาป่วย หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณีเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีกด้วย

ทั้งนี้ ประเทศไทยนั้น ได้ให้สัตยาบันแก่ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 93 เกี่ยวกับเรื่องการหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างในงานเกษตรกรรม ค.ศ. 1952 (R93 - Holidays with Pay (Agriculture) Recommendation, 1952) และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 98 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง ค.ศ. 1954 (R98 - Holidays with Pay Recommendation, 1954) ซึ่งจะต้องกำหนดให้ลูกจ้างที่อยู่ในประเทศไทยได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์ต่อปี

1.3.2 การทำงานในวันหยุด

มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ได้มีอนุสัญญา หรือข้อเสนอเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดตามประเพณีหรือการทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีหรือทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ นายจ้างได้ แต่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ นายจ้างได้ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่งานของ นายจ้างได้

ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์อยู่ฉบับหนึ่ง คือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 ซึ่งกำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบัน กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นการครั้งคราวได้ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นดังนี้

1) ในกรณีที่มีอุบัติเหตุ หรือจะเกิดความเสียหายแก่งาน หรือเหตุสุดวิสัย หรือเหตุฉุกเฉิน อันเกิดแก่งานหรืออุปกรณ์ แต่เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันเหตุดังกล่าว

2) เพื่อให้ นายจ้างจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากพฤติกรรมพิเศษเท่าที่ นายจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการอื่นๆ

3) เพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า

ซึ่งพฤติกรรมพิเศษดังกล่าวเป็น พฤติกรรมที่อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้าง อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 จึงอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ในกรณีที่เกิดพฤติกรรมพิเศษเหล่านี้ขึ้นได้โดยก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ดังกล่าวได้นั้น นายจ้างจะต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน และหากพฤติกรรมพิเศษดังกล่าวเป็นกรณีเพื่อให้ นายจ้างจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากพฤติกรรมพิเศษเท่าที่ลูกจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการอื่นๆ หรือเพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนอีกด้วย

1.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

กรณีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกตินั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติอยู่หลายฉบับด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดหรือแนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบัน กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ในกรณีที่มีอุบัติเหตุ หรือเหตุที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน หรือเหตุสุดวิสัย หรือเหตุฉุกเฉินอันเกิดแก่เครื่องจักรหรือพืช แต่เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันเหตุดังกล่าว หรือกรณีที่โดยธรรมชาติของงานนั้นๆ จะต้องกระทำต่อไปโดยต่อเนื่องจึงจะทำให้งานสำเร็จได้ เกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง

การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเป็นการคุ้มครองที่นายจ้างจะเอาโรคเอาเปรียบลูกจ้างของตน โดยการให้ทำงานหนักจนเกินสมควร อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3 จึงอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษข้างต้นขึ้น และเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายของนายจ้างที่เกิดจากเหตุการณ์พิเศษเท่านั้น หากเหตุการณ์พิเศษเหล่านี้หมดไปแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้ให้ทำงานหนักเกินสมควร ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติจึงมีระยะเวลาได้ไม่เกินช่วงเวลานับแต่เหตุการณ์พิเศษดังกล่าวเริ่มต้นขึ้น จนถึงเหตุการณ์พิเศษดังกล่าวสิ้นสุดลง

นอกจากนี้ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 4 ยังได้กำหนดอีกว่าวันและเวลาทำงานปกติและชั่วโมงทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างเฉลี่ยแล้วจะต้องไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และการทำงานล่วงเวลาดังกล่าวจะต้องไม่กระทบกับวันหยุดต่างๆ ของลูกจ้างด้วย

ส่วนข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 20 ได้แนะนำให้รัฐจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาอีกด้วย

ทั้งนี้ ประเทศไทยนั้นได้ให้สัตยาบันแก่ข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ซึ่งจะต้องนำข้อแนะข้อที่ 20 ที่แนะนำให้รัฐจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา มาปรับใช้ด้วย

2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

กรณีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดอยู่หลายฉบับด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดหรือแนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบัน กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้เฉพาะในวันหยุดประจำสัปดาห์ และต้องเป็นในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นแก่งานของนายจ้าง ดังนี้

(1) ในกรณีที่มีอุบัติเหตุ หรือจะเกิดความเสียหายแก่งาน หรือเหตุสุดวิสัย หรือเหตุฉุกเฉิน อันเกิดแก่งานหรืออุปกรณ์ แต่เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันเหตุดังกล่าว

(2) เพื่อให้ นายจ้างจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากพฤติการณ์พิเศษ เท่าที่ นายจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการอื่นๆ

(3) เพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า

ซึ่งพฤติการณ์พิเศษดังกล่าวเป็น พฤติการณ์ที่อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้าง อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 จึงอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ในกรณีที่เกิดพฤติการณ์พิเศษเหล่านี้ขึ้นได้โดยก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ดังกล่าวได้นั้น นายจ้างจะต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน และหากพฤติการณ์พิเศษดังกล่าวเป็นกรณีเพื่อให้ นายจ้างจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากพฤติการณ์พิเศษเท่าที่ลูกจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการอื่นๆ หรือเพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนอีกด้วย

การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นการคุ้มครองเสี่ยงที่นายจ้างจะเอาโรคเอาเปรียบลูกจ้างของตน โดยการให้ทำงานหนักเกินสมควร อนุสัญญาฉบับนี้จึงอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้เฉพาะในกรณีที่เกิดพฤติการณ์พิเศษข้างต้นขึ้น และเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายของนายจ้างที่เกิดจากพฤติการณ์พิเศษเท่านั้น หากพฤติการณ์พิเศษเหล่านี้หมดไปแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้ให้ทำงานหนักเกินสมควร ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์จึงมีระยะเวลาได้ไม่เกินช่วงเวลานับแต่พฤติการณ์พิเศษดังกล่าวเริ่มต้นขึ้น จนถึงพฤติการณ์พิเศษดังกล่าวสิ้นสุดลง

นอกจากนี้ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 4 ยังได้กำหนดอีกว่าวันและเวลาทำงานปกติและชั่วโมงทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างเฉลี่ยแล้วจะต้องไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และการทำงานล่วงเวลาดังกล่าวจะต้องไม่กระทบกับวันหยุดต่างๆ ของลูกจ้างด้วย

ส่วนข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อที่ 20 ได้แนะนำให้รัฐจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาอีกด้วย

ทั้งนี้ ประเทศไทยนั้นได้ให้สัตยาบันแก่ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ซึ่งจะต้องนำข้อเสนอข้อที่ 20 ที่แนะนำให้รัฐจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา มาปรับใช้ด้วย

1.4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

ส่วนกรณีชั่วโมงการทำงานในวันหยุดนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดอยู่ฉบับหนึ่ง คือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C 106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 ซึ่งกำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบัน กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นการครั้งคราวได้ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นแก่งานของนายจ้าง ดังนี้

1) ในกรณีที่มีอุบัติเหตุ หรือจะเกิดความเสียหายแก่งาน หรือหรือเหตุสุดวิสัย หรือเหตุฉุกเฉินอันเกิดแก่งานหรืออุปกรณ์ แต่เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันเหตุดังกล่าว

2) เพื่อให้ นายจ้างจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากเหตุการณ์พิเศษเท่าที่นายจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการอื่นๆ

3) เพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า

การให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นการสุ่มเสี่ยงที่นายจ้างจะเอาเปรียบลูกจ้างของตนโดยการให้ทำงานหนักจนเกินสมควร อนุสัญญาฉบับนี้จึงอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้เฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษข้างต้นขึ้น และเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายของนายจ้างที่เกิดจากเหตุการณ์พิเศษเท่านั้น หากเหตุการณ์พิเศษเหล่านี้หมดไปแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้ให้ทำงานหนักเกินสมควร ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์จึงมีระยะเวลาได้ไม่เกินช่วงเวลานับแต่เหตุการณ์พิเศษดังกล่าวเริ่มต้นขึ้น จนถึงเหตุการณ์พิเศษดังกล่าวสิ้นสุดลง

1.5 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา

การชดเชยการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

กรณีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกตินั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติอยู่หลายฉบับด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดหรือแนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันกำหนดให้นายจ้างชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างด้วยการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างตามปกติของลูกจ้าง

ซึ่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 7 ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างด้วยการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าครึ่งของค่าจ้างตามปกติของลูกจ้าง

ส่วนข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 19 ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างด้วยการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างตามปกติของลูกจ้าง ซึ่งอัตราที่สูงกว่าดังกล่าว จะสูงกว่าเพียงใดนั้นรัฐของประเทศนั้นๆ จะเป็นผู้กำหนด

ทั้งนี้ ประเทศไทยนั้นได้ให้สัตยาบันแก่ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ซึ่งจะต้องนำข้อแนะนำข้อที่ 19 ที่แนะนำให้นายจ้างชดเชยการทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างด้วยการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างตามปกติของลูกจ้าง มาปรับใช้ด้วย โดยรัฐบาลของประเทศไทยจะเป็นผู้กำหนดอัตราดังกล่าว

2) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

กรณีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาและข้อแนะนำที่เกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดอยู่หลายฉบับด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดหรือแนะนำให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบันกำหนดให้นายจ้าง

ชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างด้วยการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างตามปกติของลูกจ้าง

ซึ่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 7 ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างด้วยการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าครึ่งของค่าจ้างตามปกติของลูกจ้าง

ส่วนข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อที่ 19 ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างด้วยการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างตามปกติของลูกจ้าง ซึ่งอัตราที่สูงกว่าดังกล่าว จะสูงกว่าเพียงใดนั้น รัฐของประเทศนั้นๆ จะเป็นผู้กำหนด

ทั้งนี้ ประเทศไทยนั้น ได้ให้สัตยาบันแก่ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ซึ่งจะต้องนำข้อเสนอนี้ที่ 19 ที่แนะนำให้นายจ้างชดเชยการทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างด้วยการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างตามปกติของลูกจ้าง มาปรับใช้ด้วย โดยรัฐบาลของประเทศไทยจะเป็นผู้กำหนดอัตราดังกล่าว

นอกจากนี้ การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างด้วยการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาเป็นเงินแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดอยู่อีกฉบับหนึ่ง คือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม ซึ่งกำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบัน กำหนดให้นายจ้างชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้าง ด้วยการให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยทดแทนเวลาพักผ่อนที่เสียไปจากการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้นายจ้าง

1.5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด

ส่วนกรณีการชดเชยการทำงานในวันหยุดนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการชดเชยการทำงานในวันหยุดอยู่ฉบับหนึ่ง คือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม ซึ่งกำหนดให้ประเทศภาคีสมาชิกที่ให้สัตยาบัน กำหนดให้

นายจ้างชดเชยการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้าง ด้วยการให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยทดแทนเวลาพักผ่อนที่เสียไปจากการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ นายจ้าง ซึ่งการที่ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยทดแทนเวลาพักผ่อนที่เสียไปจากการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ นายจ้างนั้น มีเจตนารมณ์เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้พักผ่อนร่างกายมากกว่าที่จะได้เงินตอบแทนจากการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์¹⁷⁷

2. วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายของสหภาพยุโรป

สหภาพยุโรป มีกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน คือ คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสภาสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time) ซึ่งได้บัญญัติถึงวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด และการชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด ของสหภาพยุโรป เอาไว้ดังนี้

2.1 วันและเวลาทำงานปกติตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสภาสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน

คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสภาสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 2 ได้ให้ความหมายของวันและเวลาทำงานปกติว่าหมายถึง ช่วงเวลาที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง ณ ที่ทำการของนายจ้าง และปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย หรือข้อบังคับของประเทศนั้นๆ และข้อ 6 ได้บัญญัติเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติเอาไว้ว่าวันและเวลาทำงานปกติของลูกจ้างเมื่อรวมกับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างแล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

¹⁷⁷ สุดาศิริ วสวงค์, “ค่าตอบแทนในการทำงาน”, ใน *ประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง*, เล่ม 1, หน่วยที่ 5, นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555, หน้า 7

นอกจากนี้ คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน ยังได้บัญญัติเกี่ยวกับเวลาหยุดพักผ่อน ระหว่างวันทำงานปกติ เอาไว้ว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้หยุดพักเป็นระยะเวลาต่อเนื่องอย่างน้อย 11 ชั่วโมง ข้อ 3 ในทุกๆ รอบระยะเวลา 24 ชั่วโมง

2.2 การทำงานล่วงเวลาตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน

การทำงานล่วงเวลาตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงานนั้น ได้อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ แต่คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ว่านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ในกรณีใดบ้างซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 นั้นงานวิจัยฉบับนี้จะกล่าวถึงดังต่อไปนี้

2.2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 6 ได้อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ โดยไม่ได้กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาเอาไว้ว่านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ในกรณีใดบ้าง

2.2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงานนั้น ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดเอาไว้ ดังนั้น นายจ้างในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดของลูกจ้างแล้ว นายจ้างจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างเช่นกัน

2.3 การทำงานในวันหยุดตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน

ก่อนที่จะกล่าวถึงการทำงานในวันหยุด เราจะต้องทราบก่อนว่าวันหยุดมีความหมายว่าอย่างไร และวันใดบ้างที่เป็นวันหยุด ดังนั้น เนื้อหาต่อไปในงานวิจัยฉบับนี้จะกล่าวถึงวันหยุดซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

2.3.1 วันหยุดตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน

คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงานนั้น ได้แบ่งวันหยุดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งจะได้อธิบายถึงวันหยุดทั้ง 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) วันหยุดประจำสัปดาห์

คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 5 ได้บัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์เอาไว้ว่าประเทศสมาชิกจะต้องมีมาตรการเพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้หยุดพักเป็นระยะเวลาต่อเนื่องอย่างน้อย 24 ชั่วโมง ในทุกๆ รอบระยะ 7 วัน ทั้งนี้ มิให้นำระยะเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างวันเข้ามารวมกันกับวันหยุดประจำสัปดาห์

2) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 7 ได้บัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เอาไว้ว่าประเทศสมาชิกจะต้องมีมาตรการเพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 4 สัปดาห์ ทั้งนี้ ภายใต้กฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศนั้นๆ

2.3.2 การทำงานในวันหยุด

เช่นเดียวกันกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น เมื่อคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงานนั้น ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดเอาไว้ ดังนั้น นายจ้างในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง

2.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน

2.4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์การเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 6 นั้นได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาที่ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ กล่าวคือ นายจ้างสามารถให้ ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้หากระยะเวลาทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ปกติเมื่อรวมกันกับระยะเวลาทำงานปกติแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้น นายจ้างใน ประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเกิน กำหนดระยะเวลาดังกล่าว

2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดไปแล้วข้างต้นว่า คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์การเกี่ยวกับเวลาทำงานนั้น ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ นายจ้างในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของ ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาใน วันหยุดของลูกจ้างแล้ว ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจึงไม่มี

2.4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดไปแล้วข้างต้นว่า คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์การเกี่ยวกับ เวลาทำงานนั้น ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดเอาไว้ นายจ้างในประเทศสมาชิกของ สหภาพยุโรปจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างในประเทศสมาชิก ของสหภาพยุโรปไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดของลูกจ้างแล้ว ชั่วโมงการทำงานใน วันหยุดจึงไม่มี

2.5 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุดตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วย องค์การเกี่ยวกับเวลาทำงาน

2.5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา

การชดเชยการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ การชดเชยการทำงาน ล่วงเวลาในวันทำงานปกติและการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะมีการชดเชยการ ทำงานล่วงเวลาดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

แม้ว่าคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 6 นั้นจะได้บัญญัติถึงการ ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ แต่ก็ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ว่า เมื่อลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้างแล้ว นายจ้าง จะต้องชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างอย่างไร

2) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดไปแล้วข้างต้นว่า คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงานนั้น ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ นายจ้างในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของ ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างแล้ว การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจึงไม่มี

2.5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดไปแล้วข้างต้นว่า คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วย องค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงานนั้น ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดเอาไว้ นายจ้างในประเทศ สมาชิกของสหภาพยุโรปจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างใน ประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดของลูกจ้างแล้ว การชดเชย การทำงานในวันหยุดจึงไม่มี

3. วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมาย ของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน คือ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) ซึ่งได้บัญญัติถึงวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงาน ในวันหยุด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด และการชดเชยการทำงาน ล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุดของประเทศญี่ปุ่นเอาไว้ดังนี้

3.1 วันและเวลาทำงานปกติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act)

วันและเวลาทำงานปกติตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นนั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 32 วรรคสอง ได้บัญญัติเอาไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างเกินวันละ 8 ชั่วโมง และมาตรา 32 วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างเกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง แต่ทั้งนี้ วันและเวลาทำงานดังกล่าวไม่นับเวลาพักกลางวันเข้ามารวมด้วย

ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ประชาชนชาวญี่ปุ่นไม่รู้สึกรู้ว่าชีวิตของตนสะดวกสบายนัก เนื่องจากไม่มีเวลาว่างที่เพียงพอ ซึ่งมีต้นเหตุมาจากระยะเวลาในการทำงานที่มีมากจนเกินไป¹⁷⁸

นอกจากนี้ ระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานเกินไปสามารถส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพได้ และยังทำให้ลูกจ้างไม่มีเวลาที่จะไปทำกิจกรรมอย่างอื่น เช่น ดูแลบุตร ดูแลคนป่วยในครอบครัว การพัฒนาศักยภาพตัวเอง เป็นต้น¹⁷⁹

การลดวันและเวลาทำงานปกติจึงเป็นประเด็นเร่งด่วนของสังคมประเทศญี่ปุ่นในยุคที่เศรษฐกิจเฟื่องฟู ประเทศญี่ปุ่นได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเพิ่มเงินเดือน ควบคู่ไปกับการลดวันและเวลาทำงานปกติให้แก่ประชาชนชาวญี่ปุ่น¹⁸⁰ เนื่องจากเวลาพักผ่อนของลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี¹⁸¹

3.2 การทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act)

การทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) นั้น จะอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) ไม่อนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) นั้น งานวิจัยฉบับนี้จะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

¹⁷⁸Taishiro Shirai, Japanese Economy & Labor Series No. 5 Japanese Industrial Relations, Tokyo: The Japan Institute of Labour, 2000, p. 148.

¹⁷⁹The Japan Institute for Labour Policy and Training, Labour Situation in Japan and Analysis: General Overview 2006/2007, Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2006, p. 98.

¹⁸⁰Taishiro Shirai, Japanese Economy & Labor Series No. 5 Japanese Industrial Relations, Tokyo: The Japan Institute of Labour, 2000, p. 147.

¹⁸¹The Japan Institute of Labour, The Labour Situation in Japan 2000, Tokyo: The Japan Institute of Labour, 2000, p. 64.

3.2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ว่า นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้ เฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่ งานของนายจ้าง

อย่างไรก็ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ก็ได้ให้อำนาจรัฐที่จะเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ โดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่ งานของนายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้

นอกจากนี้ หากมีเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่ งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากรอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ก็ได้บัญญัติเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวว่า นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่ งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่ งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ รัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้

3.2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

เช่นเดียวกันกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ว่า นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้ เฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่ งานของนายจ้าง

และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ก็ได้ให้อำนาจรัฐที่จะเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่ งานของ

นายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ได้

นอกจากนี้ หากมีเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้ นายจ้าง ไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากรอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ก็ได้บัญญัติเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวว่า นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ไปแล้วได้

3.3 การทำงานในวันหยุดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act)

ก่อนที่จะกล่าวถึงการทำงานในวันหยุด เราจะต้องทราบก่อนว่าวันหยุดมีความหมายว่าอย่างไร และวันใดบ้างที่เป็นวันหยุด ดังนั้น เนื้อหาต่อไปในงานวิจัยฉบับนี้จะกล่าวถึงวันหยุดซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

3.3.1 วันหยุด

วันหยุดตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นนั้นมี 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามที่ได้บัญญัติเอาไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) ซึ่งจะได้อธิบายถึงวันหยุดทั้ง 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดประจำสัปดาห์ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 35 วรรคหนึ่ง นั้น คือวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์

2) วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณีตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) นั้น คือวันหยุดที่รัฐบาลของประเทศญี่ปุ่นเป็นผู้ประกาศให้เป็นวันหยุด ซึ่งนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างของตนได้หยุดในวันหยุดตามประเพณีดังกล่าว

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 39 วรรคหนึ่ง นั้น คือวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเป็นจำนวน 10 วันต่อปี ไม่ว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าวจะได้หยุดติดต่อกันไปหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ ลูกจ้างที่จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าว จะต้องเป็นลูกจ้างที่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้เริ่มทำงานให้แก่นายจ้าง และจะต้องเป็นลูกจ้างที่ได้มาทำงานให้แก่นายจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานของลูกจ้างในปีนั้นด้วย

นอกจากนี้ เพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่นายจ้างมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีครั้ง กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 39 วรรคสอง ยังได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้าง โดยจะต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้เริ่มทำงานให้แก่นายจ้าง โดยจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างจะได้รับเพิ่มขึ้นนั้น จะคำนวณตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act)

จำนวนปีที่ลูกจ้างได้ทำงานเป็นเวลาติดต่อกันให้แก่ นายจ้าง โดยนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างครบ 6 เดือน	วัน หยุดพักผ่อน ประจำปีที่ลูกจ้างจะได้รับเพิ่มขึ้น
1 ปี	1 วัน
2 ปี	2 วัน
3 ปี	4 วัน
4 ปี	6 วัน
5 ปี	8 วัน
6 ปี หรือมากกว่านั้น	10 วัน

อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างได้ทำงานให้นายจ้างน้อยกว่าร้อยละ 80 ของวันทำงานของลูกจ้างในปีใดแล้ว นายจ้างสามารถที่จะไม่จัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างในปีถัดมาก็ได้

3.3.2 การทำงานในวันหยุด

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดตามประเพณีหรือการทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีเอาไว้ นายจ้างจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีหรือทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ นายจ้างได้ แต่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ นายจ้างได้ในกรณีที่ เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่ งานของนายจ้าง

ส่วนหลักเกณฑ์ในการทำงานในวันหยุดนั้นก็ เป็นเช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลา คือ กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ได้ให้อำนาจรัฐที่จะเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์โดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่ งานของนายจ้าง เพื่อให้ รัฐอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์เสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ นายจ้างได้

และหากมีเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่ งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลันอันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากรอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ก็ได้บัญญัติเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวว่า นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่ งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่ งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์รัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานในวันหยุดที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้

3.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act)

3.4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่ากฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้เฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่งานของ นายจ้าง

อย่างไรก็ตาม การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเป็นการสุ่มเสี่ยงที่นายจ้างจะเอาเปรียบลูกจ้างของตน โดยการให้ทำงานหนักจนเกินสมควร กฎหมาย มาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง จึงอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือ เหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่งานของนายจ้าง และเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายของ นายจ้างที่เกิดจากเหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัยดังกล่าวเท่านั้น หากเหตุการณ์พิเศษหรือเหตุ สุดวิสัยเหล่านี้หมดไปแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้ให้ทำงานหนักเกินสมควร ดังนั้น ชั่วโมงการทำงาน ล่วงเวลาในวันทำงานปกติจึงมีระยะเวลาได้ไม่เกินช่วงเวลานับแต่เหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัย ดังกล่าวเริ่มต้นขึ้น จนถึงเหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัยดังกล่าวสิ้นสุดลง

2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่ากฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ได้เฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่งานของนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเป็นการสุ่มเสี่ยงที่ นายจ้างจะเอาเปรียบลูกจ้างของตน โดยการให้ทำงานหนักจนเกินสมควร กฎหมายมาตรฐาน แรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง จึงอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงาน ล่วงเวลาในวันหยุดได้เฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่งานของนายจ้าง และเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายของนายจ้างที่เกิดจาก เหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัยดังกล่าวเท่านั้น หากเหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัยเหล่านี้หมด ไปแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการคุ้มครอง ลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้ให้ทำงานหนักเกินสมควร ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจึง มีระยะเวลาได้ไม่เกินช่วงเวลานับแต่เหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัยดังกล่าวเริ่มต้นขึ้น จนถึง เหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัยดังกล่าวสิ้นสุดลง

3.4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่ากฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้เฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่ งานของนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม การให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เป็นการคุ้มครองที่นายจ้างจะเอาใจเอาเปรียบลูกจ้างของตน โดยการให้ทำงานหนักเกินสมควร กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง จึงอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่ งานของนายจ้าง และเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายของนายจ้างที่เกิดจากเหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัยดังกล่าวเท่านั้น หากเหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัยเหล่านี้หมดไปแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างใช้ให้ทำงานหนักเกินสมควร ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด จึงมีระยะเวลาได้ไม่เกินช่วงเวลานับแต่เหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัยดังกล่าวเริ่มต้นขึ้น จนถึงเหตุการณ์พิเศษหรือเหตุสุดวิสัยดังกล่าวสิ้นสุดลง

3.5 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act)

3.5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา

การชดเชยการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 37 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ตามบทบัญญัติมาตรา 33 นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง ในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติต่อชั่วโมง และอัตราดังกล่าวจะต้องไม่มากกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติต่อชั่วโมง

อย่างไรก็ตาม หากชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติของลูกจ้างเมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ของลูกจ้างแล้วเกินกว่า 60 ชั่วโมงต่อเดือน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

สำหรับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติที่เกินกว่า 60 ชั่วโมงต่อเดือน ดังกล่าว อัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติต่อชั่วโมง

2) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 37 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ตามบทบัญญัติมาตรา 33 นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง เป็นรายชั่วโมง ในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติต่อชั่วโมง และอัตราดังกล่าวจะต้องไม่มากกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติต่อชั่วโมง

อย่างไรก็ตาม หากชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้าง เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ของลูกจ้างแล้วเกินกว่า 60 ชั่วโมงต่อเดือน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง สำหรับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดที่เกินกว่า 60 ชั่วโมงต่อเดือน ดังกล่าว อัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติต่อชั่วโมง

3.5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 37 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานในวันหยุดเอาไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ตามบทบัญญัติมาตรา 33 นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน ในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติต่อชั่วโมงหรือต่อวัน และอัตราดังกล่าวจะต้องไม่มากกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติต่อชั่วโมงหรือต่อวัน

อย่างไรก็ตาม หากชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างเมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ของลูกจ้างแล้วเกินกว่า 60 ชั่วโมงต่อเดือน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง สำหรับชั่วโมงการทำงานในวันหยุดที่เกินกว่า 60 ชั่วโมงต่อเดือน ดังกล่าว อัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างในวันและเวลาทำงานปกติต่อชั่วโมง

4. วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา

ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนามีกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน คือ ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) ซึ่งได้บัญญัติถึงวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด และการชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนาเอาไว้ดังนี้

4.1 วันและเวลาทำงานปกติตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)

ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 35 ได้บัญญัติเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ เอาไว้ว่าวันและเวลาทำงานปกติของลูกจ้างจะต้องมีระยะเวลาไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 49 วรรคหนึ่ง ยังได้บัญญัติเกี่ยวกับเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างวันทำงานปกติ เอาไว้ว่าลูกจ้างจะต้องได้รับช่วงเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างวันทำงานที่ติดต่อกัน 2 วัน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงติดต่อกัน

4.2 การทำงานล่วงเวลาตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)

การทำงานล่วงเวลาตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) นั้น จะอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เฉพาะกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) ไม่อนุญาตให้มีการทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) นั้น งานวิจัยฉบับนี้จะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

4.2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ว่าในกรณีที่เกิดเหตุอันมิอาจคาดการณืได้ล่วงหน้าขึ้นแก่งานของนายจ้าง หรือภัยพิบัติธรรมชาติ หรือเครื่องจักรพัง หรือไฟไหม้ หรือ

แผ่นดินไหว หรือโรคระบาด หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินอื่นๆ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลายาวนานกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้

4.2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

เช่นเดียวกันกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ว่าในกรณีที่เกิดเหตุอันมิอาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้าขึ้นแก่งานของนายจ้าง หรือภัยพิบัติธรรมชาติ หรือเครื่องจักรพัง หรือไฟไหม้ หรือแผ่นดินไหว หรือโรคระบาด หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินอื่นๆ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลายาวนานกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้

4.3 การทำงานในวันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)

ก่อนที่จะกล่าวถึงการทำงานในวันหยุด เราจะต้องทราบก่อนว่าวันหยุดมีความหมายว่าอย่างไร และวันใดบ้างที่เป็นวันหยุด ดังนั้น เนื้อหาต่อไปในงานวิจัยฉบับนี้จะกล่าวถึงวันหยุดซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

4.3.1. วันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)

ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) ได้บัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดเอาไว้ว่ามีวันหยุด 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งจะได้อธิบายถึงวันหยุดทั้ง 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) วันหยุดประจำสัปดาห์

ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ได้บัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์เอาไว้ว่าลูกจ้างจะต้องได้รับวันหยุดในทุกสัปดาห์เป็นระยะไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกัน

2) วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณี ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) นั้น คือวันหยุดที่รัฐบาลของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนาเป็นผู้ประกาศให้หยุด ซึ่งนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างของตนได้หยุดในวันหยุดตามประเพณีดังกล่าว

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 51 นั้น คือวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 18 วันต่อปี โดยลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย ทั้งนี้ ลูกจ้าง

ที่จะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีดังกล่าว จะต้องเป็นลูกจ้างที่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในปีนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม ช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ลูกจ้างยังคงได้รับค่าจ้างในช่วงระยะดังกล่าวตามกฎหมายนั้น ให้ถือว่าเป็นระยะเวลาที่สามารถนำไปคำนวณระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในปีนั้นๆ ด้วย

4.3.2 การทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 นั้น นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ทั้ง 3 ประเภท กล่าวคือ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ส่วนเงื่อนไขในการทำงานในวันหยุดนั้นก็มีความเป็นเช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลา คือ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุอันมิอาจคาดการณืได้ล่วงหน้าขึ้นแก่งานของนายจ้าง หรือภัยพิบัติธรรมชาติ หรือเครื่องจักรพัง หรือไฟไหม้ หรือแผ่นดินไหว หรือโรคระบาด หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินอื่นๆ เท่านั้น

4.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)

4.4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคหนึ่ง ได้จำกัดขอบเขตชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติที่นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ โดยระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเมื่อรวมกันกับระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดและระยะเวลาการทำงานในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างจะร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่นายจ้างร้องขอ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา

หรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่ตนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อย่างไรก็ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างเกินกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี

นอกจากนี้ ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างติดต่อกันเกินกว่า 3 สัปดาห์ หรือนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างแล้วเกินกว่า 10 สัปดาห์ต่อปี นายจ้างจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่แรงงานทราบเสียก่อนจึงจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ตามระยะเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 40

2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคหนึ่ง ได้จำกัดขอบเขตชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดที่นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ โดยระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เมื่อรวมกันกับระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและระยะเวลาการทำงานในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างจะร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่นายจ้างร้องขอ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่ตนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อย่างไรก็ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างเกินกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี

นอกจากนี้ ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างติดต่อกันเกินกว่า 3 สัปดาห์ หรือนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างแล้วเกินกว่า 10 สัปดาห์ต่อปี นายจ้างจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่แรงงานทราบ

เสียก่อนจึงจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ตามระยะเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 40

4.4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคหนึ่ง ได้จำกัดขอบเขตชั่วโมงการทำงานในวันหยุดที่นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเอาไว้ โดยระยะเวลาการทำงานในวันหยุด เมื่อรวมกันกับระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างจะร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่นายจ้างร้องขอ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่ตนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อย่างไรก็ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างเกินกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี

นอกจากนี้ ถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างติดต่อกันเกินกว่า 3 สัปดาห์ หรือนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างแล้วเกินกว่า 10 สัปดาห์ต่อปี นายจ้างจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่แรงงานทราบเสียก่อนจึงจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ตามระยะเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 40

4.5 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000)

4.5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา

การชดเชยการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะมีการชดเชยการทำงานล่วงเวลาดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกตินั้น ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 41 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ว่า ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้าง จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของค่าจ้างต่อชั่วโมงของลูกจ้างนั้น โดยจะได้รับตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้าง

2) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดนั้น ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 41 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ว่า ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้าง จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของค่าจ้างต่อชั่วโมงของลูกจ้างนั้น โดยจะได้รับตามจำนวนชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้าง

นอกจากนี้ หากลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องได้รับวันหยุดชดเชยเป็นระยะเวลา 1 วัน โดยให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าจะให้ได้รับวันหยุดชดเชยในวันใด ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50

4.5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด

ส่วนการชดเชยการทำงานในวันหยุดนั้นประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 85 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานในวันหยุดเอาไว้ว่า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง ทั้งนี้ ภายใต้อัตราส่วนรวมหรือกฎหมาย หรือสัญญาจ้าง

อย่างไรก็ตาม ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) ไม่ได้กำหนดว่าค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างมีอัตราอยู่ที่เท่าใด

นอกจากนี้ หากลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องได้รับวันหยุดชดเชยเป็นระยะเวลา 1 วัน โดยให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าจะให้ได้รับวันหยุดชดเชยในวันใด ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50

5. วันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมาย ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนมีกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน คือกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) และกฎหมายฉบับที่ 608 ว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำ (Chapter 608 Minimum Wage Ordinance) ซึ่งได้บัญญัติถึงวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด และการชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนเอาไว้ดังนี้

5.1 วันและเวลาทำงานปกติตามกฎหมายฉบับที่ 608 ว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำ (Chapter 608 Minimum Wage Ordinance)

กฎหมายฉบับที่ 608 ว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำ (Chapter 608 Minimum Wage Ordinance) มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของวันและเวลาทำงานปกติว่าหมายถึง ช่วงเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างของตน ณ สถานที่ทำงานตามสัญญาจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการฝึกงานก็ตาม และ ยังหมายความรวมถึงช่วงเวลาเดินทางไปกลับระหว่างบ้านพักของลูกจ้างและสถานที่ทำงาน ด้วย หากสถานที่ทำงานนั้นอยู่นอกเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และไม่ใช่ว่า สถานที่ทำงานตามปกติตามสัญญาจ้าง

แต่กฎหมายฉบับที่ 608 ว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำ (Chapter 608 Minimum Wage Ordinance) ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับรายละเอียดของวันและเวลาทำงานปกติว่าสามารถทำได้ไม่เกินกี่ ชั่วโมงต่อวันหรือต่อสัปดาห์ ดังนั้น วันและเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน จึงไม่ถูกจำกัดว่าจะให้ทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวันหรือต่อสัปดาห์ แต่ขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าจะให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างเป็นเวลา กี่ ชั่วโมงต่อวันและกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

5.2 การทำงานล่วงเวลา ตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance)

การทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) นั้น จะอนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ 2 กรณี คือ กรณีที่เกิด พฤติการณ์พิเศษขึ้นแก่ งานของนายจ้าง และกรณีที่ลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันให้มีการทำงาน

ล่วงเวลา ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) นั้น งานวิจัยฉบับนี้จะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

5.2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

เจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้มีวันและเวลาทำงานปกตินั้นก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างวัน

อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ได้กำหนดข้อยกเว้นเอาไว้โดยให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างได้ ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างดังต่อไปนี้¹⁸²

- 1) กรณีที่เครื่องจักรชำรุดไม่สามารถใช้งานได้
- 2) กรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอันไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้

แต่กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ไม่ได้กำหนดเฉพาะเจาะจงว่ากรณีที่เครื่องจักรชำรุดจนไม่สามารถใช้งานได้นั้นมีกรณีใดบ้าง และไม่ได้อธิบายหรือยกตัวอย่างกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอันไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้เอาไว้¹⁸³

นอกจากนี้ กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ยังอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถอาสาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ โดยได้รับอนุญาตจากนายจ้าง หรือโดยนายจ้างร้องขอ แม้ว่าจะไม่มีเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างเกิดขึ้นก็ตาม อย่างไรก็ตาม นายจ้างไม่มีสิทธิบังคับลูกจ้างให้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เว้นแต่จะเข้ากรณียกเว้นตามเหตุที่ได้อธิบายไปแล้วดังกล่าวข้างต้น¹⁸⁴

5.2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

เช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ได้อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างได้ ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างดังต่อไปนี้¹⁸⁵

¹⁸²Pattie Walsh and Alison Smith, Hong Kong Employment Law – A Practical Guide, Hong Kong: Ocean Printing Co Ltd, 2008, p. 94.

¹⁸³“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 95

¹⁸⁴“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 96

¹⁸⁵“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 95

- 1) กรณีที่เครื่องจักรชำรุดไม่สามารถใช้งานได้
- 2) กรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอันไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้

และลูกจ้างสามารถอาสาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างได้ โดยได้รับอนุญาตจากนายจ้าง หรือโดยนายจ้างร้องขอ แม้ว่าจะไม่มีเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างเกิดขึ้นก็ตาม อย่างไรก็ตาม นายจ้างไม่มีสิทธิบังคับลูกจ้างให้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เว้นแต่จะเข้ากรณียกเว้นตามเหตุที่ได้อธิบายไปแล้วดังกล่าวข้างต้น¹⁸⁶

5.3 การทำงานในวันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance)

ก่อนที่จะกล่าวถึงการทำงานในวันหยุด เราจะต้องทราบก่อนว่าวันหยุดมีความหมายว่าอย่างไร และวันใดบ้างที่เป็นวันหยุด ดังนั้น เนื้อหาต่อไปในงานวิจัยฉบับนี้จะกล่าวถึงวันหยุดซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

5.3.1 วันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance)

ในกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) นั้นได้แบ่งวันหยุดออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งจะได้อธิบายถึงวันหยุดทั้ง 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) วันหยุดประจำสัปดาห์

กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) มาตรา 2 ได้บัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์เอาไว้ว่าเป็นช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งจะต้องเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องไม่ตรงกับวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี อีกด้วย

โดยลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) มาตรา 2 นั้น จะต้องเป็นลูกจ้างที่ลูกจ้างให้ทำงานแก่นายจ้างคนเดียวกันอย่างต่อเนื่อง (หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานไม่ต่ำกว่า 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และได้ทำงานมาแล้วอย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 4 สัปดาห์) มิใช่ลูกจ้างชั่วคราว¹⁸⁷

¹⁸⁶“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 96

¹⁸⁷“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 94

และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ยังได้มีบทกำหนดโทษเกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์อีกด้วยว่าหากนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ตามกฎหมายภายใต้กฎหมายฉบับนี้นายจ้างมีความผิด และต้องเสียค่าปรับในระดับที่ 5 (ปรับไม่เกิน 50,000 ดอลลาร์ฮ่องกง)¹⁸⁸

ยิ่งไปกว่านั้น สัญญาจ้างย่อมไม่สิ้นสุดลงโดยผลของการที่ลูกจ้างหยุดพักในวันหยุดประจำสัปดาห์ กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ให้สิทธิลูกจ้างที่หยุดในวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ว่าจะด้วยข้อตกลงในสัญญาจ้างหรือโดยกฎหมายถือว่ายังทำงานตามสัญญาจ้างในระหว่างที่หยุดในวันหยุดประจำสัปดาห์ด้วย¹⁸⁹

2) วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณี ตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) มาตรา 2 นั้น มี 4 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ วันหยุดนักขัตฤกษ์, วันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์, วันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์ ซึ่งจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

(1) วันหยุดนักขัตฤกษ์

วันหยุดนักขัตฤกษ์ ตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) มาตรา 2 นั้น คือ วันหยุดที่ทางราชการของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นผู้ประกาศให้หยุด ซึ่งนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างของตนได้หยุดในวันหยุดตามประเพณีดังกล่าว

(2) วันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์

วันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์ ตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) มาตรา 39 วรรคสอง นั้น คือ วันหยุดที่นายจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงให้ลูกจ้างหยุดในวันอื่นแทนการหยุดในวันหยุดนักขัตฤกษ์ได้ ทั้งนี้วันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์นั้น จะต้องเป็นวันที่อยู่ภายในระยะเวลา 60 วันก่อนหรือหลังวันหยุดนักขัตฤกษ์ดังกล่าว

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงให้ลูกจ้างหยุดในวันอื่นแทนการหยุดในวันหยุดนักขัตฤกษ์นั้น นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบโดยแจ้งด้วยวาจา หรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือแจ้งโดยการปิดประกาศไว้ ณ ที่ทำงานของลูกจ้าง โดยหากเป็นกรณีเปลี่ยนให้หยุดแทนก่อน

¹⁸⁸“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 94

¹⁸⁹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 94

วันหยุดนักขัตฤกษ์ นายจ้างจะต้องแจ้งให้แก่ลูกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงก่อนวันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์ดังกล่าว ส่วนกรณีเปลี่ยนให้หยุดแทนหลังวันหยุดนักขัตฤกษ์ นายจ้างจะต้องแจ้งให้แก่ลูกจ้างทราบไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงก่อนวันหยุดนักขัตฤกษ์ดังกล่าว ทั้งนี้ ตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) มาตรา 39 วรรคสอง

(3) วันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี

วันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี ตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) มาตรา 39 วรรคสาม นั้น คือ วันหยุดที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้หยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือชดเชยวันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือชดเชยวันหยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์ โดยวันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี จะต้องอยู่ภายในระยะเวลา 30 วัน ก่อนหรือหลังวันหยุดนักขัตฤกษ์หรือวันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์ดังกล่าว

(4) วันหยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์

วันหยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์ ตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) วรรคสี่ อนุมาตรา 2 นั้น คือ วันที่หยุดชดเชยในกรณีที่วันหยุดนักขัตฤกษ์ตรงกันกับวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์ในวันถัดจากวันหยุดนักขัตฤกษ์ ซึ่งวันหยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์จะต้องไม่ตรงกันกับวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดประจำสัปดาห์

นอกจากนี้ หากมีวันหยุดนักขัตฤกษ์สองวันในเดีวกัน ลูกจ้างจะได้รับวันหยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์ในวันถัดจากวันหยุดนักขัตฤกษ์ ซึ่งวันหยุดชดเชยวันหยุดนักขัตฤกษ์ จะต้องไม่ตรงกันกับวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดที่ถูกเปลี่ยนให้หยุดแทนวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดประจำสัปดาห์

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) มาตรา 41AA นั้น คือวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้างเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 12 เดือน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้เริ่มทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในทุกๆ ปี เป็นจำนวนตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance)

ระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงาน ให้แก่ นายจ้าง	วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างจะได้รับในทุกสิ้นปี				
	ในปี 1990	ในปี 1991	ในปี 1992	ในปี 1993	ในปี 1994 และ หลังจากนั้น
ตั้งแต่ 1 ปี เป็นเป็นต้นไป แต่ไม่ถึง 3 ปี	7	7	7	7	7
ตั้งแต่ 3 ปี เป็นเป็นต้นไป แต่ ไม่ถึง 4 ปี	8	8	8	8	8
ตั้งแต่ 4 ปี เป็นเป็นต้นไป แต่ ไม่ถึง 5 ปี	9	9	9	9	9
ตั้งแต่ 5 ปี เป็นเป็นต้นไป แต่ ไม่ถึง 6 ปี	10	10	10	10	10
ตั้งแต่ 6 ปี เป็นเป็นต้นไป แต่ ไม่ถึง 7 ปี	10	11	11	11	11
ตั้งแต่ 7 ปี เป็นเป็นต้นไป แต่ ไม่ถึง 8 ปี	10	11	12	12	12
ตั้งแต่ 8 ปี เป็นเป็นต้นไป แต่ ไม่ถึง 9 ปี	10	11	12	13	13
ตั้งแต่ 9 ปี เป็นเป็นต้นไป	10	11	12	13	14

5.3.2 การทำงานในวันหยุด

เจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) มาตรา 2 ที่กำหนดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นก็เพื่อให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ ยิ่งไปกว่านั้น การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ยังคงเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) อีกด้วย¹⁹⁰

¹⁹⁰“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 94

อย่างไรก็ตาม หากเกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นแก่งานของนายจ้าง กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ก็อนุโลมให้มีการทำงานในวันหยุดได้ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

จากการที่กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดตามประเพณีหรือการทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีเอาไว้ นายจ้างจึงไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีหรือทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ นายจ้างได้ แต่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ นายจ้างได้ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์พิเศษขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ขึ้นแก่งานของ นายจ้าง

ส่วนหลักเกณฑ์ในการทำงานในวันหยุดนั้นก็เป็นเช่นเดียวกับการทำงานล่วงเวลา คือ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ ในกรณีที่เกิด เหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างดังต่อไปนี้¹⁹¹

- 1) กรณีที่เครื่องจักรชำรุดไม่สามารถใช้งานได้
- 2) กรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอันไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้

ซึ่งกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ไม่ได้กำหนดเฉพาะเจาะจงว่ากรณีที่เครื่องจักรชำรุดจนไม่สามารถใช้งานได้นั้นมีกรณีใดบ้าง และ ไม่ได้อธิบายหรือยกตัวอย่างกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอันไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้เอาไว้¹⁹²

นอกจากนี้ กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) อนุญาตให้ลูกจ้างสามารถอาสาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ของตนได้ โดยได้รับ อนุญาตจากนายจ้าง หรือโดยนายจ้างร้องขอ แม้ว่าจะไม่มีเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหาย แก่งานของนายจ้างเกิดขึ้นก็ตาม อย่างไรก็ตาม นายจ้างไม่มีสิทธิบังคับลูกจ้างให้มาทำงานใน วันหยุดประจำสัปดาห์โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เว้นแต่จะเข้ากรณียกเว้นตามเหตุที่ได้ อธิบายไปแล้วดังกล่าวข้างต้น¹⁹³

¹⁹¹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 95

¹⁹²“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 95

¹⁹³“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 96

5.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance)

5.4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

เนื่องจากการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) นั้น มีอยู่ 2 แบบ ด้วยกัน คือ กรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้าง และกรณีที่ลูกจ้างอาสาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้นายจ้าง ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) จึงมี 2 แบบด้วยกันคือ

(1) กรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างนั้น กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ก็เพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายของนายจ้างที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นหากเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างได้หมดไปแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้ให้ทำงานหนักเกินสมควร ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในกรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างจึงมีระยะเวลาได้ไม่เกินช่วงเวลานับแต่เหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างดังกล่าวเริ่มต้นขึ้น จนถึงเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลง

(2) กรณีที่ลูกจ้างอาสาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้นายจ้างนั้น กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ได้อนุญาตให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้นายจ้างได้ ซึ่งกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ไม่ได้กำหนดจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในกรณีที่ลูกจ้างอาสาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้นายจ้าง จะมีระยะเวลาเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

เนื่องจากการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) นั้น มีอยู่ 2 แบบ ด้วยกัน คือ กรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้าง และกรณีที่ลูกจ้างอาสาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) จึงมี 2 แบบด้วยกันคือ

(1) กรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างนั้น กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ก็เพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายของนายจ้างที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นหากเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างได้หมดไปแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้ให้ทำงานหนักเกินสมควร ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างจึงมีระยะเวลาได้ไม่เกินช่วงเวลานับแต่เหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างดังกล่าวเริ่มต้นขึ้น จนถึงเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลง

(2) กรณีที่ลูกจ้างอาสาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างนั้น กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ได้อนุญาตให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้ ซึ่งกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ไม่ได้กำหนดจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในกรณีที่ลูกจ้างอาสาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง จะมีระยะเวลาเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

5.4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

เนื่องจากการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) นั้น มีอยู่ 2 แบบ ด้วยกัน คือ กรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้าง และกรณีที่ลูกจ้างอาสาทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) จึงมี 2 แบบด้วยกันคือ

1) กรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้าง นั้น กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ก็เพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายของนายจ้างที่อาจ

เกิดขึ้น ดังนั้นหากเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างได้หมดไปแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูก นายจ้างใช้ให้ทำงานหนักเกินสมควร ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดในกรณีที่เกิดเหตุการณ์อัน อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างจึงมีระยะเวลาได้ไม่เกินช่วงเวลานับแต่เหตุการณ์อัน อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้างดังกล่าวเริ่มต้นขึ้น จนถึงเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิด ความเสียหายแก่งานของนายจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลง

2) กรณีที่ลูกจ้างอาสาทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างนั้น กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ได้อนุญาตให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างได้ ซึ่งกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ไม่ได้กำหนดจำกัดชั่วโมงการทำงานในวันหยุดเอาไว้ ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดในกรณีที่ลูกจ้างอาสาทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง จะมีระยะเวลาเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

5.5 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการชดเชยการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมาย ฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance)

5.5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา

การชดเชยการทำงานล่วงเวลานั้นมี 2 ประเภท ได้แก่ การชดเชยการทำงาน ล่วงเวลาในวันทำงานปกติและการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะมีการชดเชยการ ทำงานล่วงเวลาดังจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ได้บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้ว่า หากนายจ้างได้ให้ ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุด พักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวัน ทำงานปกติไปแล้ว โดยนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย ภายในห้วงระยะเวลา 30 วันนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ โดยนายจ้างต้องกำหนด ระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวัน ทำงานปกติ ไม่ว่าการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้างนั้น จะเป็นกรณี ที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้าง อันได้แก่ กรณีที่เครื่องจักรชำรุด

ไม่สามารถใช้งานได้และกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอันไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างอาสาที่จะทำงานล่วงเวลาเองก็ตาม¹⁹⁴

แต่กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ไม่ได้กล่าวถึงว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างชดเชยการทำงานล่วงเวลาที่ลูกจ้างมาทำงานให้แก่นายจ้างเพิ่มเติมจากระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยอีกหรือไม่¹⁹⁵

2) การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ได้บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเอาไว้ว่า หากนายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดไปแล้ว โดยนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยภายในห้วงระยะเวลา 30 วันนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยนายจ้างต้องกำหนดระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ไม่ว่าจะกรณีที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างนั้น จะเป็นกรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การทำงานของนายจ้าง อันได้แก่ กรณีที่เครื่องจักรชำรุดไม่สามารถใช้งานได้และกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอันไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างอาสาที่จะทำงานล่วงเวลาเองก็ตาม¹⁹⁶

แต่กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ไม่ได้กล่าวถึงว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างชดเชยการทำงานล่วงเวลาที่ลูกจ้างมาทำงานให้แก่นายจ้างเพิ่มเติมจากระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยอีกหรือไม่¹⁹⁷

5.5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด

กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ได้บัญญัติเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานในวันหยุดเอาไว้ว่า หากนายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดไปแล้ว โดยนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยภายในห้วงระยะเวลา 30 วันนับแต่ได้ทำงานในวันหยุด โดยนายจ้างต้องกำหนดระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่ได้

¹⁹⁴“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 96

¹⁹⁵“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 96

¹⁹⁶“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 96

¹⁹⁷“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 96

ทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างนั้น จะเป็นกรณีที่เกิดเหตุการณ์อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของนายจ้าง อันได้แก่ กรณีที่เครื่องจักรชำรุดไม่สามารถใช้งานได้และกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอันไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างอาสาที่จะทำงานล่วงเวลาเองก็ตาม¹⁹⁸

แต่กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ไม่ได้กล่าวถึงว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างชดเชยการทำงานในวันหยุดลูกจ้างมาทำงานให้แก่นายจ้างเพิ่มเติมจากระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยอีกหรือไม่¹⁹⁹

เมื่อเราได้ทราบถึงวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายไทย มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของสหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน แล้ว ในบทความต่อไปจะวิเคราะห์และเปรียบเทียบกันระหว่างวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายไทย มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของสหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

¹⁹⁸“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 96

¹⁹⁹“เรื่องเดียวกัน”, หน้า 96

บทที่ 5

บทวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

หลังจากที่เราได้ทราบถึงวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายไทย มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของสหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน แล้ว ต่อมาในบทที่ 5 เราจะวิเคราะห์และเปรียบเทียบกันระหว่างวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายไทย มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของสหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ดังต่อไปนี้

1. วันและเวลาทำงานปกติ

จากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศได้กำหนดวันและเวลาทำงานปกติขึ้นมานั้นก็เพื่อกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างขึ้นมา เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักผ่อนเพื่อคลายความเหนื่อยจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินไป

ส่วนขอบเขตวันและเวลาทำงานปกตินั้นจะมีทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันในส่วนที่เป็นจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ต่อวัน หรือต่อสัปดาห์ โดยมีดังนี้

1.1 เวลาทำงานปกติต่อวันนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง ของประเทศไทย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 2, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 3 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมง

ทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 5 และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 32 วรรคสอง ของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดเอาไว้ว่านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

ส่วนสหภาพยุโรป ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ไม่ได้กำหนดเอาไว้ว่านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน

ทั้งนี้ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าจะให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างเป็นเวลากี่ชั่วโมงต่อวัน

1.2 เวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง ของประเทศไทย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 2, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วย ชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 3 และข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวน ชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 5 และ คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์การเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 6 ได้กำหนดเอาไว้ว่านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 32 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 35 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดเอาไว้ว่านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ทั้งนี้ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ไม่ได้กำหนดเอาไว้ว่า นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ได้กำหนดให้ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าจะให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างเป็นเวลากี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า ประเทศไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้มีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างแล้ว ประเทศไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จึงมีกฎหมายที่สามารถคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักผ่อนเพื่อคลายความเหนื่อยจากการทำงานให้แก่ นายจ้างและเพื่อป้องกันมิให้นายจ้าง

เอาเปรียบลูกจ้างจนเกินไปแล้ว แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างต่อวันหรือต่อสัปดาห์ก็ตาม แต่ความแตกต่างดังกล่าวก็เป็นความแตกต่างเพียงเล็กน้อยและเป็นความแตกต่างที่เหมาะสมกับแต่ละประเทศแล้ว

ส่วนเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนนั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างที่แน่นอนเอาไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง เนื่องจากหากกำหนดให้ขอบเขตระยะเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างนั้นเป็นไปโดยการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างที่มีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้างก็อาจใช้อำนาจกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างได้

2. การทำงานล่วงเวลา

จากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศได้กำหนดการทำงานล่วงเวลาขึ้นมานั้นก็เพื่อเป็นข้อยกเว้นกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานปกติของลูกจ้าง เพื่อคุ้มครองกิจการของนายจ้างมิให้เกิดความเสียหาย ซึ่งการทำงานล่วงเวลาทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศดังกล่าวมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท คือ การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะได้นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อเหมือนและข้อแตกต่างดังต่อไปนี้

2.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ของประเทศไทย คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์การเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 6 และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ 2 กรณีคือ

2.1.1 กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

2.1.2 กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง

ส่วนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 – Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่

30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 – Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 5 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 – Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 14 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

นอกจากนี้ การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น จะมีความพิเศษมากกว่ากฎหมายของประเทศอื่น โดยกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น นอกจากจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างแล้ว ยังกำหนดให้รัฐเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติโดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติหรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้

และในการขอให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติดังกล่าว หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากขอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติรัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 – Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน

(การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 – Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 5 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 – Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 14 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ดีกว่ากฎหมายแรงงานของประเทศไทย สหภาพยุโรป และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน เนื่องจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 – Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 – Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 5 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 – Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 14 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้ เนื่องจากลูกจ้างย่อมต้องการที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มากขึ้น แต่สิ่งที่ลูกจ้างจะต้องสูญเสียไปจากการกระทำดังกล่าว คือ ลูกจ้างจะต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่เงินไม่สามารถที่จะชดเชยได้ และหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติมากเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้

ยิ่งไปกว่านั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น ยังได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ดีกว่ากฎหมายแรงงานของประเทศอื่นๆ เนื่องจากได้กำหนดให้รัฐเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติโดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติหรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้

และในการขอให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติดังกล่าว หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากขอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติรัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแก่นายจ้างไปแล้วได้

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ให้เหมือนกันกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 – Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 – Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 5 และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 – Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 14 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ซึ่งบัญญัติว่า

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”

โดยตัดวรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

ออกเป็น “ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานลูกเงิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”

เนื่องจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 5 และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 14 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้ เนื่องจากลูกจ้างย่อมต้องการที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มากขึ้น แต่สิ่งที่ลูกจ้างจะต้องสูญเสียไปจากการกระทำดังกล่าว คือ ลูกจ้างจะต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่เงินไม่สามารถที่จะชดเชยได้ และหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติมากจนเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ให้เหมือนกันกับกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ซึ่งบัญญัติว่า

“ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานลูกเงิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”

โดยเพิ่มเติมวรรคสอง ว่า “ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งถึงลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานลูกเงิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแล้ว นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้”

และเพิ่มเติมวรรคสามว่า “ในการขอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคสอง หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานได้ทัน เนื่องจากหากรอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา พนักงานตรวจแรงงานสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้”

เป็น “ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งถึงลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแล้ว นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้

ในการขอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคสอง หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานได้ทัน เนื่องจากหากรอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา พนักงานตรวจแรงงานสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลา

พักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้”

เนื่องจากกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดให้รัฐเข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการที่รัฐไม่เข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ เนื่องจากหากรัฐไม่เข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแล้ว จะส่งผลให้มีการลักลอบทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติโดยที่ไม่มีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างสูญเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว และหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติมาก จนเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้

ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่ลูกจ้างต้องการจะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกตินั้นมิใช่สาเหตุมาจากการที่ค่าครองชีพสูงเกินไปหรือค่าแรงขั้นต่ำต่ำเกินไป ลูกจ้างจึงจำเป็นต้องหาทางให้ตนเองมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น แต่การแก้ปัญหาโดยการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเพื่อรายได้เพิ่มนั้น เป็นการแก้ไขปัญหที่ไม่ตรงจุด เมื่อต้นเหตุเกิดจากการที่ค่าครองชีพสูงเกินไปหรือค่าแรงขั้นต่ำต่ำเกินไป ก็ควรที่จะแก้ไขปัญหโดยการควบคุมอัตราค่าครองชีพหรือปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ จึงจะเป็นการแก้ไขปัญหที่ตรงจุดมากกว่าการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

2.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ 2 กรณี คือ

2.2.1 กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

2.2.2 กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง

ส่วนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง ของประเทศไทย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work

Recommendation, 1962) ข้อ 14 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

นอกจากนี้ การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น จะมีความพิเศษมากกว่ากฎหมายของประเทศอื่น โดยนอกจากจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างแล้ว ยังกำหนดให้รัฐเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้

และสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 ยังมีกำหนดเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกว่า หากเหตุการณ์พิเศษดังกล่าวเป็นกรณีเพื่อให้นายจ้างจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากเหตุการณ์พิเศษเท่าที่ลูกจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการอื่นๆ หรือเพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนอีกด้วย

นอกจากนี้ สำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น ยังมีกำหนดเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกว่า ในการขอให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดดังกล่าว หากมีเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากขอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าเหตุการณ์พิเศษที่

เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดรัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างไปแล้วได้

ส่วนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปไม่อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างเลย

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น นั้น ได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ดีกว่ากฎหมายแรงงานของประเทศไทย เนื่องจากกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดให้รัฐเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างได้

และในการขอให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดดังกล่าว หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากรอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆอันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดรัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างไปแล้วได้

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้เหมือนกันกับกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ซึ่งบัญญัติว่า

“ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”

โดยเพิ่มเติมวรรคสอง ว่า “ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งถึงลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแล้ว นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้”

และเพิ่มเติมวรรคสาม ว่า “ในการขอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคสอง หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานได้ทัน เนื่องจากหากรอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา พนักงานตรวจแรงงานสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้”

เป็น “ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งถึงลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแล้ว นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้

ในการขอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคสอง หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานได้ทัน เนื่องจากหากรอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากพนักงานตรวจ

แรงงานเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา พนักงานตรวจแรงงานสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้าง ไปแล้วได้”

เนื่องจากกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดให้รัฐเข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการที่รัฐไม่เข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เนื่องจากหากรัฐไม่เข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแล้ว จะส่งผลให้มีการลักลอบทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยที่ไม่มีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างสูญเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว และหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดมากจนเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้

3. การทำงานในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศได้กำหนดการทำงานในวันหยุดขึ้นมานั้นก็เพื่อเป็นข้อยกเว้นกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานปกติของลูกจ้าง เพื่อคุ้มครองกิจการของนายจ้างมิให้เกิดความเสียหาย ซึ่งการทำงานในวันหยุดทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศดังกล่าวจะได้นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อเหมือนและข้อแตกต่างดังต่อไปนี้

การทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ 2 กรณี คือ

- 3.1 กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง
- 3.2 กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง

นอกจากนี้ การทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ของประเทศไทย ยังได้กำหนดให้กรณีที่เกิดการของนายจ้างเป็นกิจการประเภทโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล นั้น นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้โดยนายจ้างไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือต้องมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง แต่อย่างไร

ส่วนการทำงานในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

นอกจากนี้ การทำงานในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น จะมีความพิเศษมากกว่ากฎหมายของประเทศอื่น โดยนอกจากจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างแล้ว ยังกำหนดให้รัฐเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานในวันหยุดโดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้

และสำหรับการทำงานในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 ยังมีกำหนดเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกว่า หากเหตุการณ์พิเศษดังกล่าวเป็นกรณีเพื่อให้นายจ้างจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากเหตุการณ์พิเศษเท่าที่ลูกจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการอื่นๆ หรือเพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนอีกด้วย

และสำหรับการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น ยังมีกำหนดเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกว่า ในการขอให้รัฐอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดดังกล่าว หากมีเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัย

อื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากรอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดรัฐสามารถสั่งให้นายจ้างลดเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานในวันหยุดที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างไปแล้วได้

ส่วนการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปไม่อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเลย

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดได้ดีกว่ากฎหมายแรงงานของประเทศไทย สหภาพยุโรป และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน เนื่องจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างได้ เนื่องจากลูกจ้างย่อมต้องการที่จะทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มากขึ้น แต่สิ่งที่ลูกจ้างจะต้องสูญเสียไปจากการกระทำดังกล่าว คือ ลูกจ้างจะต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่เงินไม่สามารถที่จะชดเชยได้ และหากลูกจ้างทำงานในวันหยุดมากจนเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้

ยิ่งไปกว่านั้น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น ยังได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดได้ดีกว่าประเทศอื่นๆ เนื่องจากได้กำหนดให้รัฐเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานในวันหยุดโดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้

และในการขอให้รัฐอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดดังกล่าว หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากขอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆอันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดรัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานในวันหยุดที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการทำงานในวันหยุด ให้เหมือนกันกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ซึ่งบัญญัติว่า

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

โดยตัดวรรคสาม ที่บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

ออกเป็น “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

เนื่องจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างได้ เนื่องจากลูกจ้างย่อมต้องการที่จะทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มากขึ้น แต่สิ่งที่ลูกจ้างจะต้องสูญเสียไปจากการกระทำดังกล่าว คือ ลูกจ้างจะต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่เงินไม่สามารถที่จะชดเชยได้ และหากลูกจ้างทำงานในวันหยุดมากจนเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการทำงานในวันหยุด ให้เหมือนกันกับกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ซึ่งบัญญัติว่า

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องคั้ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

โดยเพิ่มเติมวรรคสอง ว่า “ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งถึงลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดแล้ว นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้”

และเพิ่มเติมวรรคสาม ว่า “ในการขอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดตามความในวรรคสอง หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานได้ทัน เนื่องจากหากรอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด พนักงานตรวจแรงงานสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานในวันหยุดที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้”

เป็น “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งถึงลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดต่อพนักงาน

ตรวจแรงงานเสียก่อน และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดแล้ว นายจ้างจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้

ในการขอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดตามความในวรรคสอง หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง อย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานได้ทัน เนื่องจากหากรอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจาก ภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆอันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า พฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็น เหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด พนักงานตรวจแรงงานสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชย เวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานในวันหยุดที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานใน วันหยุดให้แก่นายจ้างไปแล้วได้

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง”

เนื่องจากกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของ ประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดให้รัฐเข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานในวันหยุด ซึ่งจะเป็นการ คุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการที่รัฐไม่เข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานในวันหยุด เนื่องจาก หากรัฐไม่เข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานในวันหยุดแล้ว จะส่งผลให้มีการลักลอบทำงาน ในวันหยุดโดยที่ไม่มีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างสูญเสียเวลา ในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว และหากลูกจ้างทำงานใน วันหยุดมากจนเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้

ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่ลูกจ้างต้องการจะทำงานในวันหยุดนั้นมีสาเหตุมาจากการที่ค่า ครองชีพสูงเกินไปหรือค่าแรงขั้นต่ำต่ำเกินไป ลูกจ้างจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาทางให้ตนเองมีรายได้ที่ เพิ่มขึ้น แต่การแก้ปัญหาโดยการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเพื่อรายได้เพิ่มนั้น เป็นการแก้ไข ปัญหาที่ไม่ตรงจุด เมื่อต้นเหตุเกิดจากการที่ค่าครองชีพสูงเกินไปหรือค่าแรงขั้นต่ำต่ำเกินไป ก็ควร ที่จะแก้ไขปัญหาโดยการควบคุมอัตราค่าครองชีพหรือปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ จึงจะเป็นการแก้ไข ปัญหาที่ตรงจุดมากกว่าการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

4. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

4.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

จากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศได้กำหนด ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาขึ้นมานั้นก็เพื่อกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาของ ลูกจ้าง เพราะเมื่อลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างเพื่อคุ้มครองกิจการของนายจ้างมิให้เกิด ความเสียหายแล้ว ก็ควรคุ้มครองลูกจ้างมิให้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างมากเกินไปจนทำให้ ลูกจ้างไม่มีเวลาพักผ่อนหรือเสียสุขภาพด้วย ซึ่งชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาทั้งตามกฎหมายไทยและ กฎหมายต่างประเทศดังกล่าวมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท คือ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะได้นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อเหมือน และข้อแตกต่างดังต่อไปนี้

4.1.1 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้ นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ 2 กรณี คือ

- 1) กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง
- 2) กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง ซึ่งกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้นายจ้างได้ทำที่จำเป็นเพื่อ ป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่า ทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย ได้กำหนดให้ชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติดังกล่าว เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานในวันหยุดและ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกฎหมายฉบับ

ที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้จำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างได้นั้น ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในส่วนของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์การเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 6 นั้น ได้กำหนดให้ระยะเวลาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเมื่อรวมกันกับระยะเวลาทำงานปกติแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จึงมิได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น

โดยชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น นั้น ไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 4 นั้น ได้กำหนดให้ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างเมื่อรวมกับชั่วโมงการทำงานปกติแล้วจะต้องไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคหนึ่ง ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดและชั่วโมงการ

ทำงานในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างจะร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่นายจ้างร้องขอ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่คนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคสอง ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างเกินกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้มีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติของลูกจ้างแล้ว ประเทศไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จึงมีกฎหมายที่สามารถคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักผ่อนเพื่อคลายความเหนื่อยจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินไปแล้ว แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้างต่อวันหรือต่อสัปดาห์ก็ตาม แต่ความแตกต่างดังกล่าวก็เป็นความแตกต่างเพียงเล็กน้อยและเป็นความแตกต่างที่เหมาะสมกับแต่ละประเทศแล้ว

ส่วนเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนนั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติของลูกจ้างที่แน่นอนเอาไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง เนื่องจากหากกำหนดให้ขอบเขตระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติของลูกจ้างนั้นเป็นไปโดยการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างที่มีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้างก็อาจใช้อำนาจกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติของลูกจ้างที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างได้

4.1.2 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ 2 กรณี คือ

- 1) กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

2) กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้าง ซึ่งกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย ได้กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดดังกล่าว เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานในวันหยุดและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแล้วจะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้จำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างได้นั้นให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในกรณีของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จึงมิได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น โดยชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น นั้น ไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ชั่วโมงการทำงาน

ล่วงเวลาในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินที่ชั่วโมงต่อวัน หรือที่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 4 นั้น ได้กำหนดให้ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้าง เมื่อรวมกับชั่วโมงการทำงานปกติแล้วจะต้องไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคหนึ่ง ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างจะร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่นายจ้างร้องขอ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่ตนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างเกินกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี

ส่วนของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปไม่ได้กำหนดให้มีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปจึงไม่มี

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้มีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างแล้ว ประเทศไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จึงมีกฎหมายที่สามารถคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักผ่อนเพื่อคลายความเหนื่อยจากการทำงานให้แก่นายจ้างและเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินไปแล้ว แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างต่อวันหรือต่อสัปดาห์ก็ตาม แต่ความแตกต่างดังกล่าวก็เป็นความแตกต่างเพียงเล็กน้อยและเป็นความแตกต่างที่เหมาะสมกับแต่ละประเทศแล้ว

ส่วนเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนนั้น ผู้เขียนเห็นว่า ควรจะมีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างที่แน่นอนเอาไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง เนื่องจากหากกำหนดให้ขอบเขตระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างนั้นเป็นไปโดยการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างที่มีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้างก็อาจใช้อำนาจกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างได้

4.2 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานในวันหยุดทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศได้กำหนด ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดขึ้นมานั้นก็เพื่อกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง เพราะเมื่อลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเพื่อคุ้มครองกิจการของนายจ้างมิให้เกิดความเสียหายแล้ว ก็ควรคุ้มครองลูกจ้างมิให้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างมากเกินไปจนทำให้ลูกจ้างไม่มีเวลาพักผ่อนหรือเสียสุขภาพด้วย ซึ่งชั่วโมงการทำงานในวันหยุดทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศดังกล่าวจะได้นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อเหมือนและข้อแตกต่างดังต่อไปนี้

ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ 2 กรณี คือ

4.2.1 กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

4.2.2 กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้าง

ซึ่งกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 วรรคหนึ่ง ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้นายจ้างได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยได้กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานใน

วันหยุดดังกล่าว เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแล้ว จะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของกฎหมายของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้จำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้นายจ้างได้นั้นให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในกรณีของชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียวคือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จึงมีได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น โดยชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น นั้น ไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยของชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคหนึ่ง ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างจะร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

หรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่นายจ้างร้องขอ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่ตนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างเกินกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี

ส่วนของชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปไม่ได้กำหนดให้มีการทำงานในวันหยุด ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปจึงไม่มี

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้มีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างแล้ว ประเทศไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จึงมีกฎหมายที่สามารถคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาพักผ่อนเพื่อคลายความเหนื่อยจากการทำงานให้แก่นายจ้างและเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินไปแล้ว แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างต่อวันหรือต่อสัปดาห์ก็ตาม แต่ความแตกต่างดังกล่าวก็เป็นความแตกต่างเพียงเล็กน้อยและเป็นความแตกต่างที่เหมาะสมกับแต่ละประเทศแล้ว

ส่วนเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนนั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างที่แน่นอนเอาไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง เนื่องจากหากกำหนดให้ขอบเขตระยะเวลาการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างนั้นเป็นไปโดยการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างที่มีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้างก็อาจใช้อำนาจกำหนดขอบเขตระยะเวลาการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างได้

5. การชดเชยการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

5.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลา

จากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศได้กำหนดการชดเชยการทำงานล่วงเวลาย้อนมานั้นก็เพราะเมื่อลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้าง

เพื่อคุ้มครองกิจการของนายจ้างมิให้เกิดความเสียหายแล้ว ก็ควรคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับการชดเชยเวลาพักผ่อนที่ลูกจ้างได้เสียไปเนื่องจากการทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้าง ซึ่งการชดเชยการทำงานล่วงเวลาทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศดังกล่าวมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท คือ การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งจะได้นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อเหมือนและข้อแตกต่างดังต่อไปนี้

5.1.1 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61 ของประเทศไทย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 7 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 37 ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 41 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างเป็นเงิน

ส่วนการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ของประเทศไทย (เฉพาะงานประมง) และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างไปแล้ว

ในส่วนของการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้แต่อย่างใด

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน นั้น ได้กำหนดเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ดีกว่ากฎหมายแรงงานของประเทศไทย และประเทศอื่นๆ เนื่องจากกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวัน

ทำงานปกติให้แก่ นายจ้างไปแล้ว ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างเป็นเงิน เพราะหากกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว ก็จะเกิดการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติอย่างถาวรขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว และหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติมากเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้ แต่หากให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับกับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง ก็จะทำให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ที่สูญเสียไปจากการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ โดยเพิ่มมาตรการคุ้มครองแรงงานของกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนเข้าไปด้วย โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61 ซึ่งบัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

โดยเพิ่มเติมวรรคสอง ว่า “นอกจากค่าล่วงเวลาในวันทำงานที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักผ่อนชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับกับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยภายในช่วงระยะเวลา 30 วันนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง โดยนายจ้างต้องกำหนดเวลาพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง”

เป็น “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

นอกจากค่าล่วงเวลาในวันทำงานที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักผ่อนชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยภายในห้วงระยะเวลา 30 วันนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง โดยนายจ้างต้องกำหนดเวลาพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง”

เนื่องจากการกำหนดให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ทั้งในรูปของเงินและระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย จะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว เพราะหากกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว ก็จะเกิดการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติอย่างถาวรขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว และหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติมากจนเกินไป ก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้ แต่หากให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง ก็จะทำให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ที่สูญเสียไปจากการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง

และการที่ผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง ควรจะได้รับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ในรูปของเงิน นอกเหนือไปจากการได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยด้วยนั้น เนื่องจากการที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ส่วนตัวลูกจ้างนั้นต้องสูญเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ซึ่งหากมีการชดเชยลูกจ้างเพียงแค่นี้ให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง ก็จะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนดังกล่าวกลับคืนมาเท่านั้น ลูกจ้างก็จะไม่ได้ประโยชน์ใดๆ จากการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างเลย ซึ่งในบางครั้งการที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างก็อาจจะเกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างมากกว่าแค่เพียงสูญเสียเวลาในการพักผ่อน เพราะลูกจ้างอาจจะมีธุระสำคัญที่จะต้องไปจัดการ เช่น มีคนในครอบครัวเจ็บป่วยต้องพาไปส่งโรงพยาบาล แต่ลูกจ้างไม่สามารถพาไปส่งได้ จึงอาจจะต้องให้

บุคคลอื่นเป็นผู้พาไปโรงพยาบาล หรือให้รพพยาบาลมารับ ซึ่งก็จะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าการที่ลูกจ้างเป็นผู้พาไปโรงพยาบาลเอง และต้องอย่าลืมว่ากรณีที่มีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้ โดยที่ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างอีกด้วย ลูกจ้างจึงไม่สามารถปฏิเสธ ไม่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้ในกรณีที่มีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง

ดังนั้น เพื่อชดเชยความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างจากการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง นอกเหนือไปจากการที่ลูกจ้างจะต้องสูญเสียเวลาในการพักผ่อนแล้ว ผู้เขียนก็เห็นว่าลูกจ้างก็ควรจะได้รับ การชดเชยในการที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างเป็นเงินอีกด้วย

5.1.2 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 63 ของประเทศไทย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 7 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 37 ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 41 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างเป็นเงิน

ส่วนการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ของประเทศไทย (เฉพาะงานประมง) และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างไปแล้ว

นอกจากนี้การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 12 วรรคสอง ของประเทศไทย (เฉพาะงานประมง) ที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างในวันหยุดตามประเพณี ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม ที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ของประเทศบอสเนียและ

เซอร์เซ โกวินา ที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย และได้รับการชดเชยเป็นเงินอีกด้วย

ส่วนการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 วรรคสี่ และกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย เฉพาะในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานดังต่อไปนี้

1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ นายจ้างดังกล่าวว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีที่ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างดังกล่าว หรือจะให้นายจ้างจะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างก็ได้

ในส่วนของการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายของ สหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่นายจ้าง เมื่อนายจ้างในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ในวันหยุดให้แก่นายจ้างแล้ว การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจึงไม่มี

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม ในกรณีที่ลูกจ้าง ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ในกรณีที่ลูกจ้าง ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ที่ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุด พักผ่อนชดเชย และได้รับการชดเชยเป็นเงิน นั้น ได้กำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ได้ดีกว่าประเทศไทย และประเทศอื่นๆ เนื่องจากเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้ นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว เพราะหากกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่

นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว ก็จะเกิดการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดอย่างถาวรขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว และหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดมากจนเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้ แต่หากให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ก็จะทำให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ที่สูญเสียไปจากการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยเพิ่มมาตรการคุ้มครองแรงงานของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม และตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา เข้าไปด้วย โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 63 ซึ่งบัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

โดยเพิ่มเติมวรรคสอง ว่า “นอกจากค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักผ่อนชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยภายในห้วงระยะเวลา 30 วันนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง โดยนายจ้างต้องกำหนดเวลาพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง”

เป็น “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

นอกจากค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักผ่อนชดเชยดังกล่าว

จะต้องมีระยะเวลาเท่ากันกับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยภายในช่วงระยะเวลา 30 วันนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง โดยนายจ้างต้องกำหนดเวลาพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง”

เนื่องจากการกำหนดให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ทั้งในรูปของเงินและระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย จะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว เพราะหากกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว ก็จะเกิดการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดอย่างถาวรขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว และหากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดมากจนเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้ แต่หากให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากันกับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง ก็จะทำให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ที่สูญเสียไปจากการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง

และการที่ผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง ควรจะได้รับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ในรูปของเงินนอกเหนือไปจากการได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยด้วยนั้น เนื่องจากการที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ส่วนตัวลูกจ้างนั้นต้องสูญเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ซึ่งหากมีการชดเชยลูกจ้างเพียงแค่นี้ให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากันกับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง ก็จะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนดังกล่าวกลับคืนมาเท่านั้น ลูกจ้างก็จะไม่ได้ประโยชน์ใดๆ จากการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างเลย ซึ่งในบางครั้งการที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างก็อาจจะเกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างมากกว่าแค่เพียงสูญเสียเวลาในการพักผ่อน เพราะลูกจ้างอาจจะมีความสำคัญที่จะต้องไปจัดการ เช่น มีคนในครอบครัวเจ็บป่วยต้องพาไปส่งโรงพยาบาล แต่ลูกจ้างไม่สามารถพาไปส่งได้ จึงอาจจะต้องให้บุคคลอื่นเป็นผู้พาไปโรงพยาบาล หรือให้รถพยาบาลมารับ ซึ่งก็จะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าการที่ลูกจ้างเป็นผู้พาไปโรงพยาบาลเอง และต้องอย่าลืมว่ากรณีที่มีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง

ได้โดยที่ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างอีกด้วย ลูกจ้างจึงไม่สามารถปฏิเสธไม่ทำงาน
 ล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างได้ในกรณีที่มีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง

ดังนั้น เพื่อชดเชยความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างจากการทำงาน
 ล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง นอกเหนือไปจากการที่ลูกจ้างจะต้องสูญเสียเวลาในการพักผ่อน
 แล้ว ผู้เขียนก็เห็นว่าลูกจ้างก็ควรจะได้รับชดเชยในการที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด
 ให้แก่นายจ้างเป็นเงินอีกด้วย

5.2 การชดเชยการทำงานในวันหยุด

จากที่ได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานในวันหยุดทั้งตามกฎหมาย
 ไทยและกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศได้
 กำหนดการชดเชยการทำงานในวันหยุดขึ้นมานั้นก็เพราะเมื่อลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุดให้แก่
 นายจ้างเพื่อคุ้มครองกิจการของนายจ้างมิให้เกิดความเสียหายแล้ว ก็ควรคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับ
 การชดเชยเวลาพักผ่อนที่ลูกจ้างได้เสียไปเนื่องจากการทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ซึ่งการ
 ชดเชยการทำงานในวันหยุดดังกล่าวจะได้นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อเหมือนและข้อแตกต่าง
 ดังต่อไปนี้

การชดเชยการทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 มาตรา 62 ของประเทศไทย กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 37 ของ
 ประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 85 ของ
 ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานใน
 วันหยุดให้แก่ นายจ้างเป็นเงิน

ส่วนการชดเชยการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานใน
 งานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ของประเทศไทย (เฉพาะงานประมง) อนุสัญญา
 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งาน
 พาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices)
 Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57
 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้
 นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลา
 สำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานใน
 วันหยุดให้แก่ นายจ้างไปแล้ว

นอกจากนี้การชดเชยการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานใน
 งานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 12 วรรคสอง ของประเทศไทย (เฉพาะงานประมง) ที่ลูกจ้างได้

ทำงานให้แก่นายจ้างในวันหยุดตามประเพณี ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม ที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย และได้รับการชดเชย เป็นเงินอีกด้วย

ส่วนการชดเชยการทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 วรรคสี่ และกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย เฉพาะในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงาน ในวันหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานดังต่อไปนี้

5.2.1 งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

5.2.2 งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำ ติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดตามประเพณี ให้แก่นายจ้างดังกล่าว ว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีที่ลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างดังกล่าว หรือจะให้นายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างก็ได้

ในส่วนของการชดเชยการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง เมื่อนายจ้าง ในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างแล้ว การ ชดเชยการทำงานในวันหยุดจึงไม่มี

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม ที่ลูกจ้างได้ทำงาน ให้แก่นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง ในวันหยุดประจำสัปดาห์ ที่ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย และได้รับการชดเชยเป็นเงิน

นั้น ได้กำหนดเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานในวันหยุดได้ดีกว่ากฎหมายแรงงานของประเทศไทย และประเทศอื่นๆ เนื่องจากการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว เพราะหากกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว ก็จะเกิดการทำงานในวันหยุดอย่างถาวรขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว และหากลูกจ้างทำงานในวันหยุดมากจนเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้ แต่หากให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง ก็จะทำให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ที่สูญเสียไปจากการทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานไทย ที่เกี่ยวกับการชดเชยการทำงานในวันหยุด โดยเพิ่มมาตรการคุ้มครองแรงงานของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา เข้าไปด้วย โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 62 ซึ่งบัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

โดยเพิ่มเติมวรรคสอง ว่า “นอกจากค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักผ่อนชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง

และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักชดเชยภายในห้วงระยะเวลา 30 วันนับแต่ได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง โดยนายจ้างต้องกำหนดเวลาพักชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่ได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง”

เป็น “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือ มาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

นอกจากค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับกับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักชดเชยภายในห้วงระยะเวลา 30 วันนับแต่ได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง โดยนายจ้างต้องกำหนดเวลาพักชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่ได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง”

เนื่องจากการกำหนดให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยการทำงานในวันหยุด ทั้งในรูปของเงินและระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย จะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว เพราะหากกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว ก็จะเกิดการทำงานในวันหยุดอย่างถาวรขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว และหากลูกจ้างทำงานในวันหยุดมากจนเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยได้ แต่หากให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง ก็จะทำให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ที่สูญเสียไปจากการทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง

และการที่ผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง ควรจะได้รับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ในรูปของเงินนอกเหนือไปจากการได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยด้วยนั้น เนื่องจากการที่ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ส่วนตัวลูกจ้างนั้นต้องสูญเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ซึ่งหากมีการชดเชยลูกจ้างเพียงแค่นี้ให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง ก็จะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนดังกล่าวกลับคืนมาเท่านั้น ลูกจ้างก็จะไม่ได้ประโยชน์ใดๆ จากการทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเลย ซึ่งในบางครั้งที่ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างก็อาจจะเกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างมากกว่าแค่เพียงสูญเสียเวลาในการพักผ่อน เพราะลูกจ้างอาจจะมิธุระสำคัญที่จะต้องไปจัดการ เช่น มีคนในครอบครัวเจ็บป่วยต้องพาไปส่งโรงพยาบาล แต่ลูกจ้างไม่สามารถพาไปส่งได้ จึงอาจจะต้องให้บุคคลอื่นเป็นผู้พาไปโรงพยาบาล หรือให้รถพยาบาลมารับ ซึ่งก็จะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าการที่ลูกจ้างเป็นผู้พาไปโรงพยาบาลเอง และต้องอย่าลืมว่ากรณีที่มีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างอีกด้วย ลูกจ้างจึงไม่สามารถปฏิเสธไม่ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างได้ในกรณีที่มิมีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง

ดังนั้น เพื่อชดเชยความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างจากการทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง นอกเหนือไปจากการที่ลูกจ้างจะต้องสูญเสียเวลาในการพักผ่อนแล้ว ผู้เขียนก็เห็นว่าลูกจ้างก็ควรจะได้รับ การชดเชยในการที่ลูกจ้างได้ทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเป็นเงินอีกด้วย

เมื่อเราได้วิเคราะห์และเปรียบเทียบกันระหว่างวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายไทย มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของสหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน แล้ว ในบทต่อไปจะสรุปและเสนอแนะเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

หลังจากที่เราได้วิเคราะห์และเปรียบเทียบกันระหว่างวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายไทย มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของสหภาพยุโรป ประเทศญี่ปุ่น ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนแล้ว ต่อมาในบทที่ 6 เราจะสรุปและเสนอแนะเกี่ยวกับวันและเวลาทำงานปกติการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ดังต่อไปนี้

1. บทสรุป

มนุษย์นั้น โดยธรรมชาติ เมื่อทำงานแล้วย่อมมีความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าของร่างกาย และจิตใจเกิดขึ้น จึงต้องมีการพักผ่อนอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการนั่งพัก นอนหลับ หรือทำกิจกรรมสันทนาการ หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน โดยไม่ได้หยุดพักผ่อน หรือทำงานหนักมากเกินไป จนทำให้มีเวลาพักผ่อนร่างกายไม่เพียงพอ นั้น จะส่งผลให้สุขภาพร่างกายและอนามัยของลูกจ้างทรุดโทรมได้ ดังนั้น เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกนายจ้างใช้ให้ทำงานหนักจนเกินไป จนทำให้มีเวลาพักผ่อนร่างกายไม่เพียงพอ จึงต้องมีการกำหนดวันและเวลาทำงานปกติขึ้น โดยวันและเวลาทำงานปกติเป็นกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมที่จะให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละวัน ซึ่งที่ระยะเวลาดังกล่าวไม่ได้ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักจนเกินไป จนไม่มีเวลาพักผ่อนร่างกายเพียงพอ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้าง มีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ และอนามัย ของลูกจ้าง และมีเวลาที่พักผ่อน ที่เพียงพอ และหากปล่อยให้ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนานเกินกว่าวันและเวลาทำงานปกติ ก็จะทำให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักมากเกินไป และไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ซึ่งส่งผลให้สุขภาพร่างกาย จิตใจ และอนามัย ของลูกจ้างทรุดโทรมได้

ซึ่งกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศนั้น ได้กำหนดขอบเขตวันและเวลาทำงานปกติเอาไว้ โดยขอบเขตวันและเวลาทำงานปกตินั้นจะมีทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันในส่วนที่เป็นจำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้าง ได้ต่อวัน หรือต่อสัปดาห์ โดยมีดังนี้

1) เวลาทำงานปกติต่อวันนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง ของประเทศไทย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 2, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 3 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 5 และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 32 วรรคสอง ของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดเอาไว้ว่านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

ส่วนสหภาพยุโรป ประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และเขตบริหารพิเศษฮ่องกง แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ไม่ได้กำหนดเอาไว้ว่านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน

ทั้งนี้ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนได้กำหนดให้ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าจะให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างเป็นเวลากี่ชั่วโมงต่อวัน

2) เวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง ของประเทศไทย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 2, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 3 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 5 และ คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์การเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 6 ได้กำหนดเอาไว้ว่านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 32 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 35 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดเอาไว้ว่านายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ทั้งนี้ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนไม่ได้กำหนดเอาไว้ว่า นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ได้กำหนดให้ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าจะให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างเป็นเวลากี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

แม้ว่าเวลาทำงานปกติจะช่วยให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันแล้ว แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างได้พักผ่อนร่างกายและจิตใจมากพอ หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันทุกวัน โดยไม่มีวันหยุด ก็จะส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพร่างกายและอนามัย กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศจึงได้กำหนดให้มีวันหยุดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อน ซึ่งวันหยุดนั้นมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท คือ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งเจตนารมณ์ของการให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดนั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างจะได้รับ เพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำธุระส่วนตัว ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และมีเวลาอยู่กับครอบครัวของตน หรือพบปะสังสรรค์กับสังคมของตน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ จะได้กำหนดวันและเวลาทำงานปกติเอาไว้ โดยเป็นกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมที่จะให้ลูกจ้างทำงานในแต่ละวัน โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ และอนามัยของลูกจ้าง และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และได้กำหนดวันหยุดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนคลายความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ หรือทำธุระส่วนตัว หรือประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และยังทำให้ลูกจ้างได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวของตน หรือพบปะสังสรรค์กับสังคมของตน แต่ในบางครั้งก็มีเหตุสุดวิสัยเกิดขึ้นแก่งานหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นกว่าวันและเวลาทำงานปกติเพื่อป้องกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างหรือรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ดังนั้น เพื่อที่จะคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้าง กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ จึงได้มีการอนุโลมให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้ แต่การอนุโลมให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดนั้นก็มีความคุ้มครองที่นายจ้างจะใช้กฎหมายดังกล่าวเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างของตน โดยการให้ทำงานหนักจนเกินสมควร ซึ่งการที่ลูกจ้างทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอจะทำให้ลูกจ้างเสียสุขภาพได้ กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศจึงได้กำหนดเงื่อนไขในการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ดังต่อไปนี้

1.1 การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ของประเทศไทย คำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์การเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 6 และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่า

ด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ 2 กรณีคือ

1.1.1 กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

1.1.2 กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง

ส่วนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 5 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 14 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

นอกจากนี้ การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น จะมีความพิเศษมากกว่ากฎหมายของประเทศอื่น โดยกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น นอกจากจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างแล้ว ยังกำหนดให้รัฐเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติโดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติหรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้

และในการขอให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติดังกล่าว หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากขอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆอันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการ

ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติรัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้างไปแล้วได้

1.2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ 2 กรณี คือ

1.2.1 กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

1.2.2 กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง

ส่วนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง ของประเทศไทย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 14 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศสเปนและเซอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

นอกจากนี้ การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น จะมีความพิเศษมากกว่ากฎหมายของประเทศอื่น โดยนอกจากจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างแล้ว ยังกำหนดให้รัฐเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้

ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้

และสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงาน สำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 ยังมีกำหนดเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกว่า หากพฤติการณ์พิเศษดังกล่าวเป็นกรณีเพื่อให้นายจ้างจัดการกับ เหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากพฤติการณ์พิเศษเท่าที่ลูกจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการ อื่นๆ หรือเพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เสียก่อนอีกด้วย

นอกจากนี้ สำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น ยังมีกำหนดเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกว่า ในการขอให้รัฐอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดดังกล่าว หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจาก ภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่ สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากขอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความ เสียหายแก่นายจ้างได้ นั่น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้โดยไม่ต้องขอ อนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆอันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่ เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดรัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับ ระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้

ส่วนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของ สหภาพยุโรปไม่อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างเลย

1.3 การทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้าง ทำงานในวันหยุดได้ 2 กรณี คือ

1.3.1 กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

1.3.2 กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง

นอกจากนี้ การทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ของประเทศไทย ยังได้กำหนดให้กรณีที่กิจการของนายจ้างเป็นกิจการประเภทโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล นั้น นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้โดยนายจ้างไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือต้องมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง แต่อย่างไร

ส่วนการทำงานในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

นอกจากนี้ การทำงานในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น จะมีความพิเศษมากกว่ากฎหมายของประเทศอื่น โดยนอกจากจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างแล้ว ยังกำหนดให้รัฐเข้ามาดูแลตรวจสอบควบคุมการทำงานในวันหยุดโดยให้นายจ้างแจ้งแก่รัฐถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง เพื่อให้รัฐอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดเสียก่อน นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้

และสำหรับการทำงานในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 ยังมีกำหนดเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกว่า หากเหตุการณ์พิเศษดังกล่าวเป็นกรณีเพื่อให้นายจ้างจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ อันเกิดจากเหตุการณ์พิเศษเท่าที่ลูกจ้างไม่สามารถจัดการได้โดยใช้มาตรการอื่นๆ หรือเพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่สินค้า นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนอีกด้วย

และสำหรับการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น ยังมีกำหนดเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกว่า ในการขอให้รัฐอนุญาตให้ทำงานในวันหยุดดังกล่าว หากมีเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัย

อื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากรัฐได้ทัน เนื่องจากหากรอให้รัฐอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้นั้น นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากรัฐเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้รัฐทราบถึงเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวหากรัฐเห็นว่าเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดรัฐสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานในวันหยุดที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างไปแล้วได้

ส่วนการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปไม่อนุญาตให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเลย

นอกจากกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศจะได้กำหนดเงื่อนไขในการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดเอาไว้แล้ว แต่เมื่อลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเพื่อคุ้มครองกิจการของนายจ้างมิให้เกิดความเสียหายแล้ว ก็ควรคุ้มครองลูกจ้างมิให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างมากเกินไปจนทำให้ลูกจ้างไม่มีเวลาพักผ่อนหรือเสียสุขภาพด้วย กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศจึงได้กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ดังต่อไปนี้

1.4 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้ 2 กรณี คือ

1.4.1 กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

1.4.2 กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้าง

ซึ่งกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้นายจ้างได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนกรณีที่ถูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย ได้กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติดังกล่าว เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานในวันหยุดและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้จำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างได้นั้นให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในส่วนของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามคำสั่งที่ 2003/88/EC ของสหภาพยุโรปและคณะกรรมการ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน ค.ศ. 2003 ว่าด้วยองค์กรเกี่ยวกับเวลาทำงาน ข้อ 6 นั้น ได้กำหนดให้ระยะเวลาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเมื่อรวมกันกับระยะเวลาทำงานปกติแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จึงมิได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น

โดยชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น นั้น ไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention,

1919) มาตรา 4 นั้น ได้กำหนดให้ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างเมื่อรวมกับชั่วโมงการทำงานปกติแล้วจะต้องไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคหนึ่ง ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างจะร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่นายจ้างร้องขอ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่ตนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคสอง ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างเกินกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี

1.5 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ 2 กรณี คือ

1.5.1 กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

1.5.2 กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง

ซึ่งกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคสอง ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย ได้กำหนดให้ชั่วโมงการ

ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดดังกล่าว เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานในวันหยุดและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแล้วจะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้จำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้าง ได้นั้นให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในกรณีของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จึงมิได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น โดยชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น นั้น ไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 4 นั้น ได้กำหนดให้ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้าง เมื่อรวมกับชั่วโมงการทำงานปกติแล้วจะต้องไม่เกิน 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคหนึ่ง ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาใน

วันหยุด เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างจะร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่นายจ้างร้องขอ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่ตนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างเกินกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี

ส่วนของชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปไม่ได้กำหนดให้มีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปจึงไม่มี

1.6 ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด

ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ 2 กรณี คือ

1.6.1 กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง

1.6.2 กรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้าง

ซึ่งกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 วรรคหนึ่ง ของประเทศไทย และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้นายจ้างได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนกรณีที่ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26 และกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยได้กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดดังกล่าว เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแล้ว จะต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน

(Chapter 57 Employment Ordinance) ของกฎหมายของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้จำนวนชั่วโมงที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างได้นั้นให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในกรณีของชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จึงมิได้เท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างเท่านั้น โดยชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น นั้น ไม่มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา มีขอบเขตระยะเวลาจำกัดว่าทำได้ไม่เกินกี่ชั่วโมงต่อวัน หรือกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยของชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคหนึ่ง ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา นั้น ได้กำหนดให้ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด เมื่อรวมกันกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแล้วจะต้องไม่เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างจะร้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด เกินกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่นายจ้างร้องขอ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่

คนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 39 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด ให้แก่นายจ้างเกินกว่า 150 ชั่วโมงต่อปี

ส่วนของชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปไม่ได้กำหนดให้มีการทำงานในวันหยุด ดังนั้น ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปจึงไม่มี

เมื่อนายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดแล้ว ก็ต้องมีการตอบแทนลูกจ้างอันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง เพราะเมื่อลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง เพื่อคุ้มครองกิจการของนายจ้างมิให้เกิดความเสียหายแล้ว ก็ควรคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับการชดเชยเวลาพักผ่อนที่ลูกจ้างได้เสียไปเนื่องจากการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง กฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศจึงได้กำหนดการชดเชยการทำงานล่วงเวลาและกำหนดการชดเชยการทำงานในวันหยุดขึ้น ดังต่อไปนี้

1.7 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61 ของประเทศไทย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 7 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 37 ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 41 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้างเป็นเงิน

ส่วนการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ของประเทศไทย (เฉพาะงานประมง) และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้างไปแล้ว

ในส่วนของการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเอาไว้แต่อย่างใด

1.8 การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 63 ของประเทศไทย อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 7 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 37 ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 41 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างเป็นเงิน

ส่วนการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ของประเทศไทย (เฉพาะงานประมง) และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้างไปแล้ว

นอกจากนี้การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 12 วรรคสอง ของประเทศไทย (เฉพาะงานประมง) ที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างในวันหยุดตามประเพณี ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม ที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย และได้รับการชดเชยเป็นเงินอีกด้วย

ส่วนการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 วรรคสี่ และกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย เฉพาะในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้

ลูกจ้างหยุดทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานดังต่อไปนี้

1.8.1 งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ภัตตาคาร ร้ายขายเครื่องคั่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

1.8.2 งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ นายจ้างดังกล่าวว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีที่ลูกจ้างที่ได้ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างดังกล่าว หรือจะให้นายจ้างจะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างก็ได้

ในส่วนของการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง เมื่อนายจ้างในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างแล้ว การชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดจึงไม่มี

1.9 การชดเชยการทำงานในวันหยุด

การชดเชยการทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 62 ของประเทศไทย กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 37 ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 85 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ได้กำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างเป็นเงิน

ส่วนการชดเชยการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานใน งานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 วรรคสอง ของประเทศไทย (เฉพาะงานประมง) อนุสัญญา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปี (งาน พาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม และกฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้ นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลา สำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยซึ่งมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างไปแล้ว

นอกจากนี้การชดเชยการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานใน งานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 12 วรรคสอง ของประเทศไทย (เฉพาะงานประมง) ที่ลูกจ้างได้ทำงาน

ให้แก่ นายจ้างในวันหยุดตามประเพณี ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม ที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา ที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ได้กำหนดให้ นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง โดยการให้ลูกจ้างได้รับระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย และได้รับการชดเชยเป็นเงิน อีกด้วย

ส่วนการชดเชยการทำงานในวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29 วรรคสี่ และกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย เฉพาะในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานดังต่อไปนี้

1.9.1 งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

1.9.2 งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ นายจ้างดังกล่าวว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีที่ลูกจ้างที่ได้ทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างดังกล่าว หรือจะให้นายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างก็ได้

ในส่วนของการชดเชยการทำงานในวันหยุดตามกฎหมายของสหภาพยุโรปนั้น กฎหมายของสหภาพยุโรปห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง เมื่อนายจ้างในประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างแล้ว การชดเชยการทำงานในวันหยุดจึงไม่มี

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าถ้าประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ เฉพาะกรณีที่มิใช่เหตุจำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้างเช่นเดียวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายแรงงานของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา จะสามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ดีขึ้นและจะส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง เนื่องจากหากให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างโดยลูกจ้างให้ความยินยอม โดยที่ไม่มีเหตุจำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้าง ก็จะทำให้เกิดการ

ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดอย่างถาวร เนื่องจากนายจ้างต้องการจะเพิ่มผลผลิตโดยการเพิ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดโดยไม่จ้างลูกจ้างเพิ่ม ทำให้การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดกลายเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดอย่างถาวร

ซึ่งเหตุที่นายจ้างปฏิบัติเช่นนั้นเนื่องจากการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนั้นง่ายกว่าการจ้างลูกจ้างใหม่เพิ่มเข้ามามากเพราะถ้านายจ้างจ้างลูกจ้างเพิ่มเข้ามาในขณะที่เศรษฐกิจดี หากต่อมาเศรษฐกิจไม่ดี ความต้องการของตลาดต่อผลผลิตของนายจ้างย่อมลดลง นายจ้างย่อมต้องการที่จะลดกำลังผลิตลงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด แต่การที่นายจ้างจะลดปริมาณลูกจ้างลงเป็นเรื่องที่ยากกว่าการใช้วิธีเพิ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดในช่วงที่เศรษฐกิจดีแทนที่จะจ้างลูกจ้างเพิ่ม เพราะในกรณีที่เกิดภาวะเศรษฐกิจไม่ดี นายจ้างก็เพียงแต่ลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างลง ซึ่งง่ายกว่าการลดปริมาณลูกจ้างลงเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ลูกจ้างเองก็ต้องการรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นมากกว่าเวลาพักผ่อนที่ตนเองจะได้รับ

ถ้าประเทศไทยกำหนดให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ เฉพาะกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้าง ก็จะทำให้ไม่มีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดอย่างถาวร ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือมีเวลาทำธุระส่วนตัว หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ดีขึ้น และส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง เนื่องจากนายจ้างต้องจ้างคนงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อมิให้ปริมาณผลผลิตในกิจการของนายจ้างลดน้อยลงเนื่องจากนายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดอย่างถาวรได้อีกต่อไป

และจะเห็นได้ว่าถ้าประเทศไทยกำหนดให้การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ จะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐเสียก่อน เช่นเดียวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นจะสามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ดีขึ้น และจะส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง เนื่องจากหากให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง โดยที่ไม่ได้รับอนุญาตจากรัฐเสียก่อน ก็จะทำให้เกิดการ ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดอย่างถาวร เนื่องจากนายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ได้โดยไม่ถูกควบคุมหรือตรวจสอบว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้างหรือไม่ และนายจ้างต้องการจะเพิ่มผลผลิตโดยการเพิ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดโดยไม่จ้างลูกจ้างเพิ่ม ทำให้การ

ทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดกลายเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดอย่างถาวร

ซึ่งเหตุที่นายจ้างปฏิบัติเช่นนั้นเนื่องจากการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนั้นง่ายกว่าการจ้างลูกจ้างใหม่เพิ่มเข้ามามากเพราะถ้านายจ้างจ้างลูกจ้างเพิ่มเข้ามาในขณะที่เศรษฐกิจดี หากต่อมาเศรษฐกิจไม่ดี ความต้องการของตลาดต่อผลผลิตของนายจ้างย่อมลดลง นายจ้างย่อมต้องการที่จะลดกำลังผลิตลงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด แต่การที่นายจ้างจะลดปริมาณลูกจ้างลงเป็นเรื่องที่ยากกว่าการใช้วิธีเพิ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดในช่วงที่เศรษฐกิจดีแทนที่จะจ้างลูกจ้างเพิ่ม เพราะในกรณีที่เกิดภาวะเศรษฐกิจไม่ดี นายจ้างก็เพียงแต่ลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างลง ซึ่งง่ายกว่าการลดปริมาณลูกจ้างลงเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ลูกจ้างเองก็ต้องการรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นมากกว่าเวลาพักผ่อนที่ตนเองจะได้รับ

ถ้าประเทศไทยกำหนดให้การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ จะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐเสียก่อน ก็จะทำให้ระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดของลูกจ้างลดน้อยลง ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือมีเวลาทำธุระส่วนตัว หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ดีขึ้น และส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง เนื่องจากนายจ้างต้องจ้างคนงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อมีให้ปริมาณผลผลิตในกิจการของนายจ้างลดน้อยลงเนื่องจากนายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในระยะเวลาที่มากเท่าเดิมได้อีกต่อไป

นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าถ้าประเทศไทยกำหนดให้งานทุกประเภทนั้น นายจ้างต้องชดเชยระยะเวลาหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างให้มาทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง เช่นเดียวกับงานประมงทะเลของประเทศไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา และกฎหมายแรงงานของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน จะสามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ดีขึ้น และจะส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง เนื่องจากหากให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง โดยไม่ต้องชดเชยระยะเวลาหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างให้มาทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างแล้ว ก็จะทำให้เกิดการ ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดอย่างถาวร เนื่องจากนายจ้างต้องการจะเพิ่มผลผลิตโดยการเพิ่ม ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดโดยไม่จ้างลูกจ้างเพิ่ม ทำให้การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดกลายเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดอย่างถาวร

ซึ่งเหตุที่นายจ้างปฏิบัติเช่นนั้นเนื่องจากการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนั้นง่ายกว่าการจ้างลูกจ้างใหม่เพิ่มเข้ามามากเพราะถ้านายจ้างจ้างลูกจ้างเพิ่มเข้ามาในขณะที่เศรษฐกิจดี หากต่อมาเศรษฐกิจไม่ดี ความต้องการของตลาดต่อผลผลิตของนายจ้างย่อมลดลง นายจ้างย่อมต้องการที่จะลดกำลังผลิตลงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด แต่การที่นายจ้างจะลดปริมาณลูกจ้างลงเป็นเรื่องที่ยากกว่าการใช้วิธีเพิ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดในช่วงที่เศรษฐกิจดีแทนที่จะจ้างลูกจ้างเพิ่ม เพราะในกรณีที่เกิดภาวะเศรษฐกิจไม่ดี นายจ้างก็เพียงแต่ลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างลง ซึ่งง่ายกว่าการลดปริมาณลูกจ้างลงเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ลูกจ้างเองก็ต้องการรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นมากกว่าเวลาพักผ่อนที่ตนเองจะได้รับ

ถ้าประเทศไทยกำหนดให้งานทุกประเภทนั้น นายจ้างต้องชดเชยระยะเวลาหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างให้มาทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ก็จะทำให้ไม่มีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดอย่างถาวร เพราะเมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างไปแล้ว นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดชดเชยเป็นระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือมีเวลาทำธุระส่วนตัว หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ดีขึ้น และส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง เนื่องจากนายจ้างต้องจ้างคนงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อมิให้ปริมาณผลผลิตในกิจการของนายจ้างลดน้อยลง เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดอย่างถาวรได้อีกต่อไป เพราะแม้ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง แต่ นายจ้างก็ต้องให้ลูกจ้างหยุดชดเชยเป็นระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ทำให้ปริมาณผลผลิตในกิจการของนายจ้างเท่ากันกับการที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง

2. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้กฎหมายแรงงานไทยสามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ดีขึ้นและส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง นักศึกษาจึงขอเสนอแนะให้แก่กฎหมายแรงงานไทย ดังนี้

2.1 ในประเด็นการให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ เฉพาะกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้างนั้น ขอเสนอแนะให้แก้ไขกฎหมายแรงงานไทย ดังต่อไปนี้

2.1.1 ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ให้เหมือนกันกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 1 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1919 (C1 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919) มาตรา 3, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 30 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงาน (การค้าและสำนักงาน) ค.ศ. 1930 (C30 - Hours of work (Commerce and Offices Convention, 1930) มาตรา 5 และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 116 ว่าด้วยการลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962) ข้อ 14 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ซึ่งบัญญัติว่า

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”

โดยตัดวรรคหนึ่งที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

ออกเป็น “ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”

กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง จะสามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้ลูกจ้างสามารถยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างได้ โดยที่ไม่มีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง

ทั้งนี้ ได้มีมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา กำหนดไว้ในทำนองเดียวกันกับความเห็นของผู้เขียนดังกล่าว

ซึ่งหากกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง แล้ว จะส่งผลให้ลูกจ้างไม่ต้องเสียเวลาในการ

พักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ไปกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้าง เพื่อแลกกับค่าล่วงเวลาซึ่งไม่สามารถชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ของลูกจ้างได้ และลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่ นายจ้างเฉพาะกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่ งานของนายจ้าง ซึ่งจะเกิดขึ้นเพียงนาน ๆ ครั้งเท่านั้น นอกจากนี้ยังจะส่งผลให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติมากจนเกินไปจนส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยอีกด้วย

2.1.2 ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการทำงานในวันหยุด ให้เหมือนกันกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชย์กรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 38 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ซึ่งบัญญัติว่า

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่ งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

โดยตัดวรรคสามที่บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

ออกเป็น “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่ งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง จะสามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้ลูกจ้างสามารถยินยอมที่จะทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างได้โดยที่ไม่มีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง

ทั้งนี้ ได้มีมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น และประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา กำหนดไว้ในทำนองเดียวกันกับความเห็นของผู้เขียนดังกล่าว

ซึ่งหากกำหนดให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง แล้ว จะส่งผลให้ลูกจ้างไม่ต้องเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ไปกับการทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง เพื่อแลกกับค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งไม่สามารถชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ของลูกจ้างได้ และลูกจ้างจะทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเฉพาะกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งจะเกิดขึ้นเพียงนาน ๆ ครั้งเท่านั้น นอกจากนี้ยังจะส่งผลให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในวันหยุดมากจนเกินไปจนส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยอีกด้วย

2.2 ในประเด็นการให้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ จะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐเสียก่อนนั้น ขอเสนอแนะให้แก้ไขกฎหมายแรงงานไทย ดังต่อไปนี้

2.2.1 ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ให้เหมือนกันกับกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 ซึ่งบัญญัติว่า

“ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”

โดยเพิ่มเติมวรรคสองว่า “ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งถึงลักษณะหรือสภาพของงานที่จะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่จะต้อง

ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแล้ว นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้”

และเพิ่มเติมวรรคสามว่า “ในการขอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคสอง หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานได้ทัน เนื่องจากหากรอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตเสียก่อน อาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ โดยไม่ต้องขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าว หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา พนักงานตรวจแรงงานสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้”

เป็น “ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งถึงลักษณะหรือสภาพของงานที่จะต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแล้ว นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้

ในการขอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาตามความในวรรคสอง หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานได้ทัน เนื่องจากหากรอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตเสียก่อน อาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ โดยไม่ต้องขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าว หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า

พฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา พนักงานตรวจแรงงานสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานล่วงเวลาที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้”

กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดให้รัฐเข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ จะสามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการที่ไม่ได้กำหนดให้รัฐเข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ทั้งนี้ ได้มีกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น กำหนดไว้ในทำนองเดียวกันกับความเห็นของผู้เขียนดังกล่าว

ซึ่งหากกำหนดให้รัฐเข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติแล้ว จะส่งผลให้สามารถตรวจสอบและควบคุมนายจ้างไม่ให้ทำการลักลอบให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติโดยที่ไม่มีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างไม่สูญเสียเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัวไปกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติโดยที่ไม่มีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง นอกจากนี้ยังจะส่งผลให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติมากจนเกินไปจนส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยอีกด้วย

2.2.2 ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการทำงานในวันหยุด ให้เหมือนกันกับกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ของประเทศญี่ปุ่น โดยแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25 ซึ่งบัญญัติว่า

“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามกอล์ฟ สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

โดยเพิ่มเติมวรรคสองว่า “ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งถึงลักษณะหรือสภาพของงานที่จะต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่จะต้องให้

ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดแล้ว นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้”

และเพิ่มเติมวรรคสามว่า “ในการขอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามความในวรรคสอง หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานได้ทัน เนื่องจากหากรอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ โดยไม่ต้องขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าว หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด พนักงานตรวจแรงงานสามารถสั่งให้นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานในวันหยุดที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างไปแล้วได้”

เป็น “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

ก่อนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งถึงลักษณะหรือสภาพของงานที่จะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดแล้ว นายจ้างจึงจะสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้

ในการขอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามความในวรรคสอง หากมีพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้างอย่างเฉียบพลัน อันทำให้นายจ้างไม่สามารถขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานได้ทัน เนื่องจากหากรอให้พนักงานตรวจแรงงานอนุญาตเสียก่อนอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ โดยไม่ต้องขออนุญาตจากพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน แต่นายจ้างจะต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบถึงพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง และการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ในทันทีที่นายจ้างจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าว หากพนักงานตรวจ

แรงงานเห็นว่าพฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่น ๆ อันเกิดขึ้นแก่งานของ นายจ้าง ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด พนักงานตรวจแรงงานสามารถสั่งให้ นายจ้างชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างเท่ากับระยะเวลาทำงานในวันหยุดที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้าง ทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง ไปแล้วได้

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถาน มหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการ อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดให้รัฐเข้ามาตรวจสอบและควบคุมการ ทำงานในวันหยุด จะสามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการที่ไม่ได้กำหนดให้รัฐเข้ามาตรวจสอบและ ควบคุมการทำงานในวันหยุด

ทั้งนี้ ได้มีกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น กำหนดไว้ในทำนองเดียวกันกับ ความเห็นของผู้เขียนดังกล่าว

ซึ่งหากกำหนดให้รัฐเข้ามาตรวจสอบและควบคุมการทำงานในวันหยุดแล้ว จะส่งผลให้สามารถตรวจสอบและควบคุมนายจ้างไม่ให้ทำการลักลอบให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยที่ไม่มีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างไม่สูญเสียเวลาในการ พักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ไปกับการทำงานในวันหยุดโดยที่ ไม่มีพฤติการณ์พิเศษเกิดขึ้นแก่งานของนายจ้าง นอกจากนี้ยังจะส่งผลให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานใน วันหยุดมากจนเกินไปจนส่งผลให้ลูกจ้างเสียสุขภาพหรือเจ็บป่วยอีกด้วย

2.3 ในประเด็นการให้นายจ้างชดเชยระยะเวลาหยุดพักผ่อนให้แก่ลูกจ้างที่ได้ทำงาน ล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดให้แก่ นายจ้างนั้น ขอเสนอแนะให้แก่กฎหมายแรงงานไทย ดังต่อไปนี้

2.3.1 ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานไทยที่ เกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ โดยเพิ่มมาตรการคุ้มครองแรงงานของ กฎหมายฉบับที่ 57 ว่าด้วยแรงงาน (Chapter 57 Employment Ordinance) ของเขตบริหารพิเศษ ฮองกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน เข้าไปด้วย โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61 ซึ่งบัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่า ล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตาม จำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวน ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

โดยเพิ่มเติมวรรคสองว่า “นอกจากค่าล่วงเวลาที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักชดเชยภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน โดยนายจ้างจะต้องกำหนดเวลาพักชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่ขณะที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน”

เป็น “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือ ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

นอกจากค่าล่วงเวลาที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักชดเชยภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน โดยนายจ้างจะต้องกำหนดเวลาพักชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่ขณะที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน”

กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ทั้งในรูปของเงินและระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย จะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว

ทั้งนี้ ได้มีกฎหมายของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน กำหนดไว้ในทำนองเดียวกันกับความเห็นของผู้เขียนดังกล่าว

ซึ่งหากกำหนดให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ทั้งในรูปของเงินและระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยแล้ว จะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ที่สูญเสียไปจากการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้าง และได้รับค่าล่วงเวลาตอบแทนการที่ลูกจ้างต้องเลื่อนเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว อันเนื่องมาจากการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้แก่นายจ้างอีกด้วย

2.3.2 ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานไทย ที่เกี่ยวกับการชดเชยการทำงานในวันหยุด โดยเพิ่มมาตรการคุ้มครองแรงงานของอนุสัญญา

ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งาน พาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C 106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา เข้าไปด้วย โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 62 ซึ่งบัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือ มาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย”

โดยเพิ่มเติมวรรคสองว่า “นอกจากค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักผ่อนชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยนายจ้างจะต้องกำหนดเวลาพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่ขณะที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด”

เป็น “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของ

อัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

นอกจากค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักผ่อนชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยนายจ้างจะต้องกำหนดเวลาพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่ขณะที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด”

กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยการทำงานในวันหยุด ทั้งในรูปของเงินและระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย จะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว

ทั้งนี้ ได้มีมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา กำหนดไว้ในทำนองเดียวกันกับความเห็นของผู้เขียนดังกล่าว

ซึ่งหากกำหนดให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยการทำงานในวันหยุด ทั้งในรูปของเงินและระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยแล้ว จะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ที่สูญเสียไปจากการทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง และได้รับค่าทำงานในวันหยุดตอบแทนการที่ลูกจ้างต้องเลื่อนเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว อันเนื่องมาจากการทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้างอีกด้วย

2.3.3 ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยควรที่จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวกับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยเพิ่มมาตรการคุ้มครองแรงงานของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (งานพาณิชยกรรมและงานสำนักงาน) ค.ศ. 1957 (C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) มาตรา 8 วรรคสาม และตามประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 2000 (Labour Code, 2000) มาตรา 50 ของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา เข้าไปด้วย โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 63 ซึ่งบัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย”

โดยเพิ่มเติมวรรคสองว่า “นอกจากค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักผ่อนชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยนายจ้างจะต้องกำหนดเวลาพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่ขณะที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด”

เป็น “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

นอกจากค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามความในวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยโดยเร็ว โดยเวลาพักผ่อนชดเชยดังกล่าวจะต้องมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับเวลาพักผ่อนชดเชยภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยนายจ้างจะต้องกำหนดเวลาพักผ่อนชดเชยให้แก่ลูกจ้างภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่ขณะที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด”

กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ทั้งในรูปของเงินและระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชย จะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างได้ดีกว่าการกำหนดให้นายจ้างชดเชยการที่ลูกจ้างได้มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้างเป็นเงินเพียงอย่างเดียว

ทั้งนี้ ได้มีมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศบอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา กำหนดไว้ในทำนองเดียวกันกับความเห็นของผู้เขียนดังกล่าว

ซึ่งหากกำหนดให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ทั้งในรูปของเงินและระยะเวลาสำหรับหยุดพักผ่อนชดเชยแล้ว จะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยเวลาในการพักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว ที่สูญเสียไปจากการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ นายจ้าง และได้รับค่าล่วงเวลาตอบแทนการที่ลูกจ้างต้องเลื่อนเวลาในการ

พักผ่อน หรือเข้าสังคม หรืออยู่กับครอบครัว หรือทำธุระส่วนตัว อันเนื่องมาจากการทำงานล่วงเวลา
ในวันหยุดให้แก่ชายจ้างอีกด้วย





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. (2556). *กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- กมลเนตร มหาศนันท์. (2554). *กฎหมายคุ้มครองเวลาทำงาน*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2551). *สังเวียนแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2553). *แรงงานสัมพันธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2554). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- ดลนิมิต มหาวีระ. (2553). *ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2557). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประทีป ทองพันธุ์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท สเดทคอนสตรัคชั่น จำกัด*. (ปัญหาพิเศษ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2546). *คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. (2558). *วิวัฒนาการ แนวคิด และหลักการการใช้กฎหมายแรงงาน*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน*, เล่มที่ 1, หน่วยที่ 1. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุดาศิริ วรวงศ์. (2548). *คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ.
- สุดาศิริ วรวงศ์. (2555). *คำตอบแทนในการทำงาน*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชากฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง*, เล่มที่ 1, หน่วยที่ 5. นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เสาวลักษณ์ ตระกูลทองโต. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาแรงงานภายนอกกรณีศึกษา บริษัท อาร์ทูโอ โปรเจกต์จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- Allenspach, Heinz. (1978). *Flexible working hours*. Geneva: Blanc-Wittwer.
- Asian Productivity Organization. (2001). *Labor-Management Cooperation Enterprise Restructuring and Workforce Reductions*. Tokyo: Tatsumi Printing.
- Bhasin, Lalit. (2007). *Labour and Employment Laws of India*. *United Nations Public Administration Network*. Retrieved December 6, 2017. From <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/apcity/unpan029043.pdf>.
- Bosch, Gerhard., et al. (1994). *Times are changing: Working time in 14 Industrialised countries*. Geneva: International Labour Office.
- Clerc, J. M. (1985). *Introduction to Working Conditions and Environment*. Geneva: International Labour Office.
- Craig, Rosemary. (2017). *The History of Employment Law in England and Northern Ireland*. Cengage. Retrieved December 6, 2017. From http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf.
- Documentation for Action Group in Asia. (1986). *Evolution of Labour Legislation in Asia*. Hong Kong: Authentic Advertising & Printing.
- Economic Planning Agency Government of Japan. (1992). *The Five-Year Economic Plan Sharing a Better Quality of Life around the Globe*. Japan: Economic Planning Agency Government of Japan.
- Elger, Tony. & Smith, Chris. (1994). *Global japanization?*. London: Routledge.
- Evans, Archibald. A. (1975). *Hours of work in industrialised countries*. Geneva: Imprimerie du Courrier.
- Hong, Ng Sek. (2015). *Labour Law in Hong Kong*. Alphen aan den Rijn: CPI Group (UK).
- Information Services Department of Hong Kong SAR Government. (2002). *Hong Kong 2002*. Hong Kong: the Government Logistics Department.
- International Labour Office. (1990). *Conditions of work and employment of professional workers*. Geneva: International Labour Office.

- International Labour Office. (1991). *Report of the Tripartite Mission on the Effectiveness of Labour Inspection in Japan*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Office. (2007). *Decent Working Time*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Office. (2008). *Measurement of working time*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Office. (2015). *Labour protection in a transforming world of work*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2017). Origins and History. *International Labour Organization*. Retrieved December 12, 2017. From <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>.
- Law Teacher. (2013). History of UK Labour Law. *Law Teacher*. Retrieved December 6, 2017. From <https://www.lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/brief-history-of-uk-labour-law-employment-law-essay.php?vref=1>
- Mahy, Petra and Hong, Ng Sek. (2017). The Labour Law of Hong Kong: an Historical Account Arranged by Variables. *SSRN*. Retrieved December 6, 2017. From https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2632119.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (1995). *Flexible Working Time Collective Bargaining and Government Intervention*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Schregle, Johannes and Jenks, C. Wilfred. (2017). Labour Law. *Encyclopaedia Britannica*. Retrieved December 6, 2017. From <https://www.britannica.com/topic/labour-law>.
- Shirai, Taishiro. (2000). *Japanese Economy & Labor Series No. 5 Japanese Industrial Relations*. Tokyo: The Japan Institute of Labour.
- Shodhganga. (2017). Historical Development of Indian Labour Laws. *Shodhganga*. Retrieved December 6, 2017. From http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/57426/7/07_chapter%202.pdf.
- Kanowitz, Leo. (1992). *Japanese Labor Law*. Translated from *Rōdō Hō*. Translated by Sugeno, Kazuo. Washington: the University of Washington.

The Japan Institute of Labour. (1996). *Labour-Management Relations in Japan*. Tokyo:

The Japan Institute of Labour.

The Japan Institute of Labour. (2000). *The Labour Situation in Japan 2000*. Tokyo: The Japan

Institute of Labour.

The Japan Institute for Labour Policy and Training. (2006). *Labour Situation in Japan and*

Analysis: General Overview 2006/2007. Tokyo: The Japan Institute for Labour

Policy and Training.

The Ministry of Labour. (1994). *Labour Administration Seeking a More Comfortable Life for*

Workers. Tokyo: The Japan Institute of Labour.

Walsh, Pattie and Smith, Alison. (2008). *Hong Kong Employment Law – A Practical Guide*.

Hong Kong: Ocean Printing.

White, Michael. (1987). *Working Hours*. Geneva: International Labour Office.

www.apo-tokyo.org

www.ilo.org

www.jil.go.jp

www.krisdika.go.th

www.labour.gov.hk

www.mol.go.th



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายจงไพบูลย์ คงมณีพิทักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	30 สิงหาคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	(1) นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2552 (2) เนติบัณฑิตไทย สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	พนักงานได้สวนปฏิบัติการ

