

กฎหมายแรงงานเนติฯ 2569

Labor Laws (Bar Examination Level) EP 3

New
Labor Law



เวลาทำงานปกติ

(Regular Working Times)

- นายจ้างต้องกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน วันหนึ่งไม่เกิน 8 ช.ม. และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ช.ม.
- หากเป็นงานอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยจะกำหนดเวลาทำงานปกติ ได้ไม่เกินวันละ 7 ช.ม. และสัปดาห์ละไม่เกิน 42 ช.ม. (มาตรา 23 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวง ฉบับ 2 ข้อ 2)
- นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินไปจากเวลาทำงานปกติได้อีกไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ช.ม. (มาตรา 26 กฎกระทรวงฉบับที่ 3)

การทำงานจากภายนอกสถานประกอบการ

(Teleworking)

มาตรา 23/1 เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีที่มีความจำเป็น นายจ้างกับลูกจ้างตกลง ให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวก โดยให้ ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้างหรือตกลงให้ลูกจ้างทำงาน ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานที่ใด ๆ ได้ (มาตรา 23/1 วรรคหนึ่ง)

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด

(1)ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง

(2)วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพักและการทำงานล่วงเวลา

(3)หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการ

ทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ

(4)ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงาน of นายจ้าง

(5)ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องมาจากการทำงาน

สิทธิยุติการติดต่อภายหลังเลิกงาน

(Right to disconnect)

เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือ
สิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการ
ติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใดๆกับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน
หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำเป็นหนังสือ
ไว้ล่วงหน้าก่อน(มาตรา 23/1 วรรคสาม)

ข้อห้ามเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการ

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัยหรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง(มาตรา 23/1 วรรคสี่)

เวลาพัก	(Rest period)
---------	---------------

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก หลังจากทำงานติดต่อกันไม่เกิน 5 ชั่วโมง รวมแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ช.ม.(มาตรา 27 วรรคหนึ่ง) ฎีกา 2841/2531 ลูกจ้างทำงานระหว่าง 08.00 ถึง 16.00 น กะหนึ่ง และ 16.00 ถึง 24.00 น กะหนึ่ง โดยมีเวลาพักกะละครึ่งชั่วโมง เป็น การฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ฎีกา 3407/2564 นายจ้างประกอบกิจการห้างสรรพสินค้า จัดให้โจทก์ มีเวลาทำงานปกติ 8.30 ถึง 18.30 น.หรือเวลา 9 ถึง 19 น. โดยให้พักเวลา 12 ถึง 13 น. แม้จำเลยจัดเวลาพักระหว่าง 12 ถึง 13 น. ภายหลังจากเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 8.30 นาฬิกาหรือ 9 นาฬิกาแล้ว ซึ่งถือว่านายจ้าง ได้จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงแล้วก็ตาม แต่ในการทำงานหลังจากเวลา 13 น. จนถึงเวลา 18.30 น.หรือ 19 น.แล้วแต่กรณี จำเลยมิได้จัดให้โจทก์มีเวลาพักหลังจากโจทก์ทำงานในช่วงบ่ายมาแล้วเกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน จึงเป็นการจัดเวลาพักที่ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 27 วรรคหนึ่ง

- เวลาพักไม่นับเป็นเวลาทำงาน แต่เวลาพักวันหนึ่งซึ่งเกินกว่า 2 ช.ม. ให้นับเวลาส่วนที่เกินนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ (มาตรา 27 วรรคสาม)
- ในกรณีลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ช. ม. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมี เวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนทำงานล่วงเวลา(มาตรา 27 วรรคสี่)

- ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับ กรณีลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน (มาตรา 27 วรรคห้า)

ฎีกา 3117/2529 นายจ้างประกอบธุรกิจฟาร์มจระเข้และสวนสัตว์ มีลูกค้าเข้าชมมากกว่าปกติเนื่องจากเป็นเทศกาลตรุษจีน ถือไม่ได้ว่าเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างจะ สั่งให้ลูกจ้างทำงานระหว่างเวลาพัก 12.00 ถึง 13.00 น โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างไม่ได้

วันหยุดประจำสัปดาห์

(weekly holiday)

นายจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน หลังจากลูกจ้างทำงานติดต่อกันไม่เกิน 6 วัน
กรณีลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่
ทุรกันดาร หรืองานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
(มีความจำเป็น) นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสม
วันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ใน
ระยะเวลาที่สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 28)

วันหยุดตามประเพณี

(traditional holiday)

นายจ้างต้องประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า
ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน (โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ)

ให้นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณีจาก

ก.วันหยุดราชการประจำปี

ข.วันหยุดทางศาสนา หรือ

ค.ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

กรณีวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ลูกจ้าง
ได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป (มาตรา 29)

วันหยุดพักผ่อนประจำปี	(annual vacation)
-----------------------	-------------------

ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยนายจ้างกำหนดล่วงหน้าหรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน(มาตรา 30 วรรคหนึ่ง)

ฎีกา 3460/2526 นายจ้างมีระเบียบให้ลูกจ้างที่ลาไม่เกิน 36 วัน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 10 วัน ลูกจ้างที่ลาเกินกว่าปีละ 36 วัน ก็ยังมีสิทธิหยุดพักผ่อน ฯ ได้ปีละไม่น้อยกว่า 6 วัน

- อาจตกลงล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดที่มีได้หยุดรวมเข้ากับปีต่อไปได้(มาตรา 30 วรรคสาม)
- กรณีที่ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้(มาตรา 30 วรรคสี่)
- หากนายจ้างไม่จัดให้หยุด หรือให้หยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานงานในวันหยุด หากมีการทำงานล่วงเวลา ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง(มาตรา 64)

- หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิดตามมาตรา 119 นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม(มาตรา 67) ฎีกา 2226/2545 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะปรับองค์กรเพื่อลดค่าใช้จ่าย ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 67 วรรคหนึ่ง

- นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะมีความผิดตามมาตรา 119 หรือลูกจ้างลาออกเอง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้าง ฎีกา 8324/2544 ลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออกจากงาน นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนให้แก่ลูกจ้าง
- กรณีลูกจ้างบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 67 วรรคสอง)

วันลา

(Leave for Absence)

1. ลาป่วย

(sick leave)

2. ลาเพื่อคลอดบุตร

(leave for giving birth)

3. ลาต่อเนืองเพื่อเลี้ยงดูบุตร

(parental leave)

4. ลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสที่คลอดบุตร

(spousal assistance leave)

5. ลาเพื่อทำหมัน

(leave for sterilization)

6. ลากิจธุระจำเป็น

(personal business leave)

7. ลาราชการทหาร

(leave for military service)

8. ลาเพื่อฝึกอบรม

(leave for training)

ลาเพื่อคลอดบุตร

(Leave for Giving Birth)

ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่ง
ไม่เกิน 120 วันหรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจ
ครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย
วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดระหว่างวันลาด้วย
ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตร
ตามมาตรา 41 วรรคหนึ่ง เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่
ลาแต่ไม่เกิน 60 วัน หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา(มาตรา 59)

ลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร



ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน 15 วัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ปัจจุบันประกอบการลาด้วย
(มาตรา 41 วรรคสี่)

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา 41 วรรคสี่ ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างสำหรับวันที่ลา(มาตรา 59/1)

ลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสที่คลอดบุตร

ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร ครรภ์หนึ่ง
ได้ไม่เกิน 15 วัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลา ภายใน 90 วัน
นับแต่วันที่คลอดบุตรมาตรา 41/1



ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาตามมาตรา 41/1 เท่ากับ
ค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 15 วัน **มาตรา 59/2**

ลากิจธุระอันจำเป็น

(Personal Business Leave)

ลูกจ้างมีสิทธิเพื่อกิจธุระจำเป็น ได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน
(มาตรา 34)

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอัน
จำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลา
ที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน (มาตรา 57/1)

ลากิจธุระจำเป็น หมายถึง วันที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติงานนั้น
ลูกจ้างมีกิจธุระส่วนตัวที่สำคัญต้องดำเนินการด้วยตนเอง
มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดดำเนินการแทนไม่ได้ เช่น
ลาไปติดต่อส่วนราชการเพื่อเปลี่ยนบัตรประจำตัวประชาชน
ใบอนุญาตขับขี่ ลาเพื่อจัดงานศพบุคคลในครอบครัว ฯลฯ

กฎหมายแรงงานเนติฯ 2569

Labor Laws : EP 4

New
Labor Law





ค่าตอบแทนการทำงาน



เงินจ่ายตอบแทนระหว่างการทำงาน

- ค่าจ้าง
- ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- ค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ
- ค่าทำงานในวันหยุด

ค่าจ้าง	(wage)
---------	--------

เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาทำงานปกติในวันทำงาน และให้รวมถึงค่าจ้างในวันหยุด/วันลาที่ไม่มีการทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ(พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 5)

องค์ประกอบค่าจ้าง

2.1 ค่าจ้างต้องเป็นเงิน (pay in cash)

✗ สิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (pay in kind) ไม่ใช่ค่าจ้าง

เช่น รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง หอพัก อาหาร ประกันชีวิต การประกันสุขภาพ ส่วนแบ่งหุ้น ทองคำ น้ำมันเชื้อเพลิง สิทธิซื้อสินค้า ราคาพิเศษ เงินกู้สวัสดิการ สิทธิพักอาศัยโรงแรม ฯลฯ

ฎีกา 2513/2545 อาหารที่นายจ้างจัดให้วันละ 3 มื้อ คิดเป็นเงิน
มื้อละ 40 บาท ไม่ใช่ค่าจ้าง X

ฎีกา 8794/2550 อาหารและหอพักที่นายจ้างจัดให้ ไม่ใช่ค่าจ้าง X

ฎีกา 8690/2544 ค่าเช่ารถยนต์เดือนละ 22,000 บาท ระหว่างยัง
จัดหารถและคนขับไม่ได้ ไม่ใช่ค่าจ้าง X

ฎีกา 8211/2550 นายจ้างจัดรถประจำตำแหน่งให้ผู้จัดการภาคใต้
ต่อมารถหมดอายุ จึงยกเลิกและจ่ายเป็นเงินอัตราเดือนละ 20,000
บาทเพื่อเช่าซื้อหรือเช่ารถยนต์ใช้แทน เงินดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้าง X

✓ เป็นเงินของนายจ้างนำมาจ่าย

ฎีกา 1659-1660/2525 เงินค่าทิป ไม่ใช่ค่าจ้าง X

ฎีกา 1846/2529 เงินค่าบริการ ที่เรียกเก็บเพิ่มจากลูกค้า ไม่ใช่ค่าจ้าง X

ฎีกา 6349/2541 เงินค่าบริการ เรียกเก็บจาก ลูกค้า 10% แล้วนำมา
แบ่งเฉลี่ยให้ลูกจ้าง หากเดือนใดต่ำกว่า 1,250 บาท นายจ้างจะจ่าย
เพิ่มจนครบ ถือเป็นค่าจ้าง ✓

ฎีกา 1694/2544 เงินค่าตรวจรักษาคนไข้ ที่โรงพยาบาลเรียกเก็บจาก
คนไข้และนำมาแบ่งให้แพทย์ ไม่เป็นค่าจ้าง X

ฎีกา 5345/2549 เงินค่าตรวจรักษา ไม่เป็นค่าจ้าง X

2.2 ต้องจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง เช่น
เงินเดือน ค่าแรงรายวันๆ เงินที่จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่น เช่น
จ่ายเป็นสวัสดิการ จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน จ่ายให้ขยัน
ทำงาน ทำงานดี รักษาค่องค์กร ลดการทำงานผิดพลาด ฯลฯ ไม่ใช่
จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ไม่เป็นค่าจ้าง

จ่ายเป็นสวัสดิการ ไม่เป็นค่าจ้าง X

ฎีกา 2607/2541 ค่าเช่าบ้านและค่าสาธารณูปโภค X

ฎีกา 3964/2528 เงินค่าที่พัก X

ฎีกา 3155/2532 เงินค่าอาหารกลางวัน X

ฎีกา 1528/2548 เงินช่วยค่าน้ำและค่าไฟฟ้า X

ฎีกา 3056/2528 เงินค่าระดับบริหาร เหมาะจ่ายเป็นสวัสดิการด้านรถยนต์ X

ฎีกา 1982/2531 เงินช่วยเหลือบุตร X

ฎีกา 5028/2545 เงินค่าภาษีและเงินประกันสังคม X

ฎีกา 2469/2559 เงินค่ารักษาพยาบาล X

ฎีกา 3118/2529 เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าซักผ้า
ค่าต่อทะเบียนรถยนต์ X

ฎีกา 2235/2528 เงินค่ารถ เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง X

ฎีกา 7210/2546 ค่าต่อใบอนุญาตทำงาน ในประเทศไทย X

จ่ายเป็นการใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นค่าจ้าง ✗

ฎีกา 3802/2527 ค่าที่จอดรถ ✗

ฎีกา 1741/2547 ค่าทางด่วนและค่าเลี้ยงรับรองลูกค้า ต้องทำรายการ
ขอเบิกและมีใบเสร็จมาแสดง ✗

ฎีกา 3934/2557 ค่ารับรองลูกค้า ค่าน้ำมันพาหนะ และ ค่าโทรศัพท์
ให้แก่ลูกจ้างแผนกขายตามยอดเงินในใบเสร็จรับเงินที่ขอเบิก ✗

ฎีกา 2601/2526 ค่าน้ำมันรถ จ่ายตามใบเสร็จ ✗

ฎีกา 7402-3/2544 ค่าน้ำมันรถ สำหรับพนักงานขายเหมาจ่าย ✓

จ่ายให้ขยันทำงาน ตอบแทนความชอบพิเศษ ไม่เป็นค่าจ้าง X

ฎีกา 5028/2545 เงินเพิ่มจูงใจ X

ฎีกา 958-971/2527 เงินเบี่ยขยัน X

ฎีกา 481-482/2545 เบี่ยขยันทำงานครบงวด X

ฎีกา 8260-8262/2559 เงินรางวัลขายรถยนต์ หากลูกค้าชำระตรงงวด X

ฎีกา 5445-6/2545 เงินโบนัส X

ฎีกา 3189/2529 เงินรางวัลประจำปี X

จ่ายให้ร้กองค์กร ทำงานนาน ฯลฯ ไม่เป็นค่าจ้าง

ฎีกา 2121/2529 เงินสะสมเมื่อออกจากงาน X

ฎีกา 3895/2528 เงินเดือนเดือนที่ 13 X

ฎีกา 10327/2558 ตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเดือน เดือนละ 55,000 บาท

เป็นจำนวน 13 เดือน เงินเดือนเดือนที่ 13 เป็นค่าจ้าง ✓

ฎีกา 3845/2529 เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่นายจ้างจ่ายสมทบให้ลูกจ้าง X

จ่ายเพื่อตอบแทนการนำทรัพย์สินลูกจ้างมาใช้ ไม่เป็นค่าจ้าง X

ฎีกา 11433-11434/2557 ค่าโน้ตบุ๊ก ที่นายจ้างจ่ายทดแทนการที่

ลูกจ้างนำโน้ตบุ๊กส่วนตัวมาใช้ X

ฎีกา 1513-1514/2557 ค่าพาหนะ ที่นายจ้างจ่ายเพื่อชดเชยกับการที่

ลูกจ้างนำรถยนต์ส่วนตัวไปใช้ในการทำงาน X

จ่ายตอบแทนการทำงาน เป็นค่าจ้าง ✓

ฎีกา 2819/2532 ค่าครองชีพ ✓

ฎีกา 876/2538 ค่าเบี้ยเลี้ยงทำงานต่างจังหวัดและค่าที่พัก

จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานประจำที่ต่างจังหวัด ✓

ฎีกา 11912/2553 ค่าเบี้ยเลี้ยง ลูกจ้างปฏิบัติงานบนเรือ ✓

ฎีกา 1373/2557 เงินประจำไซด์งาน ของผู้จัดการโครงการ ✓

ฎีกา 1211/2564 เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ ✓

ฎีกา 2770/2528 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการทำงานกะ ✓

ฎีกา 5345/2549 เงินค่ากะดึก จ่ายทดแทนไม่ได้จัดอาหารราคาถูกลง X

ฎีกา 5394-5404/2547 เงินค่าเที่ยว ของพนักงานขับรถ ✓

ฎีกา 6026-6048/2548 เงินค่าเที่ยว ของพนักงานขับรถ จ่ายเพื่อให้
ขับรถโดยมีการบรรทุกสินค้าและประหยัดเชื้อเพลิง X

ฎีกา 1838/2554 เงินค่าตำแหน่ง ของผู้จัดการคลังสินค้า ✓

ฎีกา 13140/2558 เงินค่าคอมมิสชัน จ่ายตามยอดรถยนต์ที่ขายได้ ✓

ฎีกา 3693-3695/2525 เงินค่าเปอร์เซ็นต์การขาย ✓

ฎีกา 6533-6534/2556 ค่านายหน้าจากการขาย ในอัตราร้อยละ 1
จากยอดเงินที่เรียกเก็บจากลูกค้า ✓

ฎีกา 1513-1514/2557 เงินค่าคอมมิชชั่น จ่ายเพื่อจูงใจให้ผลงาน
การขายเพิ่มมากขึ้น X

ฎีกา 2246/2548 เงินค่าคอมมิชชั่นจูงใจ ต้องทำยอดขายตามที่กำหนด X

ฎีกา 1394/2549 เงินค่าชั่วโมงบิน ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ✓

2.3 จ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน

ฎีกา 1525/2538 ค่าทำงานในวันหยุด X

ฎีกา 2873/2530 ค่าล่วงเวลา X

ฎีกา 7287/2550 ค่าเทียวนอกเวลาทำงานปกติ X

ฎีกา 981-991/2526 เงินส่วนแบ่งรายได้ค่าโดยสาร เมื่อทำเกินเวลาทำงานปกติ X

ฎีกา 9016-9043/2549 เงินค่าค้างคีนนอกชายฝั่ง จ่ายตอบแทนการทำงานนอก
หรือเกินเวลาทำงานปกติ X

2.4 รวมถึงค่าจ้างในวันหยุดและวันลาที่ไม่ได้ทำงาน

แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

ก. ค่าจ้างในวันหยุด

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำปี(ยกเว้นไม่ใช่รายเดือน)

วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 56)

ข.ค่าจ้างในวันลา

- ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน (มาตรา 32 และ มาตรา 57)
- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมัน ตามที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรอง โดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา 33 และมาตรา 57 วรรคสอง)
- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 120 วัน โดยได้รับค่าจ้างในวันลาคอดตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันจากนายจ้าง(มาตรา 59)

- ลูกจ้างหญิงซึ่งลาเพื่อคลอดบุตร มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน 15 วัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ปัจจุบันประกอบการลาด้วย(มาตรา 41 วรรคสี่) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิลาในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างสำหรับวันที่ลา(มาตรา 59/1)
- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน 15 วัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือภายใน 90 วันนับแต่วันที่คลอดบุตร ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 15 วัน(มาตรา 59/2)

- ลูกจ้างมีสิทธิลากิจธุระประจำปีหนึ่งไม่เกิน 3 วันโดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง(มาตรา 34 และมาตรา 57/1)
- ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ ฝึกวิชาทหาร ทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 60 วันต่อปี (มาตรา 35 และมาตรา 58)

เงินระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว มาตรา 75

1. นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด/บางส่วนชั่วคราว

ฎีกา 6960/2548 ความจำเป็นตามมาตรา 75 ต้องเป็นความจำเป็นที่
สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก
จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มิใช่เป็นแต่
เพียงความจำเป็นทั่วไป เล็กๆน้อยๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการ
ของนายจ้างมากนัก

ฎีกา 5949/2550 โจทก์ขาดทุนสะสมถึง 114,000,000 บาท เกินกว่าทุนจดทะเบียนที่มีเพียง 100,000,000 บาท ไม่มีคำสั่งซื้อและสินค้าที่ผลิตจำหน่ายไม่ได้จนโจทก์ต้องหาทางขายกิจการเพื่อนำมาจ่ายคืนให้เจ้าหนี้ จึงเป็นกรณีโจทก์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการผลิตทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุที่มีใช้เหตุสุดวิสัยตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง

2. ซึ่งมีไ้เกิดจากเหตุสุดวิสัย

“เหตุสุดวิสัย” หมายถึง เหตุใดอันจะเกิดขึ้น จะให้ผลพิบัติ เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้บุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้ต้องประสบเหตุนั้น จะได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรอันจะพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภวะนั้น(ป.พ.พ. มาตรา 8)

การบริหารงานผิดพลาด ทำให้ขาดเงินทุนหมุนเวียน ขาดวัตถุดิบเพราะไม่มีการสำรองวัตถุดิบ โรงงานไฟไหม้เพราะประมาทเลินเล่อ ฯ ไม่ถือว่าเป็นเหตุสุดวิสัย

ฎีกา 3106-3109/2567 จำเลยประกอบกิจการให้บริการเป็นตลาดกลาง
รับจองห้องพัก ที่พักและโรงแรมในประเทศไทยทางออนไลน์ ผู้ใช้บริการ
ส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติ แม้ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด
19 ก่อให้เกิดความยากลำบากในการดำเนินกิจการของจำเลย แต่มิได้ถึง
ขนาดเป็นอุปสรรคขัดขวาง จนทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่อยู่ในภาวะ
และวิสัยที่จะประกอบธุรกิจต่อไปได้โดยสิ้นเชิง ดังนั้น การที่จำเลยมีความ
จำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวในระหว่างการแพร่ระบาดของโรค
โควิด 19 ทั้งที่ยังสามารถประกอบกิจการต่อไปได้ จึงยังถือไม่ได้ว่าเป็นการ
หยุดกิจการเป็นการชั่วคราวเพราะเหตุสุดวิสัย แต่ถือได้ว่าจำเลยมีความ
จำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย

กรณีหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่ต้อง
จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในช่วงหยุดกิจการชั่วคราว(ฎีกา 3106-3109/2567)
ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามพ.ร.บ.ประกันสังคม 2533
ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย หรือนายจ้างไม่ให้
ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ
หากเป็นผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และ
ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนไม่ได้ทำงาน มีสิทธิได้รับประโยชน์
ทดแทนกรณีว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 90 วัน ตาม พ.ร.บ.
ประกันสังคม 2533 มาตรา 79/1

3. กรณีหยุดกิจการชั่วคราว มิใช่เนื่องจากเหตุสุดวิสัย นายจ้าง ต้องจ่ายเงิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้าง ในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้าง
หยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่ไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน
4. นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบเป็นหนังสือ
ล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ
5. นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินตามมาตรา 75 ณ สถานที่ทำงานและต้องจ่าย
อย่างน้อยเดือนละครั้ง หากผิดนัดรับผิดเสียดอกเบี้ย 15% ต่อปี

ค่าล่วงเวลา	(overtime pay)
-------------	----------------

เงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานหรือ
เกินชั่วโมงทำงานปกติ

ฎีกา 2656/2527 ให้ทำงานล่วงเวลาแล้วไปหยุดในกะรุ่งขึ้น
ถือว่าขัดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา

ฎีกา 13028/2558 นายจ้างตกลงจัดอาหารให้แทนการจ่ายเงิน
ค่าล่วงเวลา ถือว่าขัดต่อกฎหมาย ไม่อาจใช้บังคับได้ นายจ้าง
ยังต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

การทำงานล่วงเวลา

ห้ามนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ยกเว้น

- ลูกจ้างยินยอมเป็นคราวๆ
- ลักษณะ/สภาพของงานต้องทำติดต่อกัน หากหยุดจะเสียหายแก่งาน
- งานฉุกเฉิน

ฎีกา 2985-2986/2543 “ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป หากหยุดจะเสียหายแก่งาน” หมายถึง งานที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปจนงานเสร็จ หากหยุดก่อนงานเสร็จงานจะเกิดความเสียหาย

“งานฉุกฉิน” หมายถึง งานที่เกิดทันทีไม่อาจคาดหมายล่วงหน้า และงานต้องทำให้เสร็จทันทีมิฉะนั้นจะเกิดความเสียหาย

อัตราค่าล่วงเวลา

1. ค่าล่วงเวลาทั่วไป

ค่าล่วงเวลา จ่ายไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้าง(มาตรา 61)

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด จ่ายไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้าง(มาตรา 63)

การคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมง

ค่าจ้างทั้งเดือน

----- = ค่าจ้างต่อชั่วโมง (มาตรา 68)

30 X จำนวนชั่วโมงต่อวันโดยเฉลี่ย

2. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ได้แก่

2.1 ลูกจ้างที่มีอำนาจทำแทนในเรื่องการจ้าง การให้บำเหน็จหรือเลิกจ้าง (มาตรา 65(1))

ฎีกา 543/2544 วิศวกรอาวุโสมีอำนาจเสนอความเห็น แต่ไม่มีอำนาจทำการแทน เมื่อทำงานล่วงเวลามีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

2.2 ลูกจ้างในงานเร่ขาย/ชักชวนซื้อสินค้าซึ่งได้ค่านายหน้าจากการขาย(มาตรา 65(2))

2.3 นายจ้างไม่ได้สั่งให้ทำงานล่วงเวลา

ฎีกา 3104-3105/2563 ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการอาวุโส ไม่มีอำนาจทำแทนนายจ้างในเรื่องการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้างด้วยตนเอง โดยตรงอย่างสมบูรณ์ ย่อมมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด แต่เมื่อนายจ้างไม่ได้สั่งให้ทำงานลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว

ฎีกา 1265/2526 ลูกจ้างทดลองงาน ทำงานล่วงเวลา โดยนายจ้างไม่ได้มีคำสั่งให้ทำ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

3. ลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาปกติ 1 เท่า

3.1 ลูกจ้างทำงานตามมาตรา 65(3)ถึง(9) เช่น

(7)งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำนอกสถานที่และโดยลักษณะสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

ฎีกา 1395/2548 ลูกจ้างทำหน้าที่ตรวจสอบอุบัติเหตุ ระหว่างเตรียมพร้อมรองาน ไม่ถือว่าทำงานให้แก่นายจ้าง

3.2 ลูกจ้างทำหน้าที่ขับขียานพาหนะในงานขนส่งทางบก

ในกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว (กฎกระทรวงฉบับ 12 ข้อ 6)

ฎีกา 3631-3667/2552 โจทก์ทั้งสามสืบเจ็ดเป็นพนักงานขับรถยนต์บรรทุกสินค้าตู้คอนเทนเนอร์ ทำหน้าที่ขับรถยนต์บรรทุกไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าของจำเลยทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 65 (8) (กฎหมายที่ใช้บังคับขณะเกิดเหตุ) ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 (ดูฎีกา 11328-11424/2558)

ฎีกา 3477/2525 ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถรองประธานกรรมการมีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน หากทำงานนอกเหนือเวลาดังกล่าวมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

การทำงานในวันหยุด

ห้ามนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ยกเว้น

- ลูกจ้างยินยอมเป็นคราวๆหรือ
- ลักษณะ/สภาพของงานต้องทำติดต่อกัน หากหยุดจะเสียหายแก่งาน
- งานฉุกเฉิน
- งานโรงแรม สถานมหรสพ ขนส่ง ร้านขายอาหาร/เครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล ฯ

อัตราค่าทำงานในวันหยุด

- กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด จ่ายไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างปกติ
- กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างปกติ(มาตรา 62)

ดอกเบี้ยยและเงินเพิ่ม

หากนายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างฯ จะต้องรับผิดเสียดอกเบี้ย
ระหว่างผิดนัดในอัตรา 15% ต่อปี
หากจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุอันสมควร ต้องเสียเงินเพิ่ม
15%ทุกกระยะ 7 วัน (มาตรา 9)

อายุความ	
----------	--

อายุความฟ้องเรียกค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
ค่าล่วงเวลาในวันหยุดมีกำหนด 2 ปี นับแต่ถึงกำหนดจ่าย
(ป.พ.พ.มาตรา 193/34)