

# ปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

## Problem Scheduling Regular Working Time According to the Labor Protection Act B.E. 2541

อนูรัตน์ พรหมฤทธิ์<sup>1</sup>

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์  
186 หมู่ 1 ตำบลนอกเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 32000, ประเทศไทย  
อีเมลติดต่อ: Chao280923@gmail.com

Anurat Promrit<sup>2</sup>

Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindra Rajabhat University  
186 Moo 1 Nong-Mueang, Mueang Surin, Surin 32000, Thailand  
Email: Chao280923@gmail.com

ตรีเนตร สาระพงษ์<sup>3</sup>

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
85 ตำบลเมืองศรีโค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190, ประเทศไทย  
อีเมลติดต่อ: treeneat.s@ubu.ac.th

Treeneat Sarapong<sup>4</sup>

Faculty of Law, Ubon Ratchathani University  
85 Mueang Si Kai, Warin Chamrap, Ubon Ratchathani 34190, Thailand  
Email: treeneat.s@ubu.ac.th

เขาวณิ ผิวจันทร์<sup>5</sup>

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์  
186 หมู่ 1 ตำบลนอกเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 32000, ประเทศไทย  
อีเมลติดต่อ: ap4411.ap@gmail.com

---

<sup>1</sup> อาจารย์.

<sup>2</sup> Lecturer.

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์, อาจารย์.

<sup>4</sup> Associate Professor, Lecturer.

<sup>5</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์.

Chaowanee Phiewjun<sup>6</sup>

Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindra Rajabhat University

186 Moo 1 Nong-Mueang, Mueang Surin, Surin 32000, Thailand

Email: ap4411.ap@gmail.com

Received: January 26, 2024 Revised: May 14, 2024 Accepted: May 24, 2024

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามีปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วิเคราะห์ อภิปรายผล และเสนอแนะต่อปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยการศึกษานี้ เป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร

จากการศึกษาพบว่า การจัดเวลาทำงานเป็นอำนาจของนายจ้างหากจะเปลี่ยนเวลาทำงานก็เป็นอำนาจนายจ้าง เว้นแต่การเปลี่ยนกะงาน โดยกฎหมายให้อำนาจนายจ้างประกาศเวลาทำงานที่ชั่วโมงก็ได้ตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 7 ซึ่งครอบคลุมงานเกือบทุกประเภทย่อมกลายเป็นข้อยกเว้นทำลายหลักที่ให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมง อีกทั้งมีผลให้กฎหมายลำดับรองขัดต่อกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ ที่ห้ามทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง อีกทั้งยังส่งผลให้ระยะเวลาการทำงานในวันหยุดมากกว่า 8 ชั่วโมงซึ่งทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ ในส่วนงานขนส่งทางบกมีปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติ ปัญหาตีความว่างงานบางประเภทไม่ใช่งานขนส่ง ปัญหาการกำหนดเวลาพัก 10 ชั่วโมงก่อนเริ่มงานใหม่ นอกจากนี้ กรณีนายจ้างให้เอาเวลาทำงานไปรวมกับวันทำงาน ถัดไปแต่ไม่เกิน 9 ชั่วโมงมีปัญหาเรื่องการคุ้มครองค่าตอบแทนเพราะไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 76 ในส่วนของการทำงานเป็นกะก็มีปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ในกรณีคร่อมวัน ข้อเสนอแนะ ควรแก้ไขกฎหมายไม่ให้กฎหมายลำดับรองขัดต่อกฎหมายแม่บท และแก้กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ให้ข้อยกเว้นทั้งที่ออกโดยกฎหมายแม่บทหรือกฎหมายลำดับรองทำลายหลักการในกฎหมายแม่บท

**คำสำคัญ:** การกำหนดเวลา; เวลาทำงาน; กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### Abstract

This research article aims to study the legal problems in determining normal working hours according to the Labor Protection Law, B.E. 2541, analyze, discuss the results, and make recommendations on the legal problems in determining normal working hours according to the Labor Protection Law, B.E. 2541. Using document research methods.

<sup>6</sup> Assistant Professor, Lecturer.

The study has shown that the arrangement of working hours is the power of the employer, if changing the working hours, it is the power of the employer. except for changing shifts, The law gives employers the power to declare hours of work in accordance with the Ministerial Regulation No. 7, which covers almost all types of work, becomes an exception to break the principle of working no more than 8 hours. It also resulted in the secondary law being contrary to the law at the level of the Act prohibiting working more than 8 hours a day, and also resulted in the duration of working on holidays more than 8 hours, which made employees disadvantageous. In the land transport sector, there is a problem in scheduling normal working hours. The problem interprets that some jobs are not transport jobs. Operation control system 10 b. Verification control system... Shift work is having trouble trying to do normal work. Overtime and work Suggestions: The law should be amended to prevent the secondary law from contradicting the master law. and amending the labor protection law to not allow exceptions, whether issued by the master law or the secondary law, destroy the principles in the master law.

**Keywords:** Scheduling Regular; Regular Working; Labor Protection Act

## 1. บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาว่าเมื่อประกาศออกมาแล้วนายจ้างจะเปลี่ยนเวลาทำงานถือเป็นอำนาจเด็ดขาดของนายจ้าง ซึ่งเป็นอำนาจการบริหารจัดการหรือไม่ หรือจะมีสถานะเป็นสภาพการจ้างที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ปัญหาว่าเมื่อ มาตรา 23 กำหนดว่าให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานตามกฎหมายกระทรวง โดยกำหนดต่อไปว่าวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง จึงทำให้เห็นว่ากฎหมายน่าจะขัดกับมาตรา 23 เพราะกฎหมายกำหนดเวลาทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ปัญหาว่าหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง ตามกฎหมายฉบับที่ 7 เวลาทำงานปกติจะเป็น 12 ชั่วโมงไปด้วย ดังนั้นถ้านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดถือว่าเวลาทำงานในวันหยุดของลูกจ้างก็ชั่วโมง ปัญหาว่าหากนายจ้างให้มาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งมี 3 วันต่อสัปดาห์ ลูกจ้างจะต้องทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือวันละ 12 ชั่วโมงเพื่อแลกกับค่าทำงานในวันหยุดซึ่งนายจ้างต้องจ่ายเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าสำหรับลูกจ้าง ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด และ 2 เท่าสำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ซึ่งโดยหลักต้องยึด จำนวนชั่วโมงตามจำนวนเวลาทำงานปกติ คือ 12 ชั่วโมงหรือกรณี หรือปัญหาการกำหนดเวลาทำงานวันละ ชั่วโมงก็ได้ตามกฎหมายฉบับที่ 7 อาจทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด กรณีประกาศเวลาทำงานปกติมากจำนวนชั่วโมงก็จะทำให้สิทธิในการได้ทำงานล่วงเวลาซึ่งจะน้อยไปด้วย ในส่วนของงานขนส่งก็มีปัญหาการกำหนดเวลาทำงานของงานขนส่งทางบกอาจมีปัญหาตีความว่าเป็นงานขนส่งทางบกหรือไม่ เช่น กรณีลูกจ้างที่ทำงานขับรถอื่น เช่น ขับรถรับส่งผู้บริหารจะถือเป็นการทำงานขนส่งหรือไม่ หรือกรณี พนักงานขายที่ทำหน้าที่ขับรถบรรทุกสินค้า 4 ล้อ หรือ 6 ล้อ ออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ตามเส้นทางหรือ จุดขายที่นายจ้างกำหนดเพื่อขายปลีก หรือขายส่งสินค้า รักษาลูกค้าเดิม แสวงหาลูกค้าใหม่ เก็บเงินสดและ

เงินชื้อก่อนนำส่งนายจ้างก็มีปัญหาเช่นกันว่าเป็นงานขนส่งทางบกหรือไม่ รวมถึงปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติของงานขนส่ง รวมถึงปัญหาว่าพนักงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้เฉพาะลูกจ้างที่ทำหน้าที่พนักงานขับรถหรือไม่ นายจ้างต้อง ปฏิบัติพนักงานซึ่งติดรถไปด้วยตามกฎหมายฉบับนี้ด้วยหรือไม่ ปัญหาการให้ทำงานล่วงเวลาในงานขนส่ง กฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานขนส่งได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง แต่ก็มีข้อยกเว้นที่ให้อาจทำงานล่วงเวลาได้ คือ มีเหตุสุดวิสัย มีอุบัติเหตุ มีปัญหาจราจร ซึ่งการทำงานล่วงเวลาในงานขนส่งเกินกว่า 2 ชั่วโมงในสภาพความเป็นจริงลูกจ้างมักจะยินยอมเพราะต้องการค่าล่วงเวลาแม้ระยะเวลาในการทำงานจะเกิน 2 ชั่วโมงก็ตาม โดยเหตุที่เป็นข้อยกเว้นในการทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมงเป็นเหตุที่ลูกจ้างต้องพบเจอ และนำมาเป็นข้ออ้างเพื่อยกเว้นกฎหมาย ซึ่งฝ่ายนายจ้างไม่อาจทราบได้ถึงเหตุดังกล่าว เช่นนี้ย่อมอาจเป็นช่องทางให้มีการมอบหมายงานซึ่งไม่อาจทำการเสร็จในเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง และล่วงเวลาอีก 2 ชั่วโมงได้ นั้นหมายความว่าลูกจ้างที่ทำงานขนส่งทางบกอาจทำงานต่อไปเพื่อรับค่าล่วงเวลา และอ้างข้อยกเว้นตามกฎหมาย ซึ่งผลที่ตามมาอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และกระทบต่อส่วนรวมซึ่งใช้เส้นทาง

นอกจากนั้น ปัญหาการทำงานน้อยกว่าแปดชั่วโมงโดยตกลงนำเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่น รวมถึงการกำหนดเวลาทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดกรณีการทำงานเป็นกะ นอกจากนั้นยังมีปัญหาว่าการที่นายจ้างให้หรือเพื่อทำงานจะถือว่าเวลาดังกล่าวเป็นเวลาพักได้หรือไม่ เช่น ลูกจ้างต้องรอให้ฝ่ายอื่นส่งงานมายังฝ่ายที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือพนักงานขับรถผู้บริหาร หรือรอขึ้นสินค้า หรือแพทย์รอตรวจคนป่วย เป็นต้น จะเห็นว่าช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างไม่ได้ทำงาน นายจ้างจะจัดให้เวลาดังกล่าวเป็นเวลาพักได้หรือไม่

## 1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ อภิปรายผล เกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขพัฒนาเกี่ยวกับเสนอแนะต่อปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ มีขอบเขตการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยศึกษาถึงปัญหาการประกาศเวลาทำงาน ปัญหาการกำหนดเวลาทำงาน ปัญหาการกำหนดเวลาทำงานในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

## 1.4 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาจากจากเอกสารขั้นต้นและเอกสารชั้นรองจากข้อมูลนโยบาย ปัญหาและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบทความทางวิชาการ หนังสือ บทความวิจัย บทความ

ทางสื่อออนไลน์ รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ฯลฯ จากการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น หน่วยงานทางกฎหมาย ห้องสมุดของสถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการ ร้านจำหน่ายหนังสือ ฯลฯ โดยทำการซื้อ คัดลอก ทำสำเนา สรุปเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการอ้างอิง เรียบเรียง

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.5.2 ทราบผลการวิเคราะห์ อภิปรายผล เกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.5.3 ได้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขพัฒนาเกี่ยวกับเสนอแนะต่อปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

## 2. ผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้เขียนพบว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกฎหมายแรงงานได้กำหนดหลักการเป็นบรรทัดฐานไม่ให้นายจ้างทำข้อตกลงกับลูกจ้างบนพื้นฐานของหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา ทั้งนี้ เพราะในสภาพความเป็นจริงอำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีไม่เท่ากัน นอกจากนี้ ตัวบทกฎหมายในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีปัญหาที่นำมาสู่การวิจัยเรื่องนี้อีกหลายประเด็น ดังต่อไปนี้

### 2.1 ปัญหาการประกาศเวลาทำงาน

ในเรื่องปัญหาการประกาศเวลาทำงานนั้น มาตรา 23 ให้อำนาจนายจ้างเป็นผู้ออกประกาศเวลาทำงาน ดังข้อความที่ว่า “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ...” แต่ปัญหาว่าเมื่อประกาศออกมาแล้วนายจ้างจะเปลี่ยนเวลาทำงานถือเป็นอำนาจเด็ดขาดของนายจ้างซึ่งเป็นอำนาจการบริหารจัดการหรือไม่ หากการเปลี่ยนเวลาทำงานทำให้ลูกจ้างมีความยากลำบากมากขึ้น เช่น เปลี่ยนเวลาทำงานจากกลางวัน เป็นกลางคืน หรือจากเวลาทำงานที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนไปเป็นระยะเวลาที่ไม่แน่นอน ซึ่งทำให้สภาพการจ้างแย่งลง เช่นนี้ จะถือว่าเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้างที่แย่งซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือต้องยื่นข้อเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือว่าเป็นอำนาจการบริหารเด็ดขาดของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา 23

### 2.2 ปัญหาการกำหนดเวลาทำงาน

โดยปัญหาการกำหนดเวลาทำงานนั้น มาตรา 23 กำหนดว่าเวลาทำงานที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานจะต้องเป็นไปตามกฎกระทรวง แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ดังข้อความที่ว่า “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติ... ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง”

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากกฎกระทรวงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้งานที่ใช้วิชาชีพ หรือวิชาการงานด้านบริหารและจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิตหรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ

เป็นจำนวนที่ชั่วโมงก็ได้แต่เมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง จึงมีปัญหาว่าเมื่อมาตรา 23 กำหนดว่าให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานตามกฎหมายกระทรวง โดยกำหนดต่อไปว่าวันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง จึงทำให้เห็นว่ากฎหมายกระทรวงน่าจะขัดกับมาตรา 23 เพราะกฎหมายกระทรวงกำหนดเวลาทำงานเกิน 8 ชั่วโมง

เมื่อวิเคราะห์กับหลัก “ลำดับศักดิ์ทางกฎหมาย (The Hierarchy of Law)” ลำดับความสูง-ต่ำ ของกฎหมายหรือความไม่เท่าเทียมกันของกฎหมาย<sup>7</sup> ซึ่งกฎหมายแต่ละฉบับจะมีลำดับชั้น ของกฎหมายต่างกัน เช่น รัฐธรรมนูญมีศักดิ์สูงกว่าพระราชบัญญัติ เป็นต้น โดยค่าบังคับของกฎหมายที่มีศักดิ์ต่ำกว่าจะขัดหรือแย้ง กับกฎหมายที่อยู่ในลำดับศักดิ์สูงกว่าไม่ได้มีการเปรียบเทียบกันว่ากฎหมายแม่บท เป็นกฎหมายที่กำหนดเค้าโครง หรือ โครงกระดูก (Skeleton of an Act) ขึ้นมาแล้ว ส่วนกฎหมายลำดับรองก็เป็นเนื้อหนัง (Flesh and Blood) ของกฎหมายให้เป็นตัวตนขึ้นมา จึงเท่ากับว่ากฎหมายฉบับที่ 13 ซึ่งมีลำดับศักดิ์ทางกฎหมายต่ำกว่ามาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มีปัญหาต่อไปว่ากฎหมายฉบับที่ 7 ข้อที่ 1 ใช้คำว่า “นายจ้างลูกจ้างอาจตกลง” นั้นหมายความว่า การกำหนดเวลาซึ่งโดยปกติ ตามมาตรา 23 เป็น “อำนาจของนายจ้าง” แต่ตามกฎหมายฉบับนี้จะต้อง “มีการตกลง” จึงทำให้อำนาจการจัดเวลาทำงานดังกล่าวไม่มีสถานะเป็นอำนาจการบริหารจัดการของนายจ้าง อีกต่อไป เพียงแต่ปัญหาที่ว่าการทำงานที่ตกลงที่เกิดจากกฎหมายที่มีลำดับศักดิ์ต่ำกว่ากฎหมายแม่ ซึ่งกำหนดห้าม มิให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงจะทำได้หรือไม่ และผลของการตกลงดังกล่าวทำให้ข้อตกลงนี้มีผลเป็นโมฆะ

ปัญหาการนำข้อยกเว้นมาเป็นหลัก นำหลักไปเป็นข้อยกเว้น กล่าวคือ งานที่นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันได้มี 5 ประเภท นอกจากนั้นยังรวมถึง “งานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว” ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นเรื่อง ที่กฎหมายกำหนดไว้กว้างมาก จะต้องอาศัยการพิจารณาและตีความเป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็น ว่างานที่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 23 ที่นายจ้างห้ามทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงไม่ได้มี อยู่บ่อยมาก จึงเท่ากับว่าเป็นการเอาหลักมาเป็นข้อยกเว้น เช่นนี้ “หลักย่อมถูกทำลายโดยข้อยกเว้น” ผลที่ตามมาคือกฎหมายมาตรานี้จึงเป็นลักษณะ “ข้อยกเว้นมากหลักกฎหมายไม่มี”

มีปัญหาว่าหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง ตามกฎหมายฉบับที่ 7 เช่น ทำงาน วันละ 12 ชั่วโมง แต่สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งจึงทำงาน 4 วันจะทำให้เวลาทำงานปกติเกิน 8 ชั่วโมงคือเวลาทำงานปกติจะเป็น 12 ชั่วโมงไปด้วย ดังนั้น ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดลูกจ้างก็ต้อง ทำงาน 12 ชั่วโมง ตามเวลาปกติในวันทำงานด้วยเช่นกันเพื่อรับค่าตอบแทน 1 เท่า หรือ 2 เท่า แล้วแต่กรณี ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่

หากนายจ้างเลือกใช้วิธีตามกฎหมายฉบับที่ 7 จะทำให้นายจ้างประหยัดเงินกว่าการให้ลูกจ้าง ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แล้วให้ทำงานล่วงเวลาและจ่ายค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า แต่ข้อเสียของการกำหนดวิธีการ ทำงานด้วยวิธีนี้ คือ อาจทำให้ลูกจ้างเหนื่อยล้าเกินไป และหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้าง

<sup>7</sup> Micheal Clegg et al., *The Hierarchy of Laws Understanding and Implementing the Legal Framework that Govern Elections*, Arlington: International Foundation for Electoral Systems, 2016), 1.

ตามผลงานมีสิทธิได้ค่าจ้างกรณีทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ เช่น นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างรายวันทำงานวันละ 10 ชั่วโมงตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 7 เช่นนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในชั่วโมงที่ 9 กับชั่วโมงที่ 10 ในอัตรา 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ

### 2.3 ปัญหาการกำหนดเวลาทำงานในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุด

ในเรื่องปัญหาการกำหนดเวลาทำงานในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุดนั้น กรณีเวลาทำงานปกติที่ประกาศโดยอาศัยกฎกระทรวงฉบับที่ 7 เช่น กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นวันละ 12 ชั่วโมง ก็จะเท่ากับมีวันทำงานปกติ 4 วัน เพราะรวมแล้วไม่เกิน 48 ชั่วโมง ปัญหาว่าหากนายจ้างให้มาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งมี 3 วันต่อสัปดาห์ ลูกจ้างจะต้องทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือวันละ 12 ชั่วโมงเพื่อแลกกับค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าสำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด และ 2 เท่าสำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ซึ่งโดยหลักต้องยึดจำนวนชั่วโมงตามจำนวนเวลาทำงานปกติ คือ 12 ชั่วโมง<sup>8</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตอบข้อหารือว่า นายจ้างเป็นบริษัท ผลิตเหล็ก เปลี่ยนเวลาทำงานจากเดิมวันละ 8 ชั่วโมง เป็นให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 08.00 น.- 17.40 น. พัก 1 ชั่วโมง เวลา 12.00น.- 13.00 น. วันหยุดประจำสัปดาห์คือวันเสาร์ และวันอาทิตย์<sup>9</sup> เช่นนี้ นายจ้างจะทำได้หรือไม่ แยกพิจารณาดังนี้

2.3.1 กรณีนี้กิจการผลิตเหล็ก จึงเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต นายจ้างสามารถเปลี่ยนเวลาทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงได้ เพราะกฎกระทรวงให้สามารถประกาศให้ทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง แต่ไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง และรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมงได้ (กรณีนี้คำนวณแล้วทำงาน 5 วัน ๆ ละ 8.40 ชั่วโมง ไม่เกิน 48 ชั่วโมง

2.3.2 แต่การเปลี่ยนเวลาทำงานจากวันละ 8 ชั่วโมง ไปใช้กฎกระทรวงจะต้องทำ “ข้อตกลง” กับลูกจ้าง จะเปลี่ยนโดยพลการไม่ได้

2.3.3 การทำงานส่วนที่เกินจาก 9 ชั่วโมง คือ 40 นาที ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา เพราะเป็นการประกาศ “เวลาทำงานปกติ” โดยอ้างอิงกฎกระทรวง

2.3.4 กรณีนี้นายจ้างต้องทำการแก้ไขข้อบังคับในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัน เวลาทำงานที่ประกาศใหม่ด้วย

ดังนั้น หากทำงานล่วงเวลาจะได้ค่าล่วงเวลาเสมอไปหรือไม่ ก็ต้องย้อนกลับไปดูว่านายจ้างได้ประกาศหรือข้อบังคับในการทำงานว่าเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ตามมาตรา 23 หรือไม่ หรือว่าประกาศโดยอ้างอิงกฎกระทรวง หากอิงกฎกระทรวงเวลาทำงานปกติก็อาจไม่ใช่ 8 ชั่วโมง การทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ก็อาจไม่ใช่การทำงานล่วงเวลาและเมื่อตั้งคำถามว่านายจ้างควรจะใช้วิธีการใดเพื่อประหยัดต้นทุน ระหว่างให้ลูกจ้างทำงานเวลา

<sup>8</sup> กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน, ข้อ 1-6, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 115 ตอนที่ 52 ก (24 สิงหาคม 2541): 8-10.

<sup>9</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “ข้อหารือกฎหมายแรงงานการปิดงานดจ้าง,” แก้ไขครั้งล่าสุด 2563, สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2566, <https://www.legal.labour.go.th/attachments/article/607/0000002.pdf/>

ทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง และให้ทำงานล่วงเวลาโดยจ่ายเพิ่มอีก 1.5 เท่า หรือใช้วิธีการตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 คือทำงานวันละกี่ชั่วโมงก็ได้ แล้วให้ทำงานในวันหยุดโดยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดโดยจ่ายเพิ่มอีก 1 เท่า จากการศึกษาคพบว่า คือ การให้ทำงานวันละกี่ชั่วโมงก็ได้ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 7

ปัญหาการกำหนดเวลาทำงานวันละกี่ชั่วโมงก็ได้ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 อาจทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด และหากนายจ้างให้ทำงานในวันธรรมดาที่ชั่วโมง การทำงานในวันหยุดก็ต้องยืดเวลาทำงานในวันทำงานปกติเป็นหลัก<sup>10</sup> เช่นนี้ หากนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานเวลาทำงานปกติวันละ 24 ชั่วโมง ก็เท่ากับว่าลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเพราะไม่มีช่วงเวลานอกเหนือหรือเกินเวลาทำงานปกติตามค่านิยมของคำว่า “ล่วงเวลา” ตามมาตรา 5 และค่าทำงานในวันหยุดซึ่งมีจำนวน 5 วัน ก็จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม 1 เท่ากับการทำงาน 24 ชั่วโมง และไม่มีโอกาสที่ลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดเลย เพราะเวลาทำงานปกติเท่ากับวันละ 24 ชั่วโมงเสียแล้ว

จากปัญหาข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า การกำหนดเวลาพักตามมาตรา 23 ซึ่งโดยปกติต้องกำหนดเวลาพักหลักจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง ก็อาจมีปัญหาได้ว่าหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานวันละ 24 ชั่วโมง จำนวน 2 วันต่อสัปดาห์ การจัดเวลาพักก็ต้องจัดเวลาพักก่อนครบ 5 ชั่วโมง เช่นนี้ ระหว่างการทำงานตั้งแต่ ชั่วโมงที่ 6-24 นายจ้างไม่จำเป็นต้องจัดเวลาพักเพราะไม่มีกฎหมายบังคับ เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น ปัจจุบันลูกจ้างที่ทำงานในห้าง นายจ้างมักกำหนดเวลาทำงานวันละ 12 ชั่วโมง ซึ่งเวลาพักจะต้องจัดไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้ว นั่นก็เท่ากับว่าลูกจ้างไม่มีเวลาพักผ่อนเลยจากชั่วโมงที่ 5 ถึง ชั่วโมงที่ 12 รวมเป็นเวลาทำงาน 7 ชั่วโมง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากมาตรา 23 วรรค 3 ที่กำหนดให้กรณีทำงานล่วงเวลา ต่อจากเวลาทำงานปกติเกิน 2 ชั่วโมง ต้องจัดเวลาพักก่อนทำงานล่วงเวลา 20 นาที ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาพัก หลังจากทำงานต่อจากเวลาพักมาแล้ว 4-5 ชั่วโมง มิให้เวลาทำงานติดต่อกันมากถึง 7-8 ชั่วโมง ซึ่งหากเทียบ กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานวันละ 12 ชั่วโมงข้างต้นจะเห็นได้ว่า กรณีใช้กฎกระทรวงฉบับที่ 7 นายจ้างไม่ต้องจัดเวลาพักและต้องทำงาน 7 ชั่วโมง ในขณะที่กรณีใช้มาตรา 23 นายจ้างจะให้ทำงานติดต่อกัน 7 ชั่วโมงไม่ได้ ต้องจัดเวลาพักคั่นกลาง 20 นาที

## 2.4 ปัญหาการกำหนดเวลาทำงานของงานขนส่งทางบก

จากการศึกษาปัญหาการกำหนดเวลาทำงานของงานขนส่งทางบก พบว่าประเด็นปัญหาดังนี้

### 2.4.1 ปัญหาการกำหนดนิยามของงานขนส่ง

ในเรื่องปัญหาการกำหนดค่านิยมของงานขนส่งนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 บัญญัติว่า “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือ เดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้” โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 ข้อ 2 กำหนดว่า “ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานตามปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกิน 8

<sup>10</sup> เรื่องเดียวกัน.



ชั่วโมง” และยังมีข้อกำหนดที่สำคัญต่อไปในข้อ 5 อีกว่า “กรณีลูกจ้างทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานในวันถัดไปก่อนครบระยะเวลา 10 ชั่วโมง หลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว” ซึ่ง “งานขนส่งทางบก” หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย

#### 2.4.2 ปัญหากรณีลูกจ้างที่ทำงานขับรถอื่น

เมื่อกล่าวถึงปัญหากรณีลูกจ้างที่ทำงานขับรถอื่นนั้น ปัญหาที่น่าคิดว่ากรณีลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่งหน้าที่ขับรถรับส่งผู้บริหารจะถือเป็นการทำงานขนส่งหรือไม่ ซึ่งประเด็นนี้จะต้องพิจารณาจากบทนิยามของคำว่างานขนส่ง ซึ่งสาระสำคัญต้องพิจารณาว่าสภาพของการทำงานเป็นการ “ลำเลียง” บุคคลหรือไม่ ดังที่คำพิพากษาฎีกาที่ 8242-4246/2549 วินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งห้าเป็นลูกจ้างจำเลยในตำแหน่งพนักงานขับรถให้ผู้บริหารของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งห้า ไม่ใช่การขับรถส่งหรือลำเลียงบุคคลทั่วไป ลักษณะงานของโจทก์ทั้งห้าจึงไม่ใช่งานขนส่งทางบกตามกฎหมายที่บัญญัติไว้ดังกล่าว จากการศึกษาจึงสามารถวางหลักการได้ว่าแม้ลูกจ้างจะทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่กฎกระทรวงกำหนดให้คุ้มครองแรงงานที่แตกต่างออกไปก็จริง แต่งานที่ลูกจ้างทำจะต้องมีลักษณะตามที่กำหนดในกฎกระทรวงด้วย จากคำพิพากษานี้ แม้ลูกจ้างจะทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่เป็นงานขนส่งก็จริง แต่งานที่ไม่ใช่การขับรถส่งหรือลำเลียงบุคคล แต่ทำงานส่วนอื่นหรือแผนกอื่น เช่นนี้ก็ย่อมไม่ใช่งานขนส่งทางบก

#### 2.4.3 ปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติของงานขนส่ง

โดยในเรื่องปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติของงานขนส่งนั้น ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 12 กำหนดว่า “ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง” และนิยามของคำว่า “งานขนส่งทางบก” หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย จากนิยามทำให้เข้าใจได้ว่าเฉพาะช่วงเวลาที่ทำกร “ลำเลียง... ด้วยยานพาหนะ” เท่านั้น จึงน่าคิดว่าเวลาทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานขนส่งทางบกเฉพาะเวลาที่ขับขี่ยานพาหนะใช่หรือไม่ การรอขึ้นสินค้าถือเป็นเวลาทำงานหรือไม่ ในประเด็นปัญหานี้ผู้เขียนเห็นว่า การทำงานขนส่งจะต้องมีการควบคุมพาหนะด้วย การรอขึ้นของซึ่งลูกจ้างไม่ได้มีการปฏิบัติงาน หรือหากปฏิบัติงานก็ไม่ใช่เป็นการควบคุมพาหนะเพื่อลำเลียงของหรือคน

##### 1) ปัญหาว่าพนักงานที่ได้รับการคุ้มครอง

ปัญหาว่าพนักงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้เฉพาะลูกจ้างที่ทำหน้าที่พนักงานขับรถหรือไม่ นายจ้างต้องปฏิบัติพนักงานซึ่งติดรถไปด้วยตามกฎหมายฉบับนี้ด้วยหรือไม่ จากการศึกษาพบว่างานที่เกี่ยวกับการขนส่งไม่ได้มีเฉพาะคนขับรถ แต่ยังรวมถึงลูกจ้างที่ติดไปกับรถในตำแหน่งอื่น ๆ ด้วย เช่น พนักงานต้อนรับ หรือเด็กรถ อย่างไรก็ตาม กรณีพนักงานชายที่ทำหน้าที่ขับรถบรรทุกสินค้า 4 ล้อ หรือ 6 ล้อ ออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ตามเส้นทางหรือจุดขายที่นายจ้างกำหนดเพื่อขายปลีก หรือขายส่งสินค้า รักษาลูกค้าเดิม แสวงหาลูกค้าใหม่ เก็บเงินสดและเงินเชื่อก่อนนำส่งนายจ้าง กรณีเช่นนี้พนักงานชายหรือพนักงานช่วยขายมีหน้าที่หลักคือการขายสินค้าไม่ใช่งานขนส่งทางบก

## 2) ปัญหาระยะเวลาที่ขับรถไปกลับเพื่อขนส่งสินค้าถือเป็นเวลาทำงาน

โดยปัญหาระยะเวลาที่ขับรถไปกลับเพื่อขนส่งสินค้าถือเป็นเวลาทำงานด้วยหรือไม่ ซึ่งน่าคิดว่าการขับรถกลับโดยไม่ได้มีการขนบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของด้วย จึงไม่เข้าตามบทนิยามตามกฎหมายคุ้มครองที่ได้ให้นิยามเอาไว้ว่า “งานขนส่งทางบก คือ การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น” ปัญหาการกำหนดเวลาพัก 10 ชั่วโมงก่อนเริ่มงานใหม่ในงานขนส่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงไม่ได้ สำหรับลูกจ้างที่ทำหน้าที่เป็น “คนขับ” เมื่อเลิกงานแล้ว ครั้นจะทำงานในหน้าที่ขับยานพาหนะครั้งต่อไปจะต้องมี “เวลาดักกลาง” อย่างน้อย 10 ชั่วโมง จากคำพิพากษาฎีกาที่ 5993/2549 วินิจฉัยว่า โจทก์บรรยายฟ้องว่า โจทก์จัดให้ลูกจ้างขับรถขนส่งเป็นกะ กะละ 24 ชั่วโมง แล้วหยุดในวันรุ่งขึ้น 24 ชั่วโมง จำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสอบแล้วเห็นว่าขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23 จึงมีคำสั่งให้โจทก์ประกาศเวลาทำงานปกติของลูกจ้างให้ถูกต้อง ศาลพิจารณแล้ววินิจฉัยว่างานของโจทก์เป็นงานขนส่งทางบกตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 และมาตรา 23 ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครอง ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2541 ข้อ 2 ระบุให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงโจทก์ให้ลูกจ้างขับรถขนส่งทำงานติดต่อกันถึงวันละ 24 ชั่วโมง จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

## 3) ปัญหาการหยุดพักบนรถขนส่งสินค้า

ตามกฎหมายคุ้มครอง ฉบับที่ 12 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมง การจัดเวลาพักถือเป็นหน้าที่ของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัตินายจ้างจะมีการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนตามระยะทาง ซึ่งอาจเรียกว่า “ค่าไมล์” หรือ “ค่ากิโลเมตร” เพื่อตอบแทนการทำงานยอมมุ่งใจให้ลูกจ้างไม่ยอมพัก หรืออาจหยุดพักบนรถขนส่งสินค้า เช่นนี้ ก็ย่อมถือว่าเป็นการพักแล้ว เพราะเวลาพักนั้นลูกจ้างต้องมีอิสระ ซึ่งลูกจ้างจะพักอยู่ที่ใดก็ได้ อีกทั้งกฎหมายยังห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับยานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวันทำงานถัดไปก่อนครบระยะเวลา 10 ชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว เช่นนี้ การที่ลูกจ้างจะหยุดพัก หรือนอนบนรถก็สามารถทำได้ ปัญหาการให้ทำงานล่วงเวลาในงานขนส่ง กฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานขนส่งได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง แต่ก็มิข้อยกเว้นที่ให้อาจทำงานล่วงเวลาได้ คือ ก. มีเหตุสุดวิสัย ข. มีอุบัติเหตุ ค. มีปัญหาจราจร ซึ่งการทำงานล่วงเวลาในงานขนส่งเกินกว่า 2 ชั่วโมงในสภาพความเป็นจริงลูกจ้างมักจะยินยอมเพราะต้องการค่าล่วงเวลาแม้ระยะเวลาในการทำงานจะเกิน 2 ชั่วโมงก็ตาม โดยเหตุที่เป็นข้อยกเว้นในการทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมงเป็นเหตุที่ลูกจ้างต้องพบเจอและนำมาเป็นข้ออ้างเพื่อยกเว้นกฎหมาย ซึ่งฝ่ายนายจ้างไม่อาจทราบได้คือเหตุดังกล่าว เช่นนี้ ย่อมอาจเป็นช่องทางให้มีการมอบหมายงานซึ่งไม่อาจทำการเสร็จในเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง และล่วงเวลาอีก 2 ชั่วโมงได้ นั่นหมายความว่าลูกจ้างที่ทำงานขนส่งทางบกอาจทำงานต่อไปเพื่อรับค่าล่วงเวลา และอ้างข้อยกเว้นตามกฎหมาย ซึ่งผลที่ตามมาอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และกระทบต่อส่วนรวมซึ่งใช้เส้นทาง

#### 2.4.4 ปัญหาการทำงานน้อยกว่าแปดชั่วโมงโดยตกลงนำเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่น

ปัญหาว่ากรณีดังกล่าวเงินที่จ่ายให้เรียกว่าค่าตอบแทน หากนายจ้างค้างจ่ายจะคิดดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มได้หรือไม่ เมื่อพิจารณามาตรา 23 บัญญัติว่า “... ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้อง ไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ...”

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน”

กำหนดให้นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างนำเวลาทำงานที่ไม่ครบระยะเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมงไปรวมกับการทำงานในวันต่อไปได้ แต่ต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมง และต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่ง หากนายจ้างไม่จ่ายเงินดังกล่าว นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่มตามมาตรา 9 หรือไม่ จะเห็นได้ว่ากฎหมายกำหนดว่าการจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มมาตรา 9 ซึ่งกฎหมายไม่ได้กล่าวถึงการจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มกรณีผิดนัดถึงค่าตอบแทนการทำงานในชั่วโมงที่ 9 ด้วยตามมาตรา 23 แต่มาตรา 9 ได้กำหนดให้นายจ้างที่ผิดนัดจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มเงินที่กำหนดไว้ในมาตรา 70 ด้วย และเมื่อพิจารณามาตรา 70 ซึ่งวางหลักว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา โดยเงินที่นายจ้าง มีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง<sup>11</sup> ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่าย... เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง”<sup>12</sup>

จึงเห็นได้ว่านายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานชั่วโมงที่ 9 คือ “เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้” ซึ่งมาตรา 23 ได้กำหนดให้ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ นั่นเอง โดยผลแห่งมาตรา 70 นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง และหากมีการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนนี้ภายใน 3 วัน มิฉะนั้น จะต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ย หรือหากเจตนาจะต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มตามมาตรา 9

<sup>11</sup> วรปภา มหาสำราญ, “การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562,” *วารสารวิชาการจัดการปริทัศน์* 22, ฉ. 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563): 203-211.

<sup>12</sup> จินฉัตร พชร ศรีเทพธำรง, “แนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์การเลิกจ้างด้วยเหตุเศรษฐกิจในกฎหมายไทย,” *วารสารนิติปริทัศน์* 2, ฉ. 1 (มกราคม 2565): 1-24.

### 2.4.5 ปัญหาการทำงานเป็นกะ

ในเรื่องปัญหาการทำงานเป็นกะนั้น โดยคำว่า “กะ” มาจากภาษาจีนว่า “กะจื้อ” แปลว่า รอบการเข้าเวร เช่น กะเช้า กะบ่าย, ระยะเวลาที่ผลัดเปลี่ยนกันทำงาน เช่น กะแรก กะที่ 2 โดยมาตรา 23 กำหนดว่าการทำงานนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงไม่ได้แต่ปัญหาวานายจ้างจะเปลี่ยนเวลาทำงานจากเข้างาน 08.00 น ถึง 17.00 น. ซึ่งเป็นการทำงานช่วงเช้าถึงเย็น เปลี่ยนไปทำงาน “เป็นกะ” ซึ่งอาจต้องไปทำงานช่วงกลางคืนแทน แล้วแต่นายจ้างจะประกาศปัญหาว่าทำได้หรือไม่ เมื่อพิจารณาตามกฎหมายอำนาจในการประกาศเวลาในการทำงานเป็นอำนาจของนายจ้าง แต่เมื่อนายจ้างประกาศเวลาการทำงานซึ่งอาจเขียนไว้ในข้อบังคับในการทำงานแล้วการจะเปลี่ยนเวลา ก็อาจเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้าง ซึ่งถ้าไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างก็อาจเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างได้

แต่จากคำพิพากษาฎีกาที่ 1559/2548 โดยจะดำเนินการ “ทำข้อบังคับ” ที่กำหนดเวลาในการทำงาน จะต้องเขียนเอาไว้ตอนท้ายทำนองว่า “...กำหนดวันเวลาในการทำงานข้างต้น นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาได้ตามความเหมาะสมโดยจะประกาศให้ทราบเป็นคราว ๆ ไปตามความจำเป็นและเหมาะสม” ซึ่งประเด็นนี้ศาลฎีกาในคดีดังกล่าวได้วินิจฉัยรองรับหลักการดังกล่าวว่า “...ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างว่าด้วยวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพักและการบันทึกเวลาทำงาน ได้กำหนดเงื่อนไขให้สิทธินายจ้างเปลี่ยนแปลงกำหนดวันและเวลาดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม หากไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย” ในการออกประกาศปฏิทินการทำงานจะต้องไม่เกินจำนวนชั่วโมงที่ได้ประกาศเอาไว้ในข้อบังคับการทำงาน และไม่เกินกว่าที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 23 กำหนด คือวันละ 8 ชั่วโมง เว้นแต่จะนำกฎกระทรวงที่ให้ลูกจ้างทำงานวันละ 23 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 48 ชั่วโมงมาใช้

## 3. สรุปผล และข้อเสนอแนะ

### 3.1 สรุปผล

จากการศึกษาเรื่องปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่า แม้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดหลักการสำคัญในการให้การคุ้มครองลูกจ้างเอาไว้ แต่ก็พบว่าในเรื่องการจัดเวลาทำงานเป็นอำนาจของนายจ้างหากจะเปลี่ยนเวลาทำงานก็เป็นอำนาจนายจ้าง เว้นแต่การเปลี่ยนกะงานซึ่งนายจ้างจะเปลี่ยนโดยไม่ได้ได้รับความยินยอมของลูกจ้างไม่ได้ นอกจากนั้นแม้จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานตามกฎกระทรวง แต่กฎกระทรวงต้องมีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง แต่ปรากฏว่าตามกฎกระทรวงฉบับที่ 7 กำหนดให้ทำงานกี่ชั่วโมงก็ได้ และยังได้ประกาศให้การทำงานครอบคลุมงานเกือบทุกประเภท ย่อมกลายเป็นข้อยกเว้นทำลายหลักที่ให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมง อีกทั้งยังส่งผลให้ระยะเวลาการทำงานในวันหยุดมากกว่า 8 ชั่วโมง ทั้งนี้ เพราะเมื่อเวลาทำงานปกติมีจำนวนกี่ชั่วโมง เวลาทำงานในวันหยุดก็ย่อมมีจำนวนชั่วโมงเท่ากับเวลาทำงานในวันทำงานปกติ ในส่วนงานขนส่งทางบกมีปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติ ปัญหาตีความว่างานบางประเภทไม่ใช่งานขนส่ง เช่น งานขับรถส่งผู้บริหาร ปัญหาการกำหนดเวลาพัก 10 ชั่วโมงก่อนเริ่มงานใหม่ซึ่งมีปัญหาว่าการหยุดพักบนรถ หรือการรอขึ้นของจะถือเป็นเวลาพักได้หรือไม่ นอกจากนั้น กรณีนายจ้างให้เอาเวลาทำงานไปรวมกับวันทำงานถัดไปแต่ไม่เกิน 9 ชั่วโมง มีปัญหาเรื่องการคุ้มครองค่าตอบแทนเพราะมีปัญหาว่าหากนายจ้างผัดผ่อนไม่จ่ายนายจ้างจะต้องรับผิดชอบเบี้ย

หรือเงินเพิ่มตามมาตรา 9 หรือไม่ รวมถึงปัญหาการไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 76 ในส่วนของการทำงาน เป็นกะก็มีปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติว่าจะเริ่มนับวันแรกอย่างไร และหากพ้นเวลาเที่ยงคืนของวันไปแล้ว อันเป็นวันหยุดจะนับเป็นการทำงานในวันหยุดอย่างไร นอกจากนั้นยังส่งผลต่อการการทำงานล่วงเวลา และการ ทำงานในวันหยุดในกรณีกะคร่อมวัน

### 3.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปัญหาการกำหนดเวลาทำงานปกติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.2.1 เห็นควรแก้ไขในเรื่องเวลาการทำงานควรแก้ไขกฎหมายมาตรา 23 ไม่ให้กฎหมายลำดับรอง ขัดต่อกฎหมายแม่บท และพิจารณาปรับปรุงกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 ให้ชัดเจน ไม่ให้ครอบคลุมงานเกือบทุก ประเภทมากเกินไปจนข้อยกเว้นทำลายหลัก

3.2.2 เห็นควรปรับปรุงกฎกระทรวงให้มีจำกัดเวลา ไม่ควรกำหนดให้ประกาศเวลาทำงานวันละกี่ ชั่วโมงก็ได้ เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างถูกเอาเปรียบและปรับปรุงกฎหมายให้คุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานใน ชั่วโมงที่ 9 ให้ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 76 เพื่อไม่ให้ลูกจ้างถูกหักเงินค่าตอบแทน

3.2.3 เห็นควรว่าหากทำงานเป็นกะควรกำหนดกฎหมายให้ชัดว่าจะนับเวลาทำงานปกติ หรือการทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุด หรือกรณีวันหยุดจะยึดหลักการอย่างไร และควรปรับปรุงกฎหมายในเรื่องเวลาพักให้ชัดเจนโดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ที่ให้ลูกจ้างได้ผ่อนคลาย (Relax) และแก้ไขกฎหมายกรณีการทำงานล่วงเวลาให้มีเวลาพัก หรือการทำงานล่วงเวลาทำงานปกติเกินกว่า 2 ชั่วโมงที่ควรนิยามให้ชัดว่าควรจัดเวลาพักด้วย

3.2.4 เห็นควรตีความข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่จัดเวลาพักอย่างเคร่งครัด เป็นคราว ๆ ไป ไม่ควรตีความให้ไม่ต้องจัดเวลาพักได้ตลอดไป เพราะข้อยกเว้นจะทำลายหลักและกำหนดนิยามให้ชัดกรณีการจ่ายค่าตอบแทนในกรณีนายจ้างให้ทำงานในเวลาพักกว่านายจ้างจะจ่ายเป็นค่าจ้าง หรือค่าล่วงเวลา

### References

- Department of Labor Protection and Welfare, “Discussion on Labor Law, Job Lockout,” Last modified October 16, 2020, Accessed July 12, 2023, <https://www.legal.labour.go.th/attachments/article/607/0000002.pdf/> [In Thai]
- Jinpatchar Srithepthamrong. “ Guidelines for Developing Criteria for Termination for Economic Causes in Thai Law.” Niti Review Journal 2, no. 1 (January 2022): 1-24. [In Thai]
- Micheal Clegg, Katherine Ellena, David Ennis and Chad Vickery, The Hierarchy of Laws Understanding and Implementing the Legal Framework that Govern Elections, Arlington: International Foundation for Electoral Systems, 2016), 1.
- Worapapha Mahasamran. “ Compensation Payments according to the Labor Protection Act 2019.” Journal of Management Science Review 22, no. 1 (January-June 2020): 203-211. [In Thai]