

บทที่ 3

คำตอบแทนตามกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน



สาระสำคัญ

การทำงาน ถือเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยที่นายจ้างจ้างลูกจ้างมาทำงานนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อหวังจะได้รับผลงาน ชิ้นงาน หรือผลสำเร็จของงานเพื่อนำไปต่อยอดในเชิงพาณิชย์ ในทางกลับกัน ลูกจ้างเองก็มีความมุ่งหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้างเช่นเดียวกัน เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมทั้งต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายที่กำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำไว้สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นข้อบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม และเพื่อให้ลูกจ้างได้รับรู้ถึงสิทธิของตน ป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบ และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างสามารถนำค่าตอบแทนที่ได้รับไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองต่อไปได้



บทที่ 3

สาระการเรียนรู้

1. ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 - 1.1 ค่าจ้าง
 - 1.2 ค่าล่วงเวลา
 - 1.3 ค่าทำงานในวันหยุด
2. วิธีการคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
3. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด
4. การหักค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
5. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น



จุดประสงค์การเรียนรู้

- 01 อธิบายความหมายของคำตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้
- 02 วิเคราะห์ความสำคัญและคำนวณคำตอบแทนในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้
- 03 มีเจตคติและกิจนิสัยที่ดีในการเคารพและเห็นความสำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- 04 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับการคำนวณคำตอบแทนตามกฎหมายในการประกอบอาชีพของตนเองได้



1. ค่าตอบแทนตามกฎหมาย



ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย โดยแบ่งออกเป็นหลายประเภทตามลักษณะของการทำงาน ซึ่งยังคงยึดหลักมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิต รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่:



1. ค่าตอบแทนตามกฎหมาย



ค่าจ้าง (Wages)



เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ๆ ตามที่ได้ตกลงกันไว้

- **ค่าจ้างขั้นต่ำ:** ค่าจ้างขั้นต่ำคืออัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไปที่เพิ่งเริ่มงาน 1 คน ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมควรตามมาตรฐานการครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งในแต่ละจังหวัดอาจมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ





ค่าจ้าง (Wages)

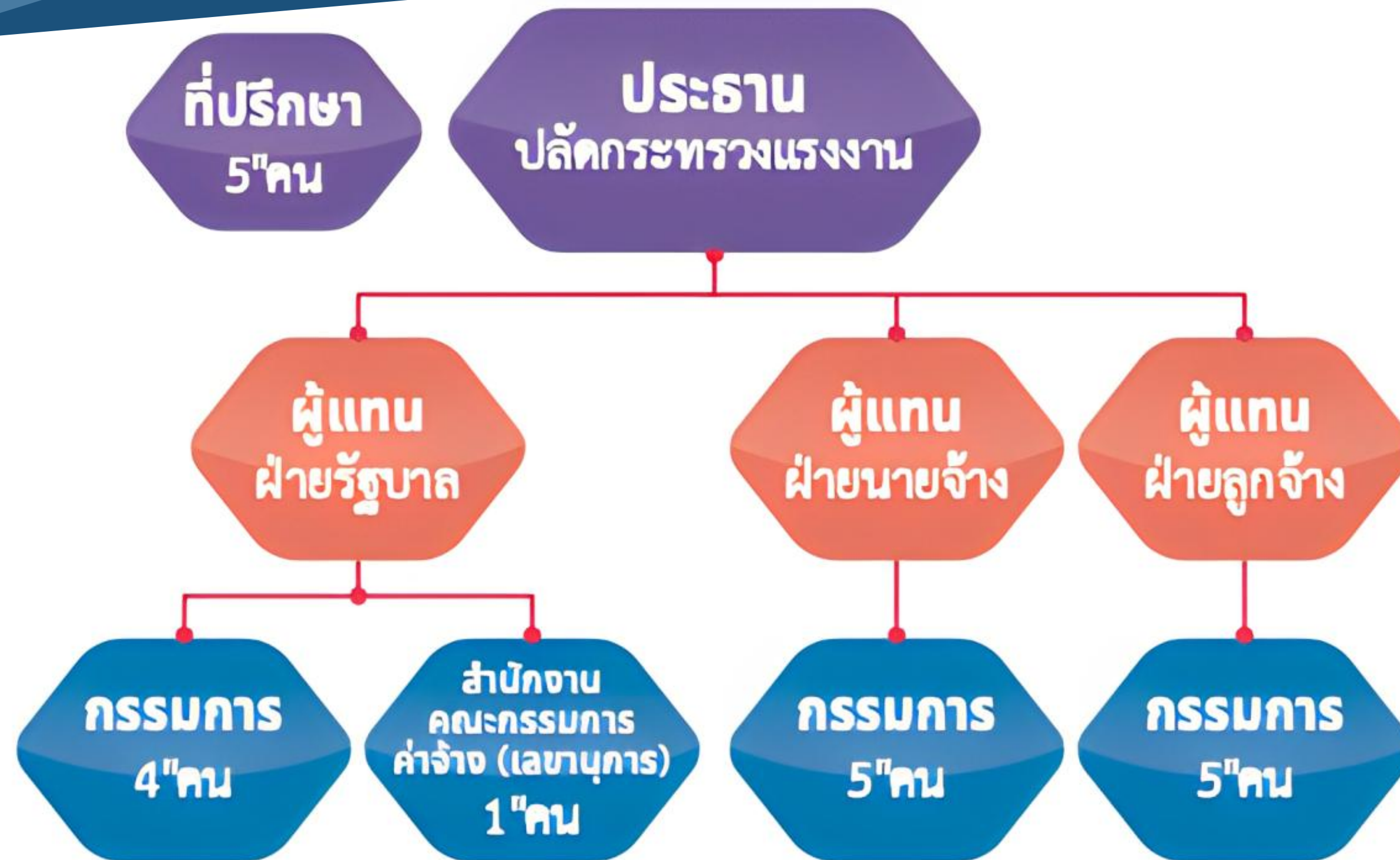
- **การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง:** เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยคณะกรรมการค่าจ้างจะพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ และสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม
- **คณะกรรมการค่าจ้าง:** คณะกรรมการค่าจ้างประกอบด้วยสมาชิกจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ 5 คน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ หน้าที่หลักของคณะกรรมการค่าจ้างคือการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัด



อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง



- 1. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ:** คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะได้รับ โดยพิจารณาจากดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ และสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม
- 2. ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและมาตรฐานฝีมือ:** คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจในการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ซึ่งบังคับใช้กับนายจ้างและลูกจ้างทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ เพศ หรืออายุ
- 3. ตรวจสอบและบังคับใช้อัตราค่าจ้าง:** คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบว่าการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างเป็นไปตามอัตราที่กำหนด หากพบว่ามี การฝ่าฝืนหรือละเลย นายจ้างจะต้องถูกลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจเป็นการจำคุกหรือปรับเงิน หรือทั้งจำทั้งปรับ



โครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้าง



ค่าจ้าง (Wages)

- **ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง** ลักษณะการจ่ายค่าจ้างแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบหลัก:
 1. **การจ่ายตามระยะเวลา (Time Rate):** ค่าจ้างที่จ่ายตามเวลาทำงาน เช่น รายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือน โดยไม่คำนึงถึงปริมาณงานที่ทำได้ในช่วงเวลานั้น
 2. **การจ่ายตามผลงาน (Piece Rate):** ค่าจ้างที่จ่ายตามปริมาณงานหรือผลสำเร็จของงาน ที่ลูกจ้างทำได้ โดยไม่คำนึงถึงเวลาที่ใช้ในการทำงาน



1. ค่าตอบแทนตามกฎหมาย



ค่าล่วงเวลา (Overtime Pay)



เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ โดยอัตราค่าล่วงเวลาต้องไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- **ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ:** นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมงหรือค่าจ้างตามหน่วยผลงานปกติที่ลูกจ้างทำได้
- **ค่าล่วงเวลาในวันหยุด:** หากลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมงหรือค่าจ้างตามหน่วยผลงานปกติ



1. ค่าตอบแทนตามกฎหมาย



ค่าทำงานในวันหยุด



เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้:

- **กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด:** นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มเติมอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมงหรือค่าจ้างตามหน่วยผลงานปกติที่ลูกจ้างทำได้
- **กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด:** นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมงหรือค่าจ้างตามหน่วยผลงานปกติ

2. วิธีการคำนวณค่าตอบแทนใน การทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กระบวนการและสูตรที่ใช้ในการคำนวณค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด โดยคำนวณตามอัตราและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามที่จะควรจะได้รับ



การคำนวณค่าจ้าง



สูตรการคำนวณค่าจ้างรายวัน:

$$\text{ค่าจ้างรายวัน} = \frac{\text{เงินเดือน}}{30}$$

ตัวอย่าง: ถ้าลูกจ้างได้รับเงินเดือน 15,000 บาทต่อเดือน

$$\text{ค่าจ้างรายวัน} = \frac{15,000}{30} = 500 \text{ บาทต่อวัน}$$



การคำนวณค่าจ้าง



สูตรการคำนวณค่าจ้างชั่วโมง:

$$\text{ค่าจ้างรายชั่วโมง} = \frac{\text{ค่าจ้างรายวัน}}{\text{จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน}}$$

ตัวอย่าง: ถ้าลูกจ้างได้รับเงิน 400 บาทต่อชั่วโมง

$$\text{ค่าจ้างรายชั่วโมง} = \frac{400}{8} = 50 \text{ บาทต่อชั่วโมง}$$



การคำนวณค่าล่วงเวลา



สูตรการคำนวณแบบ time rate

ค่าล่วงเวลา = ค่าจ้างรายชั่วโมง $\times 1.5$ $\times$ จำนวนชั่วโมงที่ทำล่วงเวลา

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด = ค่าจ้างรายชั่วโมง $\times 3$ $\times$ จำนวนชั่วโมงที่ทำล่วงเวลา

สูตรการคำนวณแบบ piece rate

ค่าล่วงเวลา = ค่าจ้างต่อหน่วยผลงานในเวลาทำงานปกติ $\times 1.5$ $\times$ จำนวนหน่วยผลงานที่ทำได้ในช่วงล่วงเวลา

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด = ค่าจ้างต่อหน่วยผลงานในเวลาทำงานปกติ $\times 3$ $\times$ จำนวนหน่วยผลงานที่ทำได้ในช่วงล่วงเวลา



ค่าทำงานในวันหยุด



สูตรการคำนวณแบบ time rate

กรณีได้สิทธิรับค่าจ้างในวันหยุด หรือได้รับเงินเดือน

$$\text{ค่าทำงานในวันหยุด} = \text{ค่าจ้างรายวัน} \times 1$$

กรณีไม่ได้สิทธิรับค่าจ้างในวันหยุด หรือได้รับค่าจ้างรายวัน

$$\text{ค่าทำงานในวันหยุด} = \text{ค่าจ้างรายวัน} \times 2$$

สูตรการคำนวณแบบ piece rate

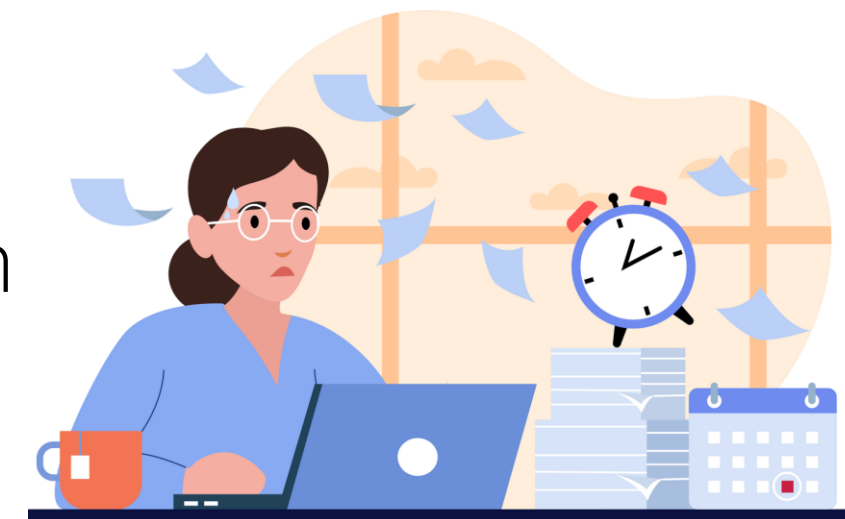
$$\text{ค่าทำงานในวันหยุด} = \text{ค่าจ้างต่อหน่วยผลงานในเวลาทำงานปกติ} \times 2 \times \text{จำนวนหน่วยผลงานที่ทำได้ในวันหยุด}$$



3. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ลูกจ้างบางประเภทที่ทำงานในหน้าที่พิเศษหรือตามลักษณะงานที่กฎหมายกำหนด จะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 65 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมถึง:

1. ลูกจ้างที่มีอำนาจหน้าที่ในการแทนนายจ้าง เช่น การจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง
2. ลูกจ้างที่ทำงานขายหรือชักชวนซื้อสินค้าที่ได้รับค่านายหน้า
3. ลูกจ้างที่ทำงานบนขบวนรถไฟหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการเดินรถ
4. ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการปิดเปิดประตูน้ำหรือระบายน้ำ



3. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด



5. ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
6. ลูกจ้างที่ทำงานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ
7. ลูกจ้างที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และไม่สามารถกำหนดเวลาทำงานแน่นอนได้
8. ลูกจ้างที่เฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน ซึ่งไม่ใช่หน้าที่การงานปกติ

สำหรับงานตามที่ระบุข้างต้น ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ยกเว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้เป็นพิเศษ และหากทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างปกติที่กฎหมายกำหนด



4. การหักค่าจ้างตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน



การหักค่าจ้างของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น นายจ้างสามารถทำได้ในกรณีที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ซึ่งได้แก่:

- **การชำระภาษีเงินได้:** หักค่าจ้างเพื่อนำไปชำระภาษีเงินได้ตามที่กฎหมายกำหนด
- **การชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายกำหนด:** เช่น การชำระเงินสมทบประกันสังคมหรือกองทุนต่าง ๆ
- **การชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน:** หักค่าจ้างตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- **การชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นประโยชน์ต่อสวัสดิการของลูกจ้าง:** โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- **การชำระค่าเสียหายที่ลูกจ้างทำให้แก่บริษัท:** หักค่าจ้างเพื่อนำไปชดเชยค่าเสียหายที่เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความจงใจของลูกจ้าง



5. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น



สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมที่นายจ้างมอบให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างและค่าตอบแทนปกติ ซึ่งอาจเป็นเงินหรือไม่ใช่เงิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ตัวอย่างของผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ได้แก่:

1

ผลประโยชน์ที่เป็นเงินหรือจ่ายเงินทางตรง

หมายถึง ผลประโยชน์ที่นายจ้างมอบให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบของ เงินสดหรือการจ่ายเงินโดยตรง ซึ่งเป็นการชำระเงินที่สามารถ นำไปใช้จ่ายได้ทันที ตัวอย่างของผลประโยชน์ประเภทนี้ ได้แก่:



1

ผลประโยชน์ที่เป็นเงินหรือจ่ายเงินทางตรง



- **โบนัส (Bonus)** คือ เงินพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนปกติ เพื่อเป็นรางวัลสำหรับความสำเร็จในการทำงานหรือผลประกอบการที่ดีของบริษัท
- **ค่า Incentive** คือ เงินจูงใจพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อกระตุ้นการทำงานหรือบรรลุเป้าหมายเฉพาะ ซึ่งเรียกว่า **ค่าคอมมิชชั่น (Commission)** เช่น ยอดขายหรือผลการดำเนินงานที่ดี
- **เบี้ยขยัน** คือ เงินพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรางวัลสำหรับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน หรือมาสาย โดยมีจุดประสงค์เพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างรักษาวินัยในการทำงาน
- **เบี้ยเลี้ยง** คือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานนอกสถานที่หรือในสถานการณ์ที่ต้องใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น การเดินทางไปทำงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ

2

ผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่เงิน หรือจ่ายเงินทางอ้อม

สิทธิประโยชน์ที่นายจ้างมอบให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบที่ไม่ใช่เงินสดโดยตรง แต่เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสวัสดิการหรือคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น:

- **อาหาร:** การจัดหาอาหารหรือเงินค่าอาหารให้แก่ลูกจ้าง
- **ที่พัก:** การจัดหาที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง
- **รถรับส่ง:** บริการรถรับส่งพนักงานจากที่พักไปยังที่ทำงาน
- **ค่ารักษาพยาบาล:** การให้สิทธิรักษาพยาบาลหรือประกันสุขภาพ
- **ประกันชีวิต:** การจัดทำประกันชีวิตให้แก่ลูกจ้าง
- **ค่าช่วยเหลือตามหลักมนุษยธรรม:** การให้ความช่วยเหลือทางการเงินหรือสิทธิประโยชน์
ในกรณีฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ เพื่อสนับสนุนลูกจ้างในช่วงเวลาที่ยากลำบาก
- **การฝึกอบรม:** การจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะให้แก่ลูกจ้าง

