

บทที่ 3

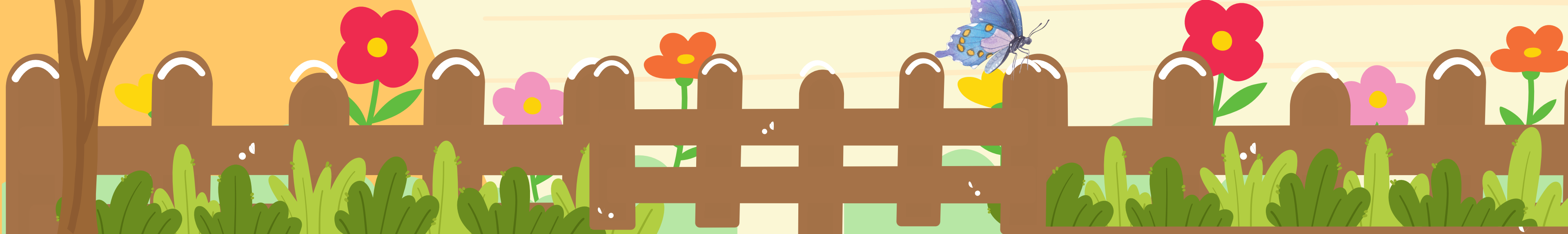


คำตอบแทน



ตามกฎเกณฑ์คุ้มครอง

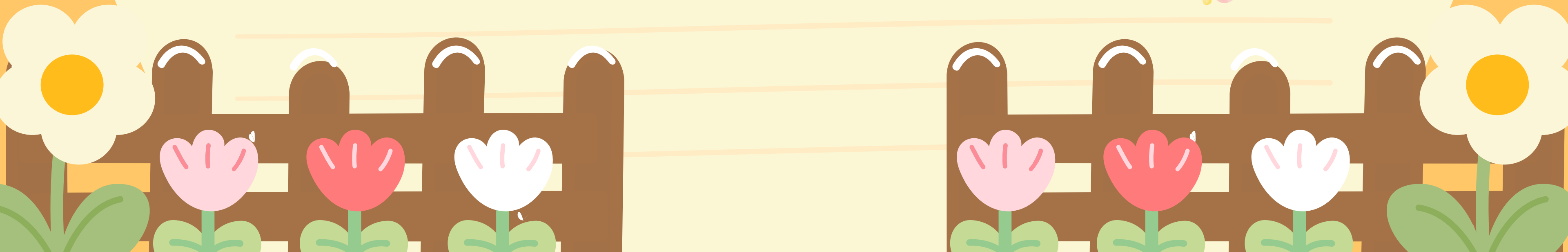
แรงงาน





สาระสำคัญ

การกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการ
จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย และสิทธิ
ประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน



1. ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์อื่นที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง และผลประโยชน์อื่นๆ

1.1 ค่าจ้าง(Wages)

ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง โดยอาจจ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามผลงานที่ทำได้. นอกจากนี้ ยังรวมถึงเงินที่จ่ายในวันหยุดหรือวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

1.1.1 ค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วน of ค่าจ้างขั้นต่ำ คือ จำนวนเงินขั้นต่ำที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งปัจจุบัน (ปี 2568) มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 337-400 บาทต่อวัน โดยปรับตามพื้นที่

1.1.2 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการค่าจ้าง. คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่พิจารณาและกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

1.1.3 คณะกรรมการค่าจ้าง



การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการค่าจ้าง. คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่พิจารณาและกำหนดอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม



1.1.4 ลักษณะการจ่ายค่าจ้าง

ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่
ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง โดยอาจจ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน
รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามผลงานที่ทำได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงค่าจ้างสำหรับ
วันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ



1.2 ค่าล่วงเวลา



1

ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติจะต้องได้รับค่าตอบแทนเป็น ค่าล่วงเวลา (OT) ซึ่งมีอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่ง (1.5 เท่า) ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของวันทำงานปกติ

2

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันหยุด (วันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดพักผ่อนประจำปี) โดยมีอัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน



1.3 ค่าทำงานในวันหยุด(Holiday Pay)

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากลูกจ้างทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยมีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับว่าเป็นวันหยุดประเภทใด และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่

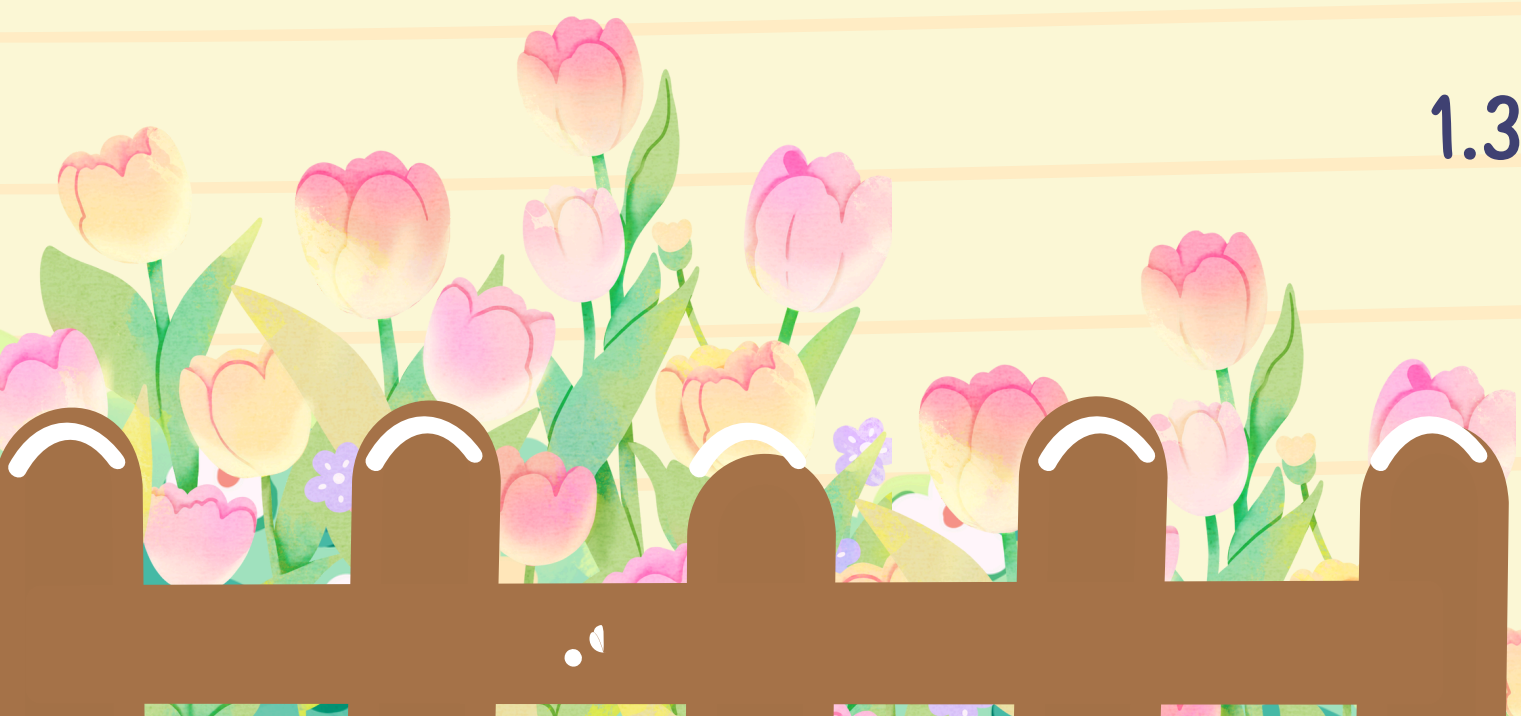
1.3.1 ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

- หากทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน



1.3.2 ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

- หากทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงาน



2.วิธีการคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน

ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้าง. การคำนวณค่าตอบแทนเหล่านี้มีรายละเอียดและหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันไปตามประเภทของค่าตอบแทนและสถานการณ์ต่าง ๆ



2.1 การคำนวณค่าล่วงเวลา



1 สูตรการคำนวณแบบ time rete

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

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

2 สูตรการคำนวณแบบ piece rete

ค่าล่วงเวลา = ค่าจ้างต่อหน่วยในเวลาทำงานปกติ $\times$ 1.5 $\times$ จำนวนชั่วโมงที่ทำล่วงเวลา

ค่าล่วงเวลาในหยุด = ค่าจ้างต่อหน่วยในเวลาทำงานปกติ $\times$ 1.5 $\times$ จำนวนชั่วโมงที่ทำล่วงเวลา



2.2 ค่าทำงานในวันหยุด

1

สูตรการคำนวณแบบ time rete

กรณีได้สิทธิรับค่าจ้างในวันหยุด หรือได้รับเงิน

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

กรณีไม่ได้สิทธิรับค่าจ้างในวันหยุด หรือได้รับเงิน

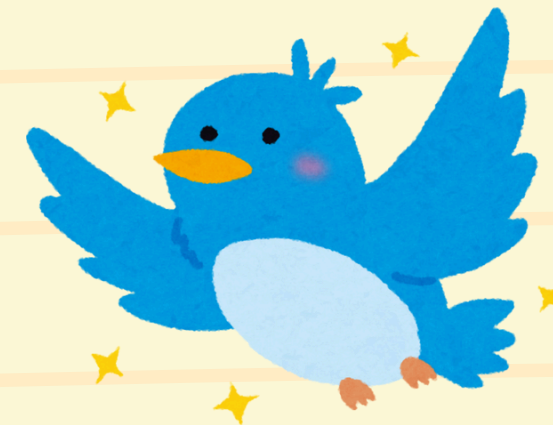
$$\text{ค่าทำงานในวันหยุด} = \text{ค่าจ้างรายวัน} \times 2$$

2

สูตรการคำนวณแบบ piece rete

กรณีไม่ได้สิทธิรับค่าจ้างในวันหยุด หรือได้บค่าจ้างเป็นรายวัน

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



3. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวัน

หยุด



ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน
ล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด แต่มีข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างบางประเภทที่ไม่ได้
รับค่าจ้างในวันหยุด ซึ่งจะมีผลต่อการคำนวณค่าตอบแทนในวันหยุดและค่าล่วง
เวลาในวันหยุดด้วยเช่นกัน



4. การหักค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง. ส่วนการหักค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างห้ามหักค่าจ้าง เว้นแต่กรณีที่กฎหมายกำหนดให้หักได้ เช่น การหักภาษีเงินได้ การหักเพื่อชำระหนี้ตามกฎหมาย หรือการหักเพื่อชำระหนี้ให้สหกรณ์ออมทรัพย์ โดยมีการกำหนดเพดานการหักไว้ด้วย



5.ผลประโยชน์ตอบแทน

ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง ผลประโยชน์ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง

1. ผลประโยชน์ที่เป็นเงิน หรือจ่ายเงินทางตรง

1.1 โบนัส(bonus)

โบนัสเป็นเงินพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้าง มักจ่ายเป็นรายปีหรือตามผลประกอบการของบริษัท. แม้ว่ากฎหมายไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายโบนัส แต่หากมีการตกลงหรือจ่ายเป็นประจำ ก็ถือเป็นสิทธิของลูกจ้าง

1.2 ค่า(Incentive)

ค่าตอบแทนที่จ่ายตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้



2. ผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่เงิน หรือจ่ายเงินทางอ้อม

เงินหรือผลประโยชน์อื่นที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง

- อาหาร และเครื่องดื่ม
- พาหนะรับ-ส่ง หรือค่าพาหนะเดินทาง
- บ้านพัก หรือค่าเช่าบ้าน
- ค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้าง
- ประกันสังคม
- ค่าช่วยเหลือตามหลักมนุษยธรรม
- สันทนาการ

