

## ใครบ้าง มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ?

นำเสนอเมื่อ : 22 พ.ย. 2552



คำว่า OT หรือ overtime หรือที่เราเรียกกันว่า "ค่าล่วงเวลา" หรือ "ค่าโอที" นั้น ในทางกฎหมายแรงงาน หมายถึง

- ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน
- ค่าทำงานในวันหยุด และ
- ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ซึ่งกำหนดเอาไว้ว่า **การที่ลูกจ้างจะทำงานเพื่อรับ "ค่าโอที" นั้น นายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างทำไม่ได้ ต้องให้ลูกจ้างยินยอมที่จะทำเป็นครั้ง ๆ ไป แต่ยกเว้นงานที่ "...ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น..."** (มาตรา 24, 25) ซึ่งก็จะมีข้อยกเว้นดังกล่าวสำหรับงานบางงานที่จำเป็น แต่ทั้งนี้กฎหมายแรงงานก็กำหนดเอาไว้อีกนะครั้นว่าในการทำงานล่วงเวลานั้น ห้ามไม่ให้เกินสี่ปดาคะ 36 ชั่วโมง แมวาลูกจ้างยินยอม และนายจ้างก็พร้อมจะจ่ายค่าล่วงเวลาให้ก็ตาม จึงเป็นขอดีสำหรับบริษัทที่ใหลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกิน 36 ชั่วโมงต่อสี่ปดาห เอาไวควยวากำลึงทำผิดกฎหมายแรงงานอยู่นะครั้น

ใครบ้างที่มีสิทธิได้รับหรือไม่ได้รับค่าล่วงเวลา

ถ้าผมจะถามท่านว่า "หากมีงานที่จำเป็นต้องทำติดต่อกันไป หากหยุดจะเกิดความเสียหายต่องาน ผู้จัดการฝ่ายทำงานล่วงเวลาจะไดคาลวงเวลาเหมือนพนักงานทั่วไปหรือไม่"

**ผมคิดว่าหลายท่านคงจะตอบว่า "ไม่ได้"**

ถ้าจะถามต่อว่า "ทำไมถึงไม่ได้ละ" คำตอบน่าจะเป็น "ก็เป็นผู้บริหารนะสิ... ผู้บริหารเขาไม่ได้โอทีกันหรอก..." ใช่ไหมครับ

ถ้าตอบอย่างนี้ เขาเรียกว่าตอบจาก "สมองซีกขวา" หรือใช้ความรู้สึกนะสิครับ

ลองมาหาคำตอบด้วย "สมองซีกซ้าย" คือ หลักเหตุและผลตามกฎหมายแรงงานกันดูไหมครับ ?

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ผมก็เลยนำข้อยกฎหมายมาบอกเล่าให้เข้าใจตรงกัน คือ

"มาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (3) (4) (5) (6) (7) (8) หรือ (9) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(2) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(3) งานขบวนการจัดจางนรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ห้ามขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(4) งานเปิดปิดประตูหน้าหรือประตูระบายน้ำ

(5) งานอำณะระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(6) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(7) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(8) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(9) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง"

**จากข้อยกฎหมายข้างต้นอธิบายเป็นภาษาชาวบ้านให้เข้าใจได้อย่างนี้ครับ**

1. หากพนักงานคนใดไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงานธรรมดาที่ตามที่ได้รับมอบอำนาจจากบริษัทให้จ้างคนเข้าทำงานได้ หรือมีอำนาจในการพิจารณาให้บำเหน็จ เช่น พิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีหรือโบนัสให้กับพนักงาน หรือมีอำนาจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงาน หรือมีอำนาจในการเลิกจ้างพนักงาน (หมายถึงมีอำนาจในการเซ็นหนังสือเลิกจ้างพนักงานนั้นแหละครับ)

**ถ้าพนักงานคนใดมีอำนาจอย่างใด อย่างหนึ่งในสามอย่างนี้ ก็ไม่มีสิทธิได้รับ ค่าล่วงเวลาครับ !**

ดังนั้นในกรณีตัวอย่างข้างต้นที่ผมถามท่านว่า ผู้จัดการฝ่ายทำงานล่วงเวลาจะได้ค่าล่วงเวลาหรือไม่ นั้น จึงต้องมาดูว่า ผู้จัดการฝ่ายคนนั้น ๆ มีอำนาจในการจ้าง (หรือรับคนเข้าทำงาน), มีอำนาจในการ ให้บำเหน็จ เช่น ขึ้นเงินเดือนประจำปี, โบนัส หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง, และมีอำนาจในการเลิกจ้าง หรือไม่ หากมีอำนาจ อย่างใดอย่างหนึ่งในสามอย่างนี้ (ไม่จำเป็นต้อง มีครบทั้ง 3 อย่างนะครั้น) ก็ไม่มีสิทธิได้ "ค่าโอที" ครับ

2. หากพนักงานเป็นพนักงานขาย หรือที่เราเรียกว่า "เซลส์" ที่ได้ค่าคอมมิสชันจากการขายอยู่แล้ว แม้จะทำงานเกินเวลาหรือทำงานในวันหยุดก็ไม่สิทธิได้รับคาลวงเวลา เช่นเดียวกันครั้น

3. สำหรับข้อ (3) ถึงข้อ (9) นั้น ก็ได้ค่าล่วงเวลาเช่นเดียวกัน แต่จะได้รับเป็น ค่าทำงานตามชั่วโมงการทำงาน โดยคำนวณว่าทำงานปกติได้ชั่วโมงละกี่บาทก็จ่ายให้เป็นค่าทำงานตามชั่วโมงทำงานครั้น

**คราวนี้เราจะเข้าใจตรงกันแล้วนะครั้น ว่าใครบ้างที่จะได้หรือไม่ได้ค่าล่วงเวลา**

ข้อมูลจาก : ประชาชาติ