



การคำนวณค่าล่วงเวลาและค่าชดเชย

บริษัทคิดค่าล่วงเวลาโดยใช้ 22 วัน เป็นตัวหารเงินเดือน แทน 30 วัน

ถามว่า “เมื่อคิดค่าชดเชยให้กับพนักงาน จะใช้ตัวหารคือ 30 วัน ตามกฎหมาย แล้วคุณด้วยเงินเดือน ถูกต้องแล้วหรือไม่?”



การจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มีสูตรการคำนวณตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 68 คือ

ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึง ค่าจ้างรายเดือน หารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

นี่คือสูตรการคำนวณตามกฎหมาย

แต่หากนายจ้างใช้สูตรใดในการคำนวณแล้วได้เงินมากกว่าสูตรตามที่กฎหมายกำหนด ถือว่าใช้ได้ไม่ผิด

ดังนั้นการคำนวณค่าล่วงเวลา บริษัทใช้ 22 หาร (แทนที่จะใช้ 30 หาร) ตรงนี้หารแล้วจ่ายลูกจ้าง ลูกจ้างจะได้มากกว่าสูตรตามกฎหมายมาตรา 68 ถือว่าใช้ได้ครับ

ส่วนการจ่ายค่าชดเชย ใช้ 30 หาร ก็เป็นการคำนวณการจ่ายที่ถูกแล้ว เพราะกฎหมายถือว่า 1 เดือน เท่ากับ 30 วัน

แต่ขออนุญาตเตือนเรื่องหนึ่งว่า ฐานที่นำมาคำนวณต้องเป็น “ค่าจ้าง” นะครับ ไม่ใช่ใช้ฐาน “เงินเดือน” ตามที่เขียนถามมา ดังนั้นเงินอะไรที่เข้าข่ายเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แล้ว ต้องเอามาเป็นฐานการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ใช่ใช้ฐานเงินเดือนเพียงอย่างเดียวครับ

ผู้ตอบ : อ.อรรถพล มนัสไพบุลย์