



ได้เบียดเบียนแล้ว จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลา

พนักงานเบียดเบียนไปทำงานต่างจังหวัด แต่บริษัทมีระเบียบว่า หากเบียดเบียนแล้ว บริษัทจะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาในวันปกติ ทำได้หรือไม่?



ทำความเข้าใจตรงกันก่อนนะครับ คำว่า “เบียดเบียน” คือ ค่าอาหารและค่าเครื่องดื่มที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในเวลาออกไปทำงานนอกสถานที่ ส่วน “ค่าล่วงเวลา” คือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61 วางหลักกฎหมายไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ..... ไม่มีบทบัญญัติให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไม่จ่ายค่าล่วงเวลา

ตามประเด็นที่ถามมานั้น ต้องวิเคราะห์ด้วยว่า เบียดเบียนที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างดังกล่าว เป็นค่าจ้าง หรือ ไม่ใช่ค่าจ้าง



ไม่มีบทบัญญัติ ให้นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันไม่จ่ายค่าล่วงเวลา

ศาลฎีกาวางหลักไว้ว่า ถ้าเป็นหน้าที่ตามปกติของลูกจ้างที่ต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เป็นส่วนใหญ่หรือหน้าที่หลัก เบี้ยเลี้ยงที่ให้ลูกจ้าง เช่น วันละ 240 บาท นั้น เป็นค่าจ้าง

แต่ถ้าหน้าที่หลักของลูกจ้าง เป็นหน้าที่ทำงานอยู่ที่บริษัท อยู่ที่สำนักงานเป็นส่วนใหญ่ ไม่มีหน้าที่ออกไปทำงานนอกสถานที่ หรือไปทำงานต่างจังหวัด หากต้องออกไปนอกสถานที่หรือต่างจังหวัดบ้าง ก็เป็นแค่ครั้งคราวในแต่ละเดือนเท่านั้น แล้วนายจ้างจ่ายเงิน เบี้ยเลี้ยงให้ลูกจ้างในช่วงที่ไปทำงานนอกสถานที่หรือต่างจังหวัด เช่น วันละ 200 บาท เป็นต้น เบี้ยเลี้ยงกรณีนี้ ไม่ใช่ค่าจ้าง ตามความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สำหรับกรณีนี้ ประเด็นไม่ใช่เรื่องเบี้ยเลี้ยงเป็นค่าจ้างหรือไม่ แต่เป็นเรื่องกฎที่ตั้งไว้ว่า เบิกเบี้ยเลี้ยงแล้วทางบริษัทจะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาในวันปกติ เช่นนี้ กฎของบริษัทไม่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานครับ

ผู้ตอบ - อ.อรรถพล มหัทสไพบุลย์