

## ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้กับหัวหน้างาน

ในข้อบังคับการทำงานระบุว่า บริษัทจะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับซูเปอร์ไวเซอร์ขึ้นไป แบบนี้ทำได้หรือไม่?



ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 65 ได้กำหนดไว้ว่า ลูกจ้างทำงานลักษณะใดบ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

**มาตรา 65** ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 .....

1. ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

**มาตรา 66** ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

จะเห็นว่า ตามบทบัญญัติกฎหมาย มาตรา 61 และมาตรา 62 บัญญัติไว้ชัดเจนว่า ลูกจ้างที่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างในเรื่องใดเรื่องหนึ่งใน 3 เรื่อง ได้แก่

1. มีอำนาจจ้างใครมาเป็นลูกจ้างก็ได้โดยไม่ต้องขออนุญาตนายจ้าง
2. จะให้บำเหน็จ หมายถึง ให้เงินค่าจ้างใครก็ได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากนายจ้าง
3. จะเลิกจ้างลูกจ้างคนใดของนายจ้างก็ได้โดยอำนาจหน้าที่ของตนเองเลย โดยไม่ต้องขออนุญาตจากนายจ้าง เช่นนี้

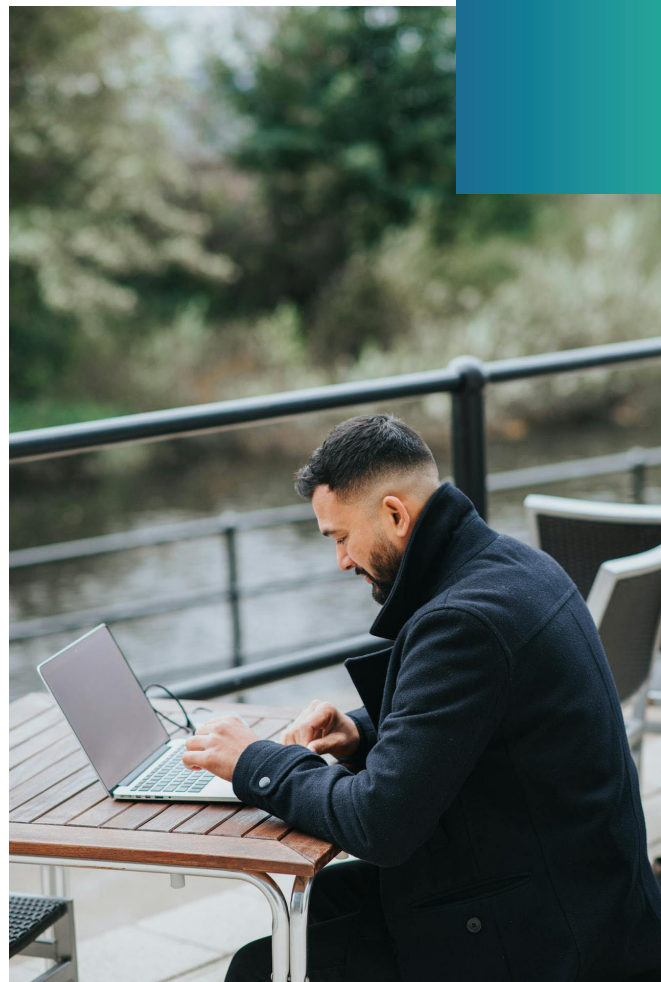
เหมือนเป็นนายจ้างนั่นเอง (ทั้งบริษัทอาจมีคนเดียวคือกรรมการผู้จัดการ) หากทำงานล่วงเวลาหรือทำงานวันหยุด นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด

# การจ้าง การให้บำเหน็จ การเลิกจ้าง

ดังนั้นข้อบังคับที่เขียนถูกต้องในเรื่องนี้ จะต้องเขียนว่า “บริษัทจะไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าทำงานในวันหยุดให้ ลูกจ้างตำแหน่งระดับซูเปอร์ไวเซอร์หรือเทียบเท่า ขึ้นไป ที่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับ กรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง”

คือต้องลอกเอาข้อความตามกฎหมาย มาตรา 65 (1) และ มาตรา 66 ไปเขียนในข้อบังคับ

ซึ่งจริง ๆ แล้วซูเปอร์ไวเซอร์ของแต่ละบริษัท ไม่มีอำนาจหน้าที่ด้วยตัวเองใน 3 ประการดังกล่าว หากนายจ้างมอบหมายหรือสั่งให้ทำงานล่วงเวลา ก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาอยู่ดีครับ



มีคดีแรงงานมากมายที่ลูกจ้างเป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้จัดการ แต่ไม่เข้ามาตรา 65 (1) ทำงานล่วงเวลา นายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเมื่อใด ไปฟ้องเรียกค่าล่วงเวลา พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ส่วนใหญ่นายจ้างแพ้คดีครับ

วิธีแก้ปัญหาคือ นายจ้างต้องไม่สั่งหรือมอบหมายให้ลูกจ้างระดับนี้ทำงานล่วงเวลา หากไม่สามารถทำเช่นนั้นได้ เพราะงานต้องมีหัวหน้าดูแลทำล่วงเวลา ก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาครับ

เรื่องเงินประจำตำแหน่งหรือสวัสดิการอื่นสำหรับซูเปอร์ไวเซอร์ เป็นคนละเรื่องกับการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าล่วงเวลา

ผู้ตอบ - อ.อรรถพล มนัสไพบุลย์