



กฎกระทรวงแรงงานใหม่

นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา รพก.

โดย อ.อรรถพล มบัลไพบุลย์
เรียบเรียง 10 พฤษภาคม 2568

ตอนที่ 2 (ตอนจบ)

3. บริษัท รพก. ต้องทบทวนแนวปฏิบัติต่อ รพก. ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

รพก. เป็นลูกจ้างเช่นกัน ต้องได้รับการปฏิบัติต่อนายจ้างในการจัดวันหยุดให้ครบถ้วน

นายจ้างต้องจัดวันหยุดประจำปีสำหรับ รพก. (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28) ต้องจัดให้ รพก. มีวันหยุดตามประเพณีปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29) ต้องจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่น้อยกว่า 6 วัน (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30)

หากนายจ้างจัดวันหยุดให้ รพก. ตามกฎหมายข้างต้นแล้ว นายจ้างให้ รพก. ทำงานในวันหยุดก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 62) ในกรณีที่ รพก. เป็นลูกจ้างรายวัน หากทำงานในวันหยุดประจำปี นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดประจำปี 2 เท่า (2 แรง) หากทำงานในวันหยุดตามประเพณีที่ รพก. ลูกจ้างรายวันได้รับค่าแรงอยู่แล้ว 1 แรง แม้ไม่ต้องมาทำงาน หากต้องทำงานในวันหยุดตามประเพณี นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดอีก 1 แรง (รวมเป็น 2 แรงอยู่ดี)



วันหยุดพักผ่อนประจำปี ที่ รพก. ต้องมีอย่างน้อยปีละ 6 วัน หากไม่ได้หยุด นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้แทนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้หยุด (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 64)

การที่นายจ้างรายไดให้ รพก. ทำงานทุกวัน โดยไม่มีวันหยุดตามกฎหมาย จึงไม่สอดคล้องกับกฎหมายอย่างชัดเจน

การที่เห็น รพก. ปฏิบัติหน้าที่ทุกวันตลอดเดือน แม้นายจ้างจัดให้เป็นวันหยุดประจำปีสำหรับ รพก. หรือวันหยุดตามประเพณี แล้วนายจ้างจ่ายแรงเดียวเท่าวันทำงานปกติ จึงเป็นการที่นายจ้างปฏิบัติไม่สอดคล้องกับกฎหมายเช่นกัน

ในเชิงคดี การที่นายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างที่เป็น รปภ. มีวันหยุดให้ครบตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีวันหยุดแต่ให้ทำงานในวันหยุดโดยจ่ายค่าจ้างแรงเดียว ผิดกฎหมายเช่นนี้ ลูกจ้างที่เป็น รปภ. สามารถฟ้องเรียกค่าจ้างแทนการไม่มีวันหยุด หรือเรียกค่าทำงานในวันหยุดพร้อมดอกเบี้ยได้

การที่บริษัท รปภ. บางรายใช้วิธีโยก รปภ. รายนั้น ๆ ให้ไปทำงานเป็น รปภ. กับบริษัทลูกค้าอื่นหรือโรงงานอื่น แล้วไม่จัดวันหยุดต่าง ๆ ตามกฎหมายให้ลูกจ้างที่เป็น รปภ. ก็ไม่พ้นผิดอยู่ดี เพราะกฎหมายแรงงาน เรื่องวันหยุด ดูที่ตัวลูกจ้างที่เป็น รปภ. เป็นหลัก ไม่ใช่ดูที่ไปทำงานให้บริษัทหรือโรงงานลูกค้าใด

4. กฎกระทรวงแรงงานใหม่ จะทำให้เกิดการตื่นตัวในหมู่ รปภ. ว่านายจ้างจ่ายค่าตอบแทนถูกต้องหรือไม่

เมื่อถึงวันที่กฎกระทรวงแรงงานใหม่ นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ รปภ. ซึ่งจะเริ่มใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 24 เมษายน 2569 เป็นต้นไป

การทำงานล่วงเวลา



ในวันทำงานปกติ
ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา **1.25 เท่า**
ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง



ในวันหยุด
ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา **2.5 เท่า**
ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง

บริษัทที่ประกอบธุรกิจเป็นบริษัท รปภ. จัดส่ง รปภ. ไปทำงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินตามบริษัทหรือโรงงานของลูกค้า **ย่อมต้องเรียกค่าบริการเพิ่มขึ้นตามกฎกระทรวงแรงงานใหม่ฉบับนี้** บริษัทหรือโรงงานต่าง ๆ คงต้องตรวจสอบว่าเงินที่ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นตามกฎกระทรวงแรงงานใหม่ที่บริษัท รปภ. อ้างว่าต้องจ่ายให้ รปภ. ตามกฎกระทรวงแรงงานใหม่เงินดังกล่าวบริษัท รปภ. จ่ายให้ลูกจ้างที่เป็น รปภ. ถูกต้อง ตามกฎหมายจริงหรือไม่

บริษัทหรือโรงงานต่าง ๆ ที่ต้องใช้บริการ รปภ. เฝ้าอาคารสถานที่หรือทรัพย์สิน คงต้องทบทวนถึงความจำเป็นในการจ้าง รปภ. หรืออาจนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาแทน รปภ. ในบางจุด

การที่มีกฎกระทรวงแรงงานใหม่ เรื่องต้องจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ รปภ. เป็นเรื่องที่ดี เพราะ รปภ. คือลูกจ้างคนหนึ่ง งานในความรับผิดชอบก็ต้องทำตลอดเวลาที่อยู่ในชั่วโมงปฏิบัติงานสมควรได้รับเงินตอบแทนเพิ่มขึ้น แต่...อาจส่งผลให้ รปภ. ส่วนหนึ่งตกงาน

