

คลินิกกฎหมายแรงงาน

ไพบัญญา HR มือใหม่

รวมประเด็น ถาม-ตอบ
ที่พบบ่อยที่สุด
พร้อมคำอธิบายกฎหมาย
และฎีกาอ้างอิง

รวบรวมและเรียบเรียงโดย
ทนายฝ่าย ยิงพร อินทร์ศรีชื่น

ชื่อหนังสือ : ไขปัญหา HR มือใหม่ รวมประเด็น ถาม-ตอบ
ที่เจอบ่อยที่สุด พร้อมตัวบทกฎหมายและฎีกาอ้างอิง

ผู้แต่ง : นายฝ่าย ยิ่งพร อินทร์ศรีชื่น

จัดพิมพ์โดย : ยิ่งพร อินทร์ศรีชื่น

บรรณาธิการ : จันทกานต์ กิจสูงเนิน

พิสูจน์อักษร : ยิ่งพร อินทร์ศรีชื่น

ออกแบบปก : ยิ่งพร อินทร์ศรีชื่น, วรวิมล สันติกุล

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

พิมพ์ครั้งที่ 1_กรุงเทพฯ : นายทำบุญ, 2565_510 หน้า.

ISBN: 978-616-593-237-0

สงวนลิขสิทธิ์ ห้ามคัดลอก จัดพิมพ์ หรือทำซ้ำรวมทั้งดัดแปลงเป็นสื่ออื่น ๆ

ก่อนได้รับอนุญาต

พิมพ์ครั้งที่ 1 : มิถุนายน 2565

สำนักพิมพ์ : บริษัท นายทำบุญ จำกัด

เลขที่ 129 ถนนสตรีวิทยา 2 แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว

กรุงเทพมหานคร 10230 โทรศัพท์ 02-538-9928

คำนิยม

ย้อนกลับไปสมัยที่ต้องสอบเข้ามหาวิทยาลัย พ่อของผมน่ะนะน่าจะโลกของกฎหมายนั้นน่าสนใจมาก
ไม่ว่าผมจะเลือกเรียนนิติศาสตร์หรือไม่ นั่นก็ควรต้องสนใจและใส่ใจกับโลกของกฎหมาย เพราะมันจะเป็นเกราะป้องกันให้กับ
ชีวิตเรา ในแง่การรักษาสิทธิและการไม่ให้ใครมาเอาตัวเราเปรียบเรา

คำพูดของพ่อวนกลับมาอีกครั้งในวันที่ผมได้อ่านต้นฉบับของหนังสือเล่มนี้ หนังสือที่นายฝ้าย จากเพจคลินิก
กฎหมายแรงงาน ได้รังสรรค์ขึ้นมาอย่างละเอียดและตอบเกือบทุกประเด็นที่คนทำงานทุกคนรวมทั้งผมด้วย ได้เคยตั้งข้อสงสัย
ต่อเงื่อนไขบางอย่าง สมมติฐานที่เคยคิด รวมถึงผลประโยชน์และทลงโทษในโลกการทำงานที่มีกฎหมายแรงงานเป็นผู้ดูแล

นายฝ้าย พาผมไปรู้จักสิทธิเรื่องพื้นฐานหลาย ๆ สิทธิ ที่ผมเชื่อว่าบางสิทธิเราก็กลืนลงไปแล้วว่า ลูกจ้างแบบเรา
ก็ใช้ได้ แต่ด้วยความเคยชินบวกกับวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละที่ ก็ได้ทำให้เราลืมนึกถึงประโยชน์ของตัวเองลูกจ้างแบบเราเอง
ทั้งในแง่ของการลา ค่าชดเชย และแนวทางการปฏิบัติตัวของเราที่มีต่อนายจ้าง และนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างด้วยเช่นกัน

นี่คือหนังสือกฎหมายแรงงานที่ใช้ภาษาง่าย ๆ สบาย ๆ เหมือนมีเพื่อนที่ทำงานเรื่องกฎหมายมานั่งข้าง ๆ
และเล่าให้เราฟัง พร้อมกับตัวอย่างจากกรณีศึกษาที่เคยเกิดขึ้น และชี้ชัดทุกประเด็นว่าสิ่งไหนทำได้ ทำไม่ได้
และผลที่ตามมาจะเกิดอะไรขึ้นกับชีวิตเราและนายจ้าง

หากคุณเป็นคนทำงานคนหนึ่งที่ชอบอ่านหนังสือแนว พัฒนาความคิด พัฒนาตัวเอง หนังสือเล่มนี้ก็ควรอยู่ใน
ลิस्टที่คุณควรจะอ่านไปด้วย เพราะเมื่อคุณมีอาวุธที่แหลมคมจากการอ่านหนังสือเหล่านั้นแล้ว การเสริมเกราะป้องกันจาก
หนังสือกฎหมายแรงงานอีกสักเล่ม ผมเชื่อว่าจะทำให้ชีวิตคนทำงานแบบเรา ฉลาด สุขุม และเยือกเย็น ในการต่อสู้และรับมือ
จากทุกปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในออฟฟิศได้เสมอ

ส่วนตัวผมนั้น...หลังจากอ่านต้นฉบับรอบนี้จบ ก็มุ่งมั่นแล้วว่ารอที่จะอ่านเนื้อหาในเล่มนี้อีกครั้งฉบับรูปเล่มจริง
เพื่อทบทวนความรู้ในโลกของกฎหมายแรงงาน ซึ่งคงอยู่กับผมและคนทำงานอีกหลาย ๆ คน ไปอีกนาน จนกว่าจะเข้าสู่
วัยเกษียณเป็นแน่แท้

และข้อสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผมต้องทำก็คือ...การกลับไปยืนยันความสำคัญในเรื่องความรู้ของโลกกฎหมายกับ
พ่ออีกครั้ง ว่าสิ่งที่พ่อเคยพูดนั้นมันเป็นเรื่องจริง แม้ผมจะตัดสินใจไม่เรียนด้านนิติศาสตร์ที่พ่อเคยแนะนำไว้ก็ตาม...

โอมศิริ วีระกุล

นักเขียน พอดคาสเตอร์ และมนุษย์เงินเดือนคนหนึ่ง



คำนิยม

สารภาพตามตรง ผมอ่านต้นฉบับหนังสือเล่มนี้ไม่จบครับ ด้วยความ
แน่นของเนื้อหา และเวลาที่จำกัดมาก ๆ ของชีวิต และถึงแม้ว่าผมจะได้อ่าน
แค่บางส่วน แต่ผมมั่นใจว่าหนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือที่คู่ควรสำหรับคนทำงาน
ไม่ใช่แค่ฝ่าย HR เท่านั้น นายจ้างหรือลูกจ้าง หรือใครสนใจก็ควรอ่าน

ต่อให้ถ้ายังไม่มีเวลาอ่าน ก็ควรมีไว้ติดบ้านหรือสำนักงานเพราะหนังสือ
เล่มนี้จะช่วยตอบคำถามให้กับเราได้เยอะมากเวลาที่เรามีข้อสงสัยเกี่ยวกับสัญญา
หรือข้อกำหนดในการทำงานวันหยุด วันลา ค่าจ้าง โบนัส ตักเตือน ลงโทษ ชดเชย
อายุความไปจนถึงการเลิกจ้าง และประเด็นอื่นๆ ที่ควรรู้

ถ้าไม่เชื่อ ลองดูแค่สารบัญก่อนก็ได้ครับและถ้ามีเวลามากขึ้น ก็ลอง
เลือกอ่านบางบทแบบผมดู แล้วคุณจะมีรู้สึกอยากซื้อขึ้นมาทันทีเพราะข้อมูลและ
ความรู้แบบนี้แหละครับ คือสิ่งที่คนทำงานอย่างเราควรมีติดตัวไว้ เพื่อให้เรา
ทำงานได้อย่างราบรื่น และจัดการปัญหาการทำงานได้อย่างราบเรียบ

TAXBugnoms



คำนำ

เมื่อพูดถึง **กฎหมาย** หลายคนมักคิดว่าอ่านยาก ซับซ้อน ง่วง ซึ่งผู้เขียนเห็นตรงกันว่า “ใช่” โดยไม่ได้แย้งเลยสักนิด เพราะคิดอยู่เหมือนกัน ขนาดเป็นนักกฎหมายเองแท้ๆ เมื่อเจอภาษากฎหมายเข้าไป บางที่ยังมีมันๆ งงๆ ต้องตั้งสติและสตาร์ทอ่านใหม่อีกครั้ง เหตุนี้เองทำให้กฎหมายดูเข้าถึงยาก ซับซ้อน ปวดหัว และไม่น่าสนใจ หลายคนเลือกอ่านเฉพาะพาดหัว หรืออ่านสรุปสั้นๆ จากกระชั้วต่างๆ เพราะอ่านง่ายกว่า ซึ่งหลายครั้งนั้นไม่ใช่ข้อกฎหมาย แต่เป็นเพียงความเห็น หรือแนวปฏิบัติที่เคยทำต่อๆ กันมา ซึ่งไม่ถูกต้องนัก หากนำแนวคิดกล่าวมาปรับใช้อาจจะเกิดปัญหาภายหลัง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้เขียนจึงอยากให้นักหนังสือเล่มนี้เป็นเล่มนี้เป็นหนังสือกฎหมายอีกหนึ่งเล่มที่อ่านง่าย เข้าถึงง่าย สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้อ่าน เพื่อนำไปใช้ได้อย่างครบถ้วน และไม่เกิดปัญหาในภายหลัง

โลกของตัวบทกฎหมายไม่ได้ยาก หากอยากรู้ โดยหนังสือเล่มนี้จะทำให้ท่านผู้อ่านเข้าสู่โลกของกฎหมายได้ง่ายขึ้น ด้วยการตอบคำถามที่สงสัยอย่างตรงประเด็น และมีข้อกฎหมายสนับสนุนคำตอบ ซึ่งผู้เขียนหวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ท่านผู้อ่านในการปรับใช้ และตอบคำถามคาใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

ผู้เขียนขอขอบคุณครูบาอาจารย์ ขอบคุณแม่และป้า สองสาวเหลือน้อยผู้คอยโอกาสทางการศึกษาแต่ส่งผู้เขียนเรียนจนจบปริญญา เป็นต้นแบบของความมีน้ำใจ และความหวังดี จนเกิดเป็นเพจคลินิกกฎหมายแรงงานขึ้นมา ขอบคุณนางสาวจันทกานต์ กิจสูงเนิน หนายความผู้ช่วยที่ช่วยผู้เขียนในการเรียบเรียงจัดหน้าจนออกมาเป็นหนังสือเล่มนี้ และที่ขาดไม่ได้เลยขอบคุณท่านผู้ติดตามเพจ “คลินิกกฎหมายแรงงาน” ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ทำให้ผู้เขียนอยากตื่นมาเขียนในทุกๆ วัน

นายผ่าย
ยิ่งพร อินทร์ศรีชื่น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สารบัญ	A
นิยามวันหยุดตามข้อกฎหมาย	8
1. วันหยุด	8
1.1 วันหยุดประจำสัปดาห์	8
• ไม่ได้รับค่าล่วงเวลาวันหยุด ทำอย่างไรได้บ้าง	11
1.2 วันหยุดตามประเพณี	12
• นายจ้างขอเปลี่ยนวันหยุดตามประเพณีได้หรือไม่	16
1.3 วันหยุดชดเชย	18
1.4 วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	19
2. ค่าตอบแทนการทำงาน	23
2.1 ค่าจ้าง	23
• ค่าครองชีพเป็นค่าจ้างหรือไม่	26
• เงินประจำตำแหน่ง ค่ารอง ค่ารับรอง เหมาะจ่ายเป็นรายเดือนถือเป็นค่าจ้างหรือไม่	27
• เบี้ยเลี้ยง เป็นค่าจ้างหรือไม่	29
• นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างแต่ไม่เลิกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิทำอย่างไรได้บ้าง	31
• นายจ้างลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอมได้หรือไม่	33
• ดอกเบี้ย กรณีจ่ายค่าจ้างล่าช้า	35
2.2 ค่าล่วงเวลา	38
• ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลาตามคำสั่งถือว่าละทิ้งงานไหม	42
• ค่าล่วงเวลาไม่จ่ายเป็นเงินได้หรือไม่	44
• นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาเหมารวมกับเงินเดือนทุกเดือนได้หรือไม่	46
• นายจ้างให้วันหยุดแทนค่าล่วงเวลาได้หรือไม่	49

เรื่อง	หน้า
• ผลของการที่นายจ้างไม่จัดเวลาพัก 51 • ไม่ได้ตอบกลับตรงเวลาทำงาน ตัดสิทธิที่จะได้รับเงินล่วง 53 • งานผลิตสารเคมีอันตราย ถ้าหากมีอุปกรณ์ป้องกันแล้ว นายจ้างสั่ง ให้ลูกจ้างทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่ 55	
2.3 อัตราค่าล่วงเวลา 57	
• นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราที่น้อยกว่ากฎหมายกำหนดได้หรือไม่ 61	
2.4 ตัวอย่างการคำนวณค่าล่วงเวลา 62	
2.5 การจ่ายเงินทดแทนกรณีที่นายจ้างไม่จัดวันหยุด 64	
2.6 ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา 65	
2.7 อายุความเรียกร้องค่าล่วงเวลา 73	
3. วันลา 83	
3.1 ลาป่วย 84	
• ลาป่วยบ่อยเลิกจ้างได้ไหม 90 • ลาตรวจตามหมอนัด ถือว่าลาป่วยหรือลากิจ 92 • ลูกจ้างลาป่วยครบวันหยุดได้หรือไม่ 94 • ลาป่วยหนึ่งวัน ขอใบรับรองแพทย์ได้หรือไม่ 96 • ผลของการที่ลูกจ้างปลอมใบรับรองแพทย์เป็นอย่างไร 98 • ลาป่วยเท็จผลเป็นอย่างไร 100 • 102 • ลาป่วยต่อเนื่องเกิน 30 วัน สามารถเลิกจ้างได้หรือไม่ 102 • หายป่วยแล้วไม่กลับมาทำงาน ถือว่าขาดคำสั่งหรือไม่ 105 • ค่าจ้างในวันลาป่วยคิดอย่างไร 107 • ลาป่วยช่วงทดลองงานได้ไหม 110	
3.2 ลากิจ 111	
• ธุระอะไรบ้างที่ถือว่าเป็นลากิจ 113	

เรื่อง	หน้า
• นายจ้างไม่อนุมัติลาภิกได้หรือไม่.....115 • ลาภิกและนายจ้างไม่อนุมัติผลเป็นอย่างไร.....117 • การลาภิกสามารถใช้ได้เลยหรือไม่ หรือต้องรอรผ่านทดลองงานก่อน.....119 • ทำงานไม่ครบปีลาภิกได้ไหม.....122 • ลาภิกเกินกว่ากฎหมายกำหนด นายจ้างหักเงินได้หรือไม่.....124	
3.3 ลาพักผ่นประจำปี (พักร้อน).....125	
• กรณีลูกจ้างยังไม่ผ่านทดลองงาน ลาพักผ่นประจำปีได้หรือไม่.....133 • ลูกจ้างยังทำงานไม่ครบปี ลาพักร้อนได้ไหม.....135 • ลูกจ้างลาออกหรือถูกเลิกจ้างแต่ยังไม่ได้ใช้พักร้อน.....137 • ลูกจ้างไม่ใช้ลาพักร้อน แต่ขอเป็นเงินได้หรือไม่.....140 • นายจ้างไม่จัดให้มีวันลาพักร้อนเลยได้หรือไม่.....143 • ลาพักร้อนนายจ้างไม่อนุมัติได้หรือไม่.....145 • วันหยุดพักร้อนสะสมได้กี่วัน.....148 • ลูกจ้างใช้สิทธิลาพักร้อนครบทั้งปีแล้วลาออก นายจ้างหักเงินได้หรือไม่.....150 • นายจ้างหยุดพักร้อนน้อยกว่ากฎหมายกำหนดได้หรือไม่.....153 • วันลาพักร้อนต้องให้ตามส่วนหรือไม่.....155 • กรณีเกษียณ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง สำหรับวันหยุดพักร้อนตามส่วนไหม...157	
3.4 ลาคลอด.....159	
• ลาตรวจครรภ์ใช้ลาคลอดหรือลาป่วย.....163 • ลาคลอดจ่ายค่าจ้างอย่างไร.....165 • ผู้ชายลาคลอดเพื่อดูแลภรรยาได้หรือไม่.....168	
3.5 ลาเพื่อรับราชการทหารในการระดมพล.....169	
• ลาระดมพลคืออะไร.....171 • ลาระดมพล นายจ้างเลิกจ้างได้หรือไม่.....174 • ลาเกณฑ์ทหารได้หรือไม่.....176	
3.6 ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ.....177	

เรื่อง	หน้า
• ลาฝึกอบรมสูงสุดได้กี่วัน..... 181 • ลาฝึกอบรมต้องลาล่วงหน้ากี่วัน..... 183 • ลาไปเรียนต่อปริญญาโท ได้รับสิทธิการลานั้นหรือไม่..... 185	
วินัยและการลงโทษทางวินัย..... 188	
• หากไม่มีข้อบังคับบริษัท สามารถลงโทษทางวินัยได้หรือไม่..... 193 • การลงโทษทางวินัย มีกำหนดระยะเวลาในการลงโทษหรือไม่..... 195 • นายจ้างสามารถกำหนดวินัยนอกเวลางานได้หรือไม่..... 198	
ขอบเขตของวินัยและการลงโทษ..... 201	
• แบบไหนคือ ความผิดทางวินัยร้ายแรง..... 204 • ลูกจ้างทำผิดแต่ความผิดที่ทำไม่ได้กำหนดเป็น โทษทางวินัยสามารถลงโทษได้หรือไม่..... 206 • โทษทางวินัยกำหนดรุนแรง เกินกว่าเหตุได้หรือไม่มีผลอย่างไร..... 208	
ขั้นตอนการลงโทษทางวินัย..... 210	
• นายจ้างล่อให้ลูกจ้างกระทำความผิด ลูกจ้างถือว่า ผิดหรือไม่ เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ไหม..... 217 • ระหว่างสอบสวน สามารถพักงานลูกจ้างได้หรือไม่..... 219 • หากสอบสวนแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีความผิด ผลเป็นอย่างไร..... 222 • ถ้าในข้อบังคับนายจ้าง มีลำดับการลงโทษ ต้องลงโทษตามลำดับ มิฉะนั้นถือว่าลงโทษไม่ชอบ..... 224 • นายจ้างอาจลงโทษพักงาน พร้อมกับตัดเงินเดือนเป็นหนังสือได้..... 227 • นายจ้างลงโทษลูกจ้างไปแล้ว จะนำความผิดนั้นมาลงโทษอีกไม่ได้..... 229 • หากนายจ้างไม่ได้ลงโทษภายในเวลาสมควร อาจถือว่าไม่ตั้งใจลงโทษลูกจ้างอีก..... 231 • ลูกจ้างหลายคนทำผิดในเหตุการณ์เดียวกัน นายจ้างเลือกลงโทษต่างกันได้หรือไม่..... 233	

เรื่อง

หน้า

- ลูกจ้างทำความเข้าใจชัดเจน ต้องตั้งกรรมการสอบสวนตามข้อบังคับอีกหรือไม่.....235

การเตือน.....237

- เตือนด้วยวาจา ไม่ถือเป็นการเตือน เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย.....241
- เตือนครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 เป็นคนละเรื่องกัน หากนำมาเป็นเหตุเลิกจ้าง นายจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชย.....243
- กรณีไม่ถือเป็นหนังสือเตือนตามกฎหมาย.....245
- ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือน ไม่เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งนายจ้าง.....247
- เตือนกี่ครั้งถึงเลิกจ้างได้ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย249
- ใบเตือนที่ไม่ได้ระบุว่าห้ามทำผิดซ้ำอีก ไม่ถือว่าเป็นใบเตือนที่ชอบด้วยกฎหมาย เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย.....251
- กรณีลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับไม่ร้ายแรง ต้องเตือนเป็นหนังสือก่อน หากเลิกจ้างเลย โดยไม่เตือน อาจเสียค่าชดเชยและค่าเสียหาย จากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม.....254
- ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง เลิกจ้างได้ทันที ไม่ต้องเตือนเป็นหนังสือก่อน.....256
- ผิดวินัยร้ายแรงชัดเจน ไม่ต้องสั่งพักงานก่อนก็เลิกจ้างได้.....259
- หนังสือเตือนจะส่งทาง email ก็ได้ มีผลทางกฎหมายเหมือนกัน261
- การออกใบเตือน ถ้าไม่ได้ออกโดยนายจ้าง จำเป็นต้องมีหนังสือมอบอำนาจ หรือไม่.....264
- การออกหนังสือเตือน และเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากทำงานไม่ได้เป้าหมายตามที่ นายจ้างกำหนด.....266

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า.....268

(ค่าตกใจ).....268

- ค่าตกใจไม่ใช่หนึ่งเดือนเสมอไป272

- สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ต้องจ่ายค่าชดเชย 274

ข้อยกเว้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า..... 277

- ความผิดปกติแบบไหนเรียกร้ายแรง สามารถให้ออกได้เลย โดยไม่ต้องเตือนและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 282
- จงใจขัดคำสั่ง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า..... 284
- คำสั่งแบบไหนถือว่าเป็นคำสั่งโดยชอบ ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามเลิกจ้างได้..... 286
- ลูกจ้างละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้าง เป็นอาชญา เลิกจ้างได้ โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (แต่อาจต้องจ่ายค่าชดเชย..ดูเป็นกรณีไป).. 288
- ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุ อันสมควร และเป็นเวลานานพอสมควร ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า..... 290
- ลูกจ้างขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างเลิกจ้างได้ ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า..... 292
- โพสต์ facebook มีข้อความ หมิ่นประมาทนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน แล้วรีบลบแบบนี้จะยังเป็นความผิด..... 294
- วินัยร้ายแรงจนเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้หรือไม่..... 294

ดอกเบี้ย การตกลงสละสิทธิ และอายุความ 296

การเลิกจ้าง 299

- หากนายจ้างเลิกจ้าง ต้องแจ้งเหตุแห่งการเลิกจ้างทุกครั้งหรือไม่ 304
- ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่สามวันติดต่อกัน แล้วนายจ้างเรียกลูกจ้างกลับมาทำงาน... 306
- การเลิกจ้างด้วยวาจา มีผลตามกฎหมายหรือไม่ 308
- เลิกจ้างทาง Chat, Line, WhatsApp หรือ WeChat ได้ไหม 311
- ลาออกแล้วแต่ยังไม่ถึงกำหนด นายจ้างเลิกจ้างได้หรือไม่ 313
- การเลิกจ้างต้องให้ลูกจ้าง ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้างหรือไม่ 315
- ลูกจ้างไปทำงานไม่กี่วัน นายจ้างเลิกจ้างเลยได้ไหม 317

เรื่อง	หน้า
• ถ้าเลิกจ้างด้วยเหตุเลือกปฏิบัติผลจะเป็นอย่างไร.....319 • ถ้าเลิกจ้างโดยบุคคลไม่มีอำนาจเลิกจ้าง ผลจะเป็นอย่างไร.....321 • โครงการสมัครใจลาออก เป็นการเลิกจ้างหรือไม่324 • ระบุเหตุผลเลิกจ้างในหนังสือkladเคลื่อน มีผลทางกฎหมายอย่างไร.....327 • เลิกจ้างด้วยเหตุถูกจ้างถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด เป็นธรรมหรือไม่329	
ค่าชดเชย	331
• หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย.....336 • ลูกจ้างในช่วงทดลองงาน หากนายจ้างต้องการเลิกจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่.....339 • สัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลา เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่.....341 • จ้างลูกจ้างเกษียณอายุทำงานต่อเพื่อถ่วงงาน เป็นสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่.....344 • ลดค่าจ้างก่อน แล้วค่อยเลิกจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชยอัตราไหน.....346 • นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย เพราะอ้างว่าไม่ได้ส่งประกันสังคมได้หรือไม่.....348 • ค่าชดเชย และค่าเสียหาย จากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่างกันอย่างไร.....351 • ข้อยกเว้นตามมาตรา 118 ที่ทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ...354 • ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่ หมายความว่าอย่างไร.....360 • ลูกจ้างยื่นใบรับรองแพทย์ปลอม นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้หรือไม่.....362 • ลูกจ้างทำงานนอก มาทำในเวลางาน หรือขายของออนไลน์ในเวลางาน.....364 • ว่านายจ้างลง Social Media ทำให้นายจ้างเสียหาย.....367 • Chat หรือเล่น Internet ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน369 • เลิกจ้างเพราะกรณี Sexual Harassment371 • นายจ้างสั่งห้ามไม่ให้ลูกจ้างเดินทางไปในพื้นที่เสี่ยงต่อการติดโรคระบาด ลูกจ้างฝ่าฝืน ผลเป็นอย่างไร374	

เรื่อง	หน้า
• ความสัมพันธ์คู่สวีนในที่ทำงาน	376
• ลูกจ้างทำลายหนังสือเตือน	379
• ลูกจ้างเป็นโรคติดต่อ นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้หรือไม่	381
• ถ้าลาออกขอให้มีผลสิ้นเดือน แต่นายจ้างบอกว่าออกเลย ไม่ต้องรอ ถือว่าไล่ออกหรือไม่ จะได้ค่าชดเชยไหม	383
• ลูกจ้างซึ่งลาออกหนีความผิด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินหรือสิทธิประโยชน์จากการทำงานหรือตามกฎหมายหรือไม่	385
• ลูกจ้างตำหนิลูกจ้างด้วยถ้อยคำหยาบคาย สามารถนำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้หรือไม่	387
• อายุความเรื่องค่าชดเชย.....	389
• นายจ้างจ่ายค่าชดเชยผิดพลาดไป สามารถเรียกคืนจากลูกจ้างได้หรือไม่	391
• อัตราดอกเบี้ยค่าชดเชย คิดอย่างไร.....	393
• ค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการ.....	396
• ค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการนำเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีแทนลูกจ้าง.....	400
• อายุความค่าชดเชยพิเศษ.....	404

คำถามที่พบบ่อย 405

• ลูกจ้างรายชั่วโมง รายวัน ลูกจ้างตามผลงาน เดินทางไปทำงานให้นายจ้างนายจ้างต้องจ่ายหรือไม่.....	407
• นายจ้างไม่ออกไปผ่านงานให้ได้หรือไม่	409
• ตำแหน่งงานของลูกจ้างไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของนายจ้าง มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ หรือไม่	412
• นายจ้างให้หญิงมีครรภ์ทำงานได้หรือไม่.....	415
• ลูกจ้างหญิงทำงานอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยในเวลากลางคืนได้หรือไม่	417
• ลูกจ้างทดลองงานมีสิทธิอย่างไรบ้าง.....	419

เรื่อง	หน้า
• ยังไม่ผ่านทดลองงานแต่ถูกเลิกจ้าง มีสิทธิอะไรบ้าง.....	422
• ความเข้าใจผิดของนายจ้างในช่วงทดลองงาน.....	424
• นายจ้างโทรสั่งงานในวันหยุด ต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มหรือไม่.....	427
• ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ควรแจ้งอะไรบ้าง.....	430
• นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างหรือไม่.....	433
• แรงงานภาคเกษตรกรรมได้รับความคุ้มครองหรือไม่.....	435
• ลูกจ้างมีสิทธิติดต่อกับที่ทำงานนอกเวลาทำงานหรือไม่.....	439
• พ้องเรียกเงินบำนาญมีอายุความกี่ปี.....	441
• พ้องเรียกค่าเสียหายจากการละเมิดสัญญาจ้างมีอายุความกี่ปี.....	443
• ลูกจ้างจะขอรับเงินกองทุนสงเคราะห์ได้เมื่อใด.....	445
• การไกลเกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน มีขั้นตอนอย่างไร.....	448
• ลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธินัดหยุดงานหรือปิดงานเมื่อใด.....	450
• นายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพให้แก่ลูกจ้างหรือไม่.....	452
• ลูกจ้างต่างด้าวไม่มีใบอนุญาตผลเป็นอย่างไร.....	454
• แรงงานต่างด้าวออกจากรางแล้ว นายจ้างต้องทำอะไร.....	456
• นายจ้างปิดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือไม่.....	458
• เหตุสุดวิสัยที่นายจ้างจะขอปิดกิจการชั่วคราว ต้องร้ายแรงเพียงใด.....	461
• ลูกจ้าง Offshore ทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีวันหยุดได้หรือไม่.....	463
• นายจ้างหักค่าจ้าง เพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานได้หรือไม่.....	465
• พนักงานขับรถผู้บริหาร เป็นลูกจ้างในงานขนส่งทางบกหรือไม่.....	467
• ลูกจ้างทำให้เสียหาย นายจ้างหักค่าจ้างชดเชยได้หรือไม่.....	469
• นายจ้างเป็นบริษัท ไม่ได้ประทับตราบริษัท ในสัญญาจ้าง พ้องได้ไหม.....	471
• ลูกจ้างทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก นายจ้างต้องรับผิดชอบหรือไม่.....	473
• ลูกจ้างมีสิทธิติดต่อกับที่ทำงาน นอกเวลางานหรือไม่.....	475
• นายจ้างโยกย้ายหน้าที่งานลูกจ้างได้หรือไม่.....	477
• นายจ้างออกข้อบังคับ ห้ามไว้ผมยาว ห้ามเจาะหู ใช้บังคับได้จริงไหม.....	479

เรื่อง	หน้า
• ปลดล็อกกัญชา ลูกจ้างเสพมานายจ้างไล่ออก ฟ้องเรียกค่าชดเชยได้ไหม.....481 • เกษณอายุ ได้เงินค่าชดเชยหรือไม่.....483 • สัญญาจ้าง กำหนดให้ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ออกก่อนกำหนดต้องจ่ายเงินเบี้ยปรับบังคับได้หรือไม่.....486 • ลูกจ้างป่วยทำงานไม่ได้ นายจ้างเลิกจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่.....488 • โรคออฟฟิศซินโดรม ถือเป็นอาการเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน ที่นายจ้างต้องรับผิดชอบหรือไม่.....490 • ลูกจ้างตามผลงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ผิดกฎหมายหรือไม่.....493 • ห้ามลาป่วย ลากิจ ห้ามใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปี ก่อนหรือหลังวันหยุด ช้อบังคับดังกล่าวใช้ได้หรือไม่.....496 • พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย แต่นายจ้างไม่จ่าย ทำอย่างไรได้บ้าง.....499	
บรรณานุกรม.....	500
ภาคผนวก	501
• หากมีข้อร้องเรียนทางแรงงานต้องทำอย่างไร.....502	
ภาคผนวก ก. ตัวอย่างหนังสือเตือน	505
ภาคผนวก ข. การแจ้งเกี่ยวกับการทดลองงาน.....	507
ภาคผนวก ค. ตัวอย่างคำสั่งเลิกจ้าง	511

ทนายคู่ใจสายงาน HR

ส่วนที่ 1

ประเด็นกฎหมาย

วันหยุด วันลา

และค่าตอบแทนการทำงาน

" เพราะที่ทำงานคือบ้านหลังที่สอง
การอยู่ร่วมกันของนายจ้าง ลูกจ้างจึง
ควรเป็นไปอย่างเข้าใจซึ่งกันและกัน
ไม่หวังเอาเปรียบกันทั้งสองฝ่าย "

นายฝ่าย

คลินิกกฎหมายแรงงาน



ใครบ้างที่เข้าข่าย ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ก่อนอื่นที่จะเข้าเรื่องตัวบทกฎหมาย ผู้เขียนอยากให้ทราบก่อนว่าสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะเกิดขึ้นด้วยเหตุดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย หมายถึง เป็นกรณีที่กฎหมายได้บัญญัติสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างไว้ พูดย่อเป็นภาษาทั่วไปก็คือ แม้ว่านายจ้างกับลูกจ้างจะไม่ได้ทำสัญญาหรือข้อตกลงใดๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม กฎหมายก็ได้กำหนดสิทธินั้นไว้แล้ว และทั้งสองฝ่ายย่อมมีสิทธิหน้าที่ต่อกันตามนั้น

ประการที่ 2 สิทธิและหน้าที่อันเกิดจากความตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในส่วนนี้เป็นการตกลงที่นอกเหนือจากประการแรก เนื่องด้วยกฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างไว้ในทุกเรื่อง ดังนั้นลูกจ้างและนายจ้างจึงมีสิทธิตกลงร่วมกันให้มีผลผูกพันและเกิดเป็นหน้าที่ระหว่างกันไว้ เช่น ขอบเขตการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน การห้ามทำงานในลักษณะเดียวกัน ทรัพย์สินทางปัญญาในงานที่ทำ เป็นต้น

อ่านมาถึงตรงนี้นายจ้างอย่าเพิ่งปึ้งใจเสียแปลกๆ ว่า เช่นนั้นเรามาก่อให้เกิดสิทธิประการที่สองกันดีกว่า คือ ทำสัญญากันไว้จำกัดสิทธิไว้ก่อน... คิดแบบนี้ไม่ได้ เพราะนอกจากไม่สุจริตไม่ถูกต้องแล้ว ยังบังคับใช้ไม่ได้อีกด้วย เนื่องจากสิทธิประการที่ 2 นี้ จะต้องไม่เป็นข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมาย เช่น

นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าหากลูกจ้างถูกให้ออกโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างจะไม่รับค่าชดเชย การตกลงทำสัญญาเช่นนี้ถือเป็นการตกลงที่ขัดต่อกฎหมายถึงไม่สามารถบังคับใช้ได้¹

"สัญญาจ้างแรงงานนั้น ไม่จำเป็นต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร"

อีกเรื่องสำคัญที่ต้องทราบและเป็นความเข้าใจผิดอันใหญ่ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง นั่นคือ นายจ้างและลูกจ้างไม่คิดว่าการจ้างงานของตนจะต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพียงเพราะไม่ได้จดทะเบียนร้านค้า ไม่ได้เป็นรูปแบบนิติบุคคล ไม่ได้ส่งประกันสังคม หรือแม้แต่ไม่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร

โดยทั่วไปแล้วหลายคนมักเข้าใจว่าผู้ที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น จะต้องเป็นนายจ้างที่จดทะเบียนร้านค้า เป็นรูปแบบนิติบุคคลส่งประกันสังคม หรือต้องมีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งผู้เขียนขอเน้นย้ำว่า ตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 ได้กำหนดว่า การจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

¹ เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2499/2537 และฎีกาที่ 504/2525 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน

กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานนั้นไม่จำเป็นจะต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ จะทำเป็นหนังสือหรือไม่ก็ได้ แต่ประเด็นที่สำคัญก็คือจะต้องดูพฤติการณ์ของคู่กรณีเป็นหลักว่ามีการจ้างกันแล้วหรือไม่ เช่น นายจ้างมีการมอบหมายงานให้ทำ เพื่อกิจการของนายจ้าง มีการควบคุมการทำงาน กำหนดเวลาทำงานและจ่ายค่าจ้าง ให้กับลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่จ้าง เหนือนี้ก็ถือว่าเป็นลูกจ้างตามความที่ว่า ตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 แล้ว ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประกันสังคมอย่างที่หลายคนเข้าใจแต่อย่างใด (หลายคนเข้าใจว่า หากไม่ได้เข้าระบบประกันสังคม กฎหมายแรงงานก็ไม่คุ้มครอง ซึ่งแท้จริงเป็นคนละส่วนกัน เพราะตราบใดที่เข้าองค์ประกอบของการจ้างแรงงาน ลูกจ้างและนายจ้างก็มีสิทธิหน้าที่ต่อกันตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว ส่วนเรื่องประกันสังคมเป็นอีกกฎหมายที่แยกออกมาต่างหากจากพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดว่านายจ้างที่มีลูกจ้างนายจ้างที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้าง เป็นผู้ประกันตนภายใน 30 วัน และเมื่อมีการรับลูกจ้างใหม่เพิ่มขึ้นต้องแจ้ง ขึ้นทะเบียนลูกจ้างใหม่ภายใน 30 วัน เช่นกัน มิฉะนั้น จะมีความผิดระวางโทษจำคุก ไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ)

หากใครยังนึกภาพไม่ออกว่ากลุ่มงานไหนบ้างที่เป็นลูกจ้างแต่ไม่ทราบสิทธิของตน ส่วนนายจ้างก็อาจไม่ทราบหน้าที่ (หรือบางคนทราบแต่ก็ยังละเลยเพิกเฉย เพราะต้นทุนทางการตลาด) ผู้เขียนขอยกตัวอย่างที่เราเห็นได้ทั่วไปในชีวิตประจำวัน เช่น ลูกจ้างในร้านก๋วยเตี๋ยว ลูกจ้างร้านชา กาแฟต่างๆ ที่หากนายจ้างตกลงจ้าง กำหนดวันเวลาทำงาน จำนวนค่าจ้าง ข้อกำหนดต่างๆในการทำงาน ลูกจ้างเหล่านี้ ถือเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทั้งสิ้น

ดังนั้น หากนายจ้างเข้าใจผิดว่าตนเองไม่ต้องทำตามกฎหมาย อาจเกิดโทษแก่นายจ้างอย่างร้ายแรง ทั้งในด้านการบริหาร ชื่อเสียงและโอกาสทางธุรกิจ ด้วยเหตุที่กล่าวมา นายจ้างและตัวแทนนายจ้าง จึงจำเป็นต้องทราบและเข้าใจสิทธิหน้าที่ระหว่างกัน โดยเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง มีด้วยกันหลายประการซึ่งในเล่มนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอเฉพาะในเรื่อง “วันหยุดและวันลา” เพื่อให้นายจ้างทราบและนำไปบริหารการจ้างต่อไป

วันหยุด

นิยามวันหยุดตามข้อกฎหมาย

1. วันหยุด

เป็นเรื่องที่สงสัยกันและถกถามกันบ่อยๆ เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและค่าตอบแทนการทำงานวันหยุด ซึ่งก่อนจะทราบเรื่องค่าตอบแทน เราต้องทราบเรื่องวันทำงานและวันหยุดก่อน ซึ่งเราจะต้องทราบก่อนว่าวันหยุดและวันทำงานมีความหมายอย่างไร

"วันหยุด" หมายถึง วันที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดไม่ต้องมาทำงานให้นายจ้างซึ่งอาจเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยพิจารณาเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1 วันหยุดประจำสัปดาห์

ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 28 บัญญัติว่า "ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้"

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน"

ดังนั้นในระหว่างการทำงาน นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตาม มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน วันหยุดประจำสัปดาห์นี้ แต่ละวันหยุดต้องห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ขึ้นต่ำสัปดาห์ละ 1 วัน แต่นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์มากกว่าหนึ่งวันได้ เช่น อาจให้วันหยุดประจำสัปดาห์ในวันเสาร์และวันอาทิตย์ เป็นต้น

เราจะเห็นได้ว่าวันหยุดประจำสัปดาห์ตามกฎหมาย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ก. วันหยุดประจำสัปดาห์ที่กำหนดไว้แน่นอน เช่น หยุดทุกวันเสาร์ถึงอาทิตย์ หรือวันอาทิตย์วันเดียวก็ได้ (กฎหมายกำหนดว่าวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน) กับอีกประเภทคือ

ข. วันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่แน่นอน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงล่วงหน้ากำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องกำหนดวันล่วงหน้าแน่นอนเหมือนในแบบแรก ซึ่งกรณีหลังนี้มักจะใช้กับการทำงานเป็นกะที่ต้องมีการสลับสับเปลี่ยนกะ วันหยุดประจำสัปดาห์จึงจะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ยกตัวอย่างในธุรกิจที่เห็นกันบ่อยๆ ที่มักต้องทำงานเกิน 8 ชั่วโมง เช่น ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจก่อสร้าง โรงแรม งานขนส่ง เป็นต้น

ไม่ได้รับ
ค่าล่วงเวลาวันหยุด
ทำอย่างไรได้บ้าง