

การทำงานล่วงเวลา

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง หรือทำงานนอกเหนือ ชั่วโมงการทำงานที่ได้ประกาศหรือกำหนดไว้ ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งนายจ้างจะสามารถทำได้ในเงื่อนไขดังนี้

- ❖ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป
- ❖ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ รวมชั่วโมงการทำงานในวันหยุด และ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- ❖ หากเป็นงานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลาเท่าที่จำเป็นได้
- ❖ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง
- ❖ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลา
- ❖ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา ยกเว้น งานบางประเภท ได้แก่ งานในตำแหน่งบริหาร งานวิชาการ งานธุรการงานบัญชีและการเงิน
- ❖ กรณีที่ต้องทำงานล่วงเวลาต่อเนื่องจากเวลาทำงานปกติ ตั้งแต่ 2 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อย 20 นาทีก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา

งานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ.65 ได้กำหนดเกี่ยวกับงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ แต่มีสิทธิได้รับ "ค่าตอบแทน" เป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ได้แก่

- งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่ งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ
- งานปิดเปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ
- งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
- งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ
- งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้
- งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง
- งานอื่นที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

ผู้ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และล่วงเวลาในวันหยุด

ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่กระทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง