**คำถามและคำตอบจากงานสัมมนาออนไลน์เรื่อง สัมมนาออนไลน์หัวข้อ ปรับใช้มาตรฐานสากลให้ตอบโจทย์ธุรกิจไทย — สิ่งที่ผู้ซื้อคาดหวังจากซัพพลายเออร์ไทยในปี 2025 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2568**

**Q: กรณีจ้างบริษัทรปภ. ทางรปภ.ที่ปฏิบัติงานได้ค่าแรงล่วงเวลาที่ 1 เท่า ขัดต่อ SMETA หรือไม่**  
**A:** **แม้ไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงานไทยในปัจจุบัน** (กรณีบริษัทคู่สัญญาให้ รปภ. ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและจ่าย 1 เท่า ถือว่ายังไม่ผิดตามกฎหมายแรงงานไทย) **แต่ขัดต่อข้อกำหนดของ SMETA** ค่ะ  
SMETA กำหนดให้ใช้เกณฑ์ที่สูงกว่าหากกฎหมายท้องถิ่นไม่มีการระบุเรื่องอัตราจ่ายค่าล่วงเวลาอย่างเพียงพอ โดย SMETA ระบุว่า หากกฎหมายไม่ได้กำหนดชัดเจน ให้นายจ้างจ่าย **อย่างน้อย 1.25 เท่า** ของค่าจ้างปกติ  
ดังนั้น หากจ่ายเพียง 1 เท่าแม้จะไม่ผิดกฎหมายไทย **ก็ยังถือว่าขัดต่อข้อกำหนดของ SMETA** ค่ะ

หมายเหตุ: กฎหมายแรงงานไทยที่แก้ไขใหม่เกี่ยวกับอัตราจ่ายค่าล่วงเวลาให้ รปภ. อย่างน้อย 1.25 เท่า จะมีผลบังคับใช้ในเดือนเมษายน 2569 ซึ่งจะทำให้ทั้งกฎหมายไทยและ SMETA สอดคล้องกันมากขึ้นในอนาคต

**Q: การทำงานวันหนึ่งกำหนดไว้ไม่เกิน 12 ชั่วโมง แต่พอทำ OT เป็น 12.5 อันนี้ขัดต่อกฎหมายใช่ไหม**  
**A:** **ไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงานไทย** ค่ะ เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันโดยตรง แต่กำหนดว่า:

* **เวลาทำงานปกติ** ไม่เกิน **48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์**
* **เวลาทำงานล่วงเวลา (OT)** ไม่เกิน **36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์**

หากรวมแล้วไม่เกินขอบเขตดังกล่าว ถือว่าไม่ผิดกฎหมาย แม้วันใดวันหนึ่งจะทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมง

อย่างไรก็ตาม **ตามข้อกำหนดของ SMETA** (อิงจาก ETI Base Code)

**รวมชั่วโมงการทำงานทั้งหมดต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์** (รวม OT แล้ว)  
และต้องอยู่บนพื้นฐานของ “ความสมัครใจ” ของพนักงาน

ดังนั้น หากการทำงาน 12.5 ชั่วโมงต่อวันทำให้รวมทั้งสัปดาห์เกิน 60 ชั่วโมง อาจขัดต่อข้อกำหนดของ SMETA แม้จะไม่ผิดกฎหมายไทยก็ตามค่ะ

**Q: เรื่องโบนัส ถ้าผู้ประกอบการบอกว่าเป็นดุลยพินิจ ไม่ใช่สวัสดิการ จะให้ใครก็ได้ ไม่ให้ใครก็ได้ ไม่ผิดกฎหมาย แต่ผิดเรื่องการเลือกปฏิบัติใช่ไหมคะ**  
**A:** ถูกต้องค่ะ แม้ตามกฎหมายอาจไม่ผิด หากไม่มีข้อกำหนดในสัญญาจ้างหรือประกาศ แต่ในมุมของ SMETA/RBA (Social Compliance Responsibility) จะพิจารณาเรื่อง "การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)" หากการให้โบนัสไม่มีเกณฑ์ที่โปร่งใสหรือมีการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานบางกลุ่ม ก็อาจนำไปสู่การตั้งข้อสังเกตหรือออก NC ได้ค่ะ

**Q: ในกรณีประกันสุขภาพ รายปี ซึ่งบริษัท Subcontract มีการออกค่าประกันสุขภาพให้พนักงาน 50% และเก็บพนักงาน 50% โดยพนักงานสมัครใจที่จะทำประกันสุขภาพ มีการทำหนังสือยินยอมในการหักเงินจากเงินเดือนเป็นรายเดือน โดยบริษัทเห็นว่าเป็นประโยชน์กับพนักงาน ถามว่า การหักเงินกรณีนี้ถือว่าผิดตามข้อกำหนดหรือไม่**  
**A:** การหักเงินในกรณีที่พนักงานสมัครใจเข้าร่วมโครงการประกันสุขภาพ และมีหนังสือแสดงความยินยอมให้บริษัทหักเงินจากค่าจ้างรายเดือน ถือว่า **ไม่ขัดต่อข้อกำหนดของ SMETA, ILO** ว่าด้วยการหักค่าจ้างโดยมิชอบ ตราบใดที่:

* พนักงานให้ความยินยอมโดยสมัครใจ (informed consent) โดยไม่มีการบังคับแฝง
* มีเอกสารการยินยอมอย่างเป็นทางการที่สามารถตรวจสอบได้
* สิทธิประโยชน์นั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของพนักงานเอง

ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับ **ประมวลกฎหมายแรงงานไทย มาตรา 76 (3)** ที่บัญญัติให้สามารถหักค่าจ้างได้ หากเป็นค่าบำรุงหรือค่าบริการที่พนักงานได้รับประโยชน์โดยตรง เช่น ประกันสุขภาพที่บริษัทร่วมสมทบ โดยพนักงานได้รับสิทธิประโยชน์ฝ่ายเดียว

อย่างไรก็ตาม แนะนำให้บริษัทเก็บรักษาหลักฐานการยินยอมของพนักงานไว้อย่างครบถ้วน และมีการชี้แจงอย่างโปร่งใสก่อนการสมัครเข้าร่วมโครงการ เพื่อป้องกันข้อโต้แย้งในอนาคตค่ะ

**Q: กรณีรปภ. ทำงานควงกะวันหนึ่ง 24 ชม. แล้วหยุดในวันถัดไป แล้วรวมชั่วโมงทั้งหมดต่อสัปดาห์ไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อันนี้สามารถทำได้ไหม**  
**A:** **ได้ตามกฎหมายแรงงานไทย แต่ต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวัง และคำนึงถึงข้อกำหนดสากลดังนี้:**

**▪️ ตามกฎหมายแรงงานไทย:**

* **สามารถทำได้** หากมีการตกลงล่วงเวลาโดยสมัครใจจากพนักงาน
* ต้อง **จ่ายค่าล่วงเวลาตามอัตรากฎหมาย**
* ชั่วโมงการทำงานรวม (ปกติ + ล่วงเวลา) ต้องไม่เกิน:
  + **48 ชั่วโมง/สัปดาห์** สำหรับเวลาทำงานปกติ
  + **36 ชั่วโมง/สัปดาห์** สำหรับเวลาทำงานล่วงเวลา
* ต้องมี **วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันในทุก 7 วัน**

**▪️ ตามมาตรฐาน SMETA / ILO:**

* **ไม่แนะนำให้ทำงานต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง** แม้จะมีวันหยุดชดเชย เพราะถือว่ากระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
* กำหนดให้:
  + ชั่วโมงทำงาน **ต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์** (รวมล่วงเวลา)
  + ต้องมี **วันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุก ๆ 7 วัน**
* อาจถูกพิจารณาเป็น **ข้อบกพร่อง (NC)** หากไม่มีมาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยรองรับ

**▪️ ข้อแนะนำ:**

* ควรมีเอกสารแสดงการยินยอมทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ
* ควรจัดทำ **การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย (OSH Risk Assessment)** สำหรับพนักงานที่ทำงานควงกะ
* พิจารณาปรับรูปแบบการจัดเวรเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทั้งในประเทศและระดับสากล

**Q: ค่า Over time รปภ ตามกฏหมาย ต้อง 1.25 หรือ 1.50 ค่ะ**  
**A:** ปัจจุบัน (ก่อนวันที่ 24 เมษายน 2569)

* การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ: **จ่าย 1 เท่า** ตามอัตราค่าจ้างชั่วโมงปกติ
* การทำงานในวันหยุดรวมล่วงเวลา: **จ่าย 2 เท่า** ของค่าจ้างชั่วโมงปกติ

แต่…  
ตาม **กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับใหม่ (ประกาศ 24 เม.ย. 2568)** จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ **24 เมษายน 2569** เป็นต้นไป โดยกำหนดให้:

* ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ: **ต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 1.25 เท่า**
* ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด: **ต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2.5 เท่า**

**Q: เรื่องเก็บเอกสารของพนักงานต่างด้าว ถ้าบริษัทต้องเก็บเอกสารของพนักงานเพื่อเอาไปยื่นต่อให้ถูกกฎหมาย สามารถทำได้หรือไม่คะ**  
**A:** สามารถทำได้ **เฉพาะในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย** เช่น การยื่นขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) หรือเอกสารตรวจคนเข้าเมือง โดยต้องมีเงื่อนไขดังนี้:

1. **เก็บเฉพาะในระยะเวลาที่จำเป็น** เท่านั้น (เช่น ระหว่างดำเนินการขอใบอนุญาต หรือรอผลอนุมัติจากราชการ)
2. **คืนเอกสารให้พนักงานทันที** หลังจากเสร็จสิ้นขั้นตอนทางกฎหมาย
3. **พนักงานต้องสามารถเข้าถึงเอกสารของตนเองได้ตลอดเวลา** และบริษัทต้องไม่ใช้วิธีควบคุมเอกสารเพื่อบังคับไม่ให้พนักงานลาออก หรือจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนไหว
4. **ต้องไม่มีเจตนาแอบแฝง** เช่น การกักเอกสารเพื่อกดดันหรือควบคุมแรงงาน หากมีพฤติกรรมลักษณะนี้ จะเข้าข่าย **การใช้แรงงานภาคบังคับ (Forced Labor)** ทันที

🔎 **อ้างอิง:** หลักการของ ILO, SMETA, RBA VAP และกฎหมายแรงงานไทยว่าด้วยการปกป้องสิทธิแรงงานต่างด้าว

**Q: Living wage คืออะไรค่ะ มีข้อกำหนดไหนที่พูดถึงบ้างค่ะ**  
**A:** **Living wage หรือ ค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี คือค่าจ้างที่ เพียงพอให้คนงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม โดยครอบคลุมค่าใช้จ่ายพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย การศึกษา การรักษาพยาบาล การขนส่ง และควรมี เงินออมเล็กน้อย สำหรับกรณีฉุกเฉิน**

**ข้อกำหนดหรือมาตรฐานที่พูดถึง Living Wage มีดังนี้:**

* **ILO (International Labour Organization)**
  + **หลักการและแนวทางของ ILO ได้กำหนดนิยามและวิธีการคำนวณ living wage ไว้ใน *Principles of Living Wage Estimation* (มีฉบับปรับปรุงล่าสุดปี 2024)**
* **SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit)**
  + **ในข้อกำหนดด้านค่าจ้าง แนะนำให้ มีการประเมินและเปรียบเทียบ ค่าแรงขั้นต่ำที่จ่ายกับ living wage ในพื้นที่ และส่งเสริมให้มีแผนการปรับปรุง**
* **RBA (Responsible Business Alliance)**
  + **กำหนดให้โรงงานควรพิจารณาและ วิเคราะห์ช่องว่าง (gap analysis) ระหว่างค่าจ้างที่จ่ายจริงกับค่าจ้างที่ถือว่าเพียงพอต่อการดำรงชีวิต**
* **BSCI (Business Social Compliance Initiative)**
  + **ระบุให้ ทำการสำรวจค่าจ้างที่เพียงพอ (Living Wage Survey) และใช้ผลการสำรวจนั้นในการวางแผนด้านแรงงาน**
* **SA8000**
  + **มีข้อกำหนดให้พิจารณาเรื่อง living wage และต้องสามารถแสดงหลักฐานเชิงวิเคราะห์ประกอบได้**

**แม้มาตรฐานเหล่านี้ยังไม่ "บังคับจ่าย" living wage เต็มจำนวนในทันที แต่เน้นว่า องค์กรควรมีการประเมินและวางแผนปรับปรุง เพื่อเคลื่อนไปสู่การจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอในระยะยาวค่ะ**

**Q: อ.คะ ถ้าจะทำ SMETA 4P ตามข้อกำหนดแล้ว บริษัทจะต้องกำหนด KPI เรื่องที่เกี่ยวกับ 4P หรือไม่คะ เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อม เป็นต้น**  
**A:** จำเป็นค่ะ ตามข้อกำหนด SMETA ข้อ **10.B.G** ได้ระบุชัดว่า **“ต้องมีการกำหนดเป้าหมายการใช้ทรัพยากร (resource–use targets) และมีแผนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น”**  
ตัวอย่างทรัพยากร เช่น การใช้พลังงาน น้ำ วัตถุดิบ และของเสีย เป็นต้น

ดังนั้น หากบริษัทจะผ่านการตรวจ SMETA แบบ 4P จำเป็นต้องมี:

* เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน (เช่น ลดการใช้น้ำลง 5% ภายใน 12 เดือน)
* แผนงานที่สอดคล้องและสามารถติดตามผลได้

การไม่มีเป้าหมายหรือไม่มีแผนการดำเนินงานจะถือว่า **ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของ SMETA 4P** ค่ะ

**Q: อาจต้องดูเรื่องผู้รับผลประโยชน์จากประกันสุขภาพ ถ้านายจ้างได้รับทั้งหมด 100% เลยหรือเปล่าคะ หรือว่าฝั่งลูกจ้างได้ในส่วนที่ลูกจ้างจ่าย สอบถามเพิ่มเติมค่ะ**  
**A:** โดยหลักประกันสุขภาพควรให้สิทธิประโยชน์กับผู้เอาประกัน (ลูกจ้าง) เป็นหลัก หากนายจ้างเป็นผู้รับประโยชน์แทนทั้งหมดโดยลูกจ้างไม่มีสิทธิเข้าถึงสิทธิ์การรักษา อาจขัดต่อหลักจริยธรรมและความเป็นธรรมได้ แนะนำให้ตรวจสอบรายละเอียดกรมธรรม์ และแสดงความโปร่งใสเรื่องผู้รับผลประโยชน์อย่างชัดเจนค่ะ