



## พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานที่เป็นธรรมของสหรัฐอเมริกา (Fair Labor Standards Act: FLSA)\*

ภรภัทร ปัญญวานิช\*\*

### ปัญหาการจ้างแรงงาน

เมื่อพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานที่เป็นธรรมหรือเรียกโดยย่อว่ากฎหมาย FLSA มีผลใช้บังคับ รัฐสภาของสหรัฐอเมริกาพบว่านายจ้างบางรายจ่ายค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐานส่งผลให้อัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมในลักษณะเดียวกันปรับตัวลดลง เนื่องจากนายจ้างรายอื่นที่เป็นคู่แข่งในตลาดก็พยายามลดต้นทุนเพื่อขายสินค้าในราคาที่ถูกลง นอกจากนี้ยังพบว่าการปรับลดของอัตราค่าจ้างเหล่านี้ส่งผลให้ประชากรหนึ่งในสามของสหรัฐอเมริกาขาดแคลนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และไม่มีที่อยู่อาศัย เพื่อรับมือกับปัญหาเหล่านี้ ในปี ค.ศ. ๑๙๓๘ (พ.ศ. ๒๔๘๑) รัฐสภาจึงได้กำหนดค่าแรงขั้นต่ำเป็น ๐.๒๕ ดอลลาร์ (๙ บาท) ต่อชั่วโมง และค่อย ๆ เพิ่มขึ้นเป็น ๐.๔๐ (๑๔.๔๐) ดอลลาร์ต่อชั่วโมงในปี ค.ศ. ๑๙๔๕ (พ.ศ. ๒๔๘๘) นับแต่นั้นมา รัฐสภาได้ออกกฎหมายเพื่อเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำมาจนถึงปัจจุบันรวมเป็น ๒๒ ครั้ง ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันคือ ๗.๒๕ ดอลลาร์ (๒๖๐ บาท) ต่อชั่วโมง ซึ่งกำหนดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามกฎหมายที่ประกาศใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐

กฎหมาย FLSA ยังกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างสำหรับการทำงานที่เกินชั่วโมงการทำงานมาตรฐานของแต่ละสัปดาห์เป็น ๑.๕ เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมงปกติ และในปี ค.ศ. ๑๙๔๕ (พ.ศ. ๒๔๘๘) ได้มีการปรับชั่วโมงการทำงานมาตรฐานต่อสัปดาห์จาก ๔๔ ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ เหลือ ๔๐ ชั่วโมง ซึ่งหากลูกจ้างทำงานเกินจำนวนชั่วโมงดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้าง ซึ่งวัตถุประสงค์ของกฎหมายในการกำหนดค่าล่วงเวลาคือการลดการอัตราการว่างงานของผู้คน โดยเป็นการสนับสนุนให้นายจ้างจ้างคนงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อภาระงาน แทนที่จะให้ลูกจ้างที่มีอยู่ทำงานเกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์และต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเพิ่มในอัตราพิเศษ

นอกจากนี้ กฎหมาย FLSA ยังกำหนดเงื่อนไขบางประการที่ทำให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานเด็กอย่างถูกกฎหมายภายใต้การควบคุมที่เหมาะสมได้ จากเดิมที่การจ้างแรงงานเด็กมักเป็นการกดขี่ข่มเหงที่ผิดศีลธรรม เนื่องจากเด็กมักต้องทำงานโดยต้องแลกมาด้วยสุขภาพและการศึกษาของตนเอง อย่างไรก็ตาม รัฐสภาเชื่อว่าค่าจ้างแรงงานเด็กที่ถูกลงกว่าจะส่งผลให้ค่าจ้างของผู้ใหญ่ลดลง<sup>๑</sup>

\* บทความประจำเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗

\*\* บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

<sup>๑</sup>Congressional Research Service. “The Fair Labor Standards Act (FLSA): An Overview”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗, จาก <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R42713>



## สาระสำคัญ

### ๑. วัตถุประสงค์ของกฎหมาย FLSA

วัตถุประสงค์ของกฎหมาย FLSA คือการส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดีขึ้น โดยการกำหนดมาตรฐานของรัฐบาลกลางสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา การจ้างแรงงานเด็ก และการบันทึกข้อมูลของนายจ้าง โดยกฎหมาย FLSA มีขอบเขตที่กว้างและครอบคลุม ส่งผลต่อทั้งนายจ้าง ลูกจ้างเต็มเวลาและลูกจ้างชั่วคราว ทั้งในภาคสาธารณะและเอกชน และกฎหมาย FLSA ยังจัดตั้งหน่วยงานค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน (Wage and Hour Division: WHD) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา (Department of Labor: DOL) ที่มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย FLSA โดยหน่วยงานดังกล่าวประกอบไปด้วยผู้ตรวจสอบหัวหน้างาน พนักงานด้านเทคนิค และเสมียนทั่วประเทศภายใต้การนำของคณะผู้บริหาร ซึ่งแต่งตั้งโดยประธานาธิบดีตามคำแนะนำและความยินยอมของวุฒิสภาสหรัฐ<sup>๒</sup>

### ๒. หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมาย FLSA

กฎหมาย FLSA มีผลใช้บังคับเฉพาะกับนายจ้างที่มียอดขายประจำปีรวม ๕๐๐,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐขึ้นไป (๑๘ ล้านบาท) หรือประกอบธุรกิจระหว่างรัฐ เช่น การส่งจดหมาย การให้บริการทางโทรศัพท์ หรือธุรกิจเกี่ยวกับการสั่งซื้อสินค้าทางอินเทอร์เน็ตระหว่างรัฐ ซึ่งลูกจ้างที่ไม่ได้รับการยกเว้นมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่ลูกจ้างที่ได้รับการยกเว้นไม่มีสิทธินั้น โดยลูกจ้างส่วนใหญ่ที่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมาย FLSA เป็นลูกจ้างประเภทที่ไม่ได้รับการยกเว้น เว้นแต่ลูกจ้างรายชั่วโมงบางคน แต่อย่างไรก็ตามพวกเขาจะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของกฎระเบียบอื่น ๆ แทน

สำหรับลูกจ้างที่เป็นเกษตรกรที่ได้รับการว่าจ้างจากผู้รับเหมาแรงงานซึ่งทำหน้าที่ในการคัดเลือกคนมาทำงาน ดูแล รับผิดชอบ และจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเหล่านั้น ผู้ประกอบการด้านการเกษตรคนใดที่ต้องการว่าจ้างคนงานเหล่านี้ก็ต้องติดต่อผ่านผู้รับเหมาเพื่อให้ส่งคนมาทำงานให้ ในกรณีดังกล่าวลูกจ้างจะต้องถูกจัดเป็นลูกจ้างตามนิยามของกฎหมาย FLSA มิใช่จัดประเภทคนงานเป็นอาสาสมัคร

กฎหมาย FLSA ยังกำหนดวิธีการปฏิบัติต่องานสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนจากค่าทิป (Tips) เป็นหลัก<sup>๓</sup> ในกรณีเช่นนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้กับลูกจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าทิปมากกว่า ๓๐ ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน (๑,๐๐๐ บาท) เป็นประจำ และหากค่าจ้างรวมกับค่าทิปของลูกจ้างยังไม่

<sup>๒</sup>Brett Daniel. “A Simple Overview of the Fair Labor Standards Act”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗, จาก <https://www.adp.com/spark/articles/2022/10/a-simple-overview-of-the-fair-labor-standards-act.aspx>

<sup>๓</sup>Section 203(t) “Tipped employee” means any employee engaged in an occupation in which he customarily and regularly receives more than \$30 a month in tips.

(แหล่งที่มา: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>)



เท่าค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างจะต้องจ่ายส่วนต่างนั้นให้ ซึ่งลูกจ้างจะต้องได้รับค่าทิปตามที่กฎหมาย FLSA กำหนด ทั้งนี้ พนักงานขับรถประจำทางอาจรวมอยู่ในกลุ่มลูกจ้างที่มีรายได้หลักจากค่าทิปด้วย เพราะลักษณะงานที่มีความใกล้ชิดและได้พบเจอกับลูกค้าโดยตรง<sup>๔</sup>

### ๓. การคุ้มครองแรงงานภายใต้กฎหมาย FLSA

#### แรงงานเด็ก

กฎหมาย FLSA มีบทบัญญัติเพื่อปกป้องเด็กจากการถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน ซึ่งบทบัญญัติเหล่านี้กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานและจำกัดจำนวนชั่วโมงที่ผู้เยาว์สามารถทำงานได้ โดยเฉพาะในช่วงเวลาเรียน

นอกจากนี้ กฎหมาย FLSA ห้ามมิให้มีการกดขี่ผู้ใช้แรงงานที่เป็นเด็กและห้ามการขนส่งสินค้าที่ก่อให้เกิดการกดขี่แรงงานเด็ก และกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานเด็กในอาชีพที่ไม่เป็นอันตรายโดยทั่วไปไว้ที่ ๑๖ ปี และกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานในอาชีพที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานกำหนดว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เยาว์ของไว้ที่ ๑๘ ปี อย่างไรก็ตาม เด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปีสามารถทำงานได้หากเป็นไปตามเงื่อนไขบางประการ โดยเฉพาะการจ้างงานในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตรมีความแตกต่างกัน เช่น งานนอกภาคการเกษตรกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ ๑๔ ปีสำหรับเงื่อนไขพิเศษบางประการ ส่วนงานในภาคการเกษตรที่กำหนดอายุขั้นต่ำ ๑๐ ปีไปจนถึง ๑๖ ปีแตกต่างออกไปตามเงื่อนไขในการทำงานที่กำหนด<sup>๕</sup>

#### การจ่ายค่าจ้างอย่างเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติเนื่องจากอายุของบุคคล

พระราชบัญญัติการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียม (The Equal Pay Act 1963) และพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติเนื่องจากอายุในการจ้างงาน (Age Discrimination in Employment Act 1967) ได้มีการแก้ไขกฎหมาย FLSA โดยกำหนดให้ผู้ชายและผู้หญิงได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกันในสถานประกอบการเดียวกัน และผู้สมัครงานและลูกจ้างส่วนใหญ่ที่มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไปจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลในด้านอายุ

#### ค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎหมาย FLSA กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับรัฐบาลกลาง และมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ โดยมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำครั้งสุดท้ายในปี

<sup>๔</sup>Will Kenton. “Fair Labor Standards Act (FLSA) Overview and History”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗, จาก <https://www.investopedia.com/terms/f/fair-labor-standards-act-flsa.asp>

<sup>๕</sup>อ้างอิงแล้ว เชิงอรรถที่ ๑



ค.ศ. ๒๐๐๙ (พ.ศ. ๒๕๕๒) โดยตามมาตรา ๖<sup>๖</sup> ของกฎหมาย FLSA นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างที่ไม่ได้  
รับการยกเว้นให้อยู่ภายใต้การควบคุมตามกฎหมาย FLSA อย่างน้อย ๗.๒๕ ดอลลาร์ (๒๖๐ บาท) ต่อชั่วโมง  
อย่างไรก็ตามกฎหมาย FLSA มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหลายอัตรา กล่าวคือ นายจ้างอาจจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต่ำ  
กว่าให้กับลูกจ้างที่ได้รับค่าทิปเป็นหลัก ลูกจ้างที่ทุพพลภาพ พนักงานใหม่ที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี นักศึกษาเต็ม  
เวลาทำงานในร้านค้าปลีกหรือสถานประกอบการบริการ เกษตรกรรม หรือสถาบันอุดมศึกษา และนักเรียน  
มัธยมศึกษาตอนปลายที่มีอายุอย่างน้อย ๑๖ ปีและลงทะเบียนเรียนในระดับอาชีวศึกษา<sup>๗</sup>

#### □ ค่าล่วงเวลา

ภายใต้มาตรา ๗<sup>๘</sup> กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะได้รับค่าจ้างอย่าง  
น้อย ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างปกติของลูกจ้างที่ได้รับ หากค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐสูงกว่าของรัฐบาลกลาง ลูกจ้างมี

---

<sup>๖</sup>Section 6 (a) Every employer shall pay to each of his employees who is engaged in commerce or in the  
production of goods for commerce wages at the following rates—

- (1) during the first year from the effective date of this section, not less than 25 cents an hour,
- (2) during the next six years from such date, not less than 30 cents an hour,
- (3) after the expiration of seven years from such date, not less than 40 cents an hour, or the rate  
(not less than 30 cents an hour) prescribed in the applicable order of the Administrator issued  
under section 8, whichever is lower, and
- (4) at any time after the effective date of this section, not less than the rate (not in excess of 40  
cents an hour) prescribed in the applicable order of the Administrator issued under section 8.

(b) This section shall take effect upon the expiration of one hundred and twenty days from the date of  
enactment of this Act.

<sup>๗</sup>อ้างอิงแล้ว เจริญธรรมที่ ๑

<sup>๘</sup>Section 8 (a) No employer shall, except as otherwise provided in this section, employ any of his employees  
who is engaged in commerce or in the production of goods for commerce—

- (1) for a workweek longer than forty-four hours during the first year from the effective date of this  
section,
- (2) for a workweek longer than forty-two hours during the second year from such date, or
- (3) for a workweek longer than forty hours after the expiration of the second year from such date,  
unless such employee receives compensation for his employment in excess of the hours above  
specified at a rate not less than one and one-half times the regular rate at which he is employed.

(b) No employer shall be deemed to have violated subsection (a) by employing any employee for a  
workweek in excess of that specified in such subsection without paying the compensation for overtime  
employment prescribed therein if such employee is so employed—

- (1) in pursuance of an agreement, made as a result of collective bargaining by representatives of  
employees certified as bona fide by the National Labor Relations Board, which provides that no



สิทธิได้รับอัตราค่าจ้างของรัฐ<sup>๙</sup> อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจเลือกได้ว่าจะจ่ายค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าครึ่งหรือจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างที่ได้รับการยกเว้นมิให้ได้รับค่าล่วงเวลาภายใต้กฎหมาย FLSA

อย่างไรก็ตาม กฎหมายไม่ได้กำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดตารางเวลาในการทำงาน ตัวอย่างเช่น นายจ้างสามารถกำหนดวันทำงาน ๔ วัน ๆ ละ ๑๐ ชั่วโมงในสัปดาห์การทำงานโดยไม่ต้องขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาก็ได้ ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างที่ทำงาน ๕ วันต่อสัปดาห์สามารถทำงาน ๔ ชั่วโมงในหนึ่งวัน และทำงาน ๙ ชั่วโมงในอีก ๔ วันที่เหลือ โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา นอกจากนี้ กฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดที่ลูกจ้างสามารถทำงานได้ใน ๑ สัปดาห์การทำงาน<sup>๑๐</sup>

#### การบันทึกข้อมูล

---

employee shall be employed more than one thousand hours during any period of twenty-six consecutive weeks,

(2) on an annual basis in pursuance of an agreement with his employer, made as a result of collective bargaining by Representatives of employees certified as bona fide by the National Labor Relations Board, which provides that the employee shall not be employed more than two thousand hours during any

period of fifty-two consecutive weeks, or

(3) for a period or periods of not more than fourteen work-weeks in the aggregate in any calendar year in an industry found by the Administrator to be of a seasonal nature, and if such employee receives compensation for employment in excess of 12 hours in any workday, or for employment in excess of 56 hours in any workweek, as the case may be, at a rate not less than one and one-half times the regular rate at which he is employed.

(c) In the case of an employer engaged in the first processing of milk, whey, skimmed milk, or cream into dairy products, or in the ginning and compressing of cotton, or in the processing of cotton-seed, or in the processing of sugar beets, sugar beet molasses, sugarcane, or maple sap, into sugar (hut not refined sugar) or into syrup, the provisions of subsection (a) shall not apply to his employees in any place of employment where he is so engaged; and in the case of an employer engaged in the first processing of, or in canning or packing, perishable or seasonal fresh fruits or vegetables, or in the first processing, within the area of production (as defined by the Administrator), of any agricultural or horticultural commodity during seasonal operations, or in handling, slaughtering, or dressing poultry or livestock, the provisions of subsection (a), during a period or periods of not more than fourteen workweeks in the aggregate

in any calendar year, shall not apply to his employees in any place of employment where he is so engaged.

(d) This section shall take effect upon the expiration of one hundred and twenty days from the date of enactment of this Act.

<sup>๙</sup>BambooHR. “Fair Labor Standards Act (FLSA)”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗, จาก

<https://www.bamboohr.com/resources/hr-glossary/fair-labor-standards-act>

<sup>๑๐</sup>อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ ๑



นายจ้างต้องบันทึกข้อมูลชั่วโมงการทำงานและค่าจ้างที่จ่ายให้ถูกต้อง ซึ่งรวมถึงข้อมูลการบันทึกเวลา อัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และข้อมูลสำคัญอื่น ๆ และนายจ้างต้องเก็บข้อมูลบันทึกการจ่ายเงินเดือน บันทึกการซื้อขาย และข้อตกลงการร่วมกันระหว่างนายจ้างไว้เป็นเวลาอย่างน้อยสามปี และต้องเก็บข้อมูลบันทึกที่เกี่ยวข้องกับการคำนวณค่าจ้างไว้เป็นเวลาสองปี นอกจากนี้ นายจ้างต้องปิดประกาศของกฎหมาย FLSA อย่างเป็นทางการ ให้ลูกจ้างสามารถมองเห็นได้ง่ายในสถานที่ทำงาน<sup>๑๑</sup> เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและแสดงถึงการบังคับใช้ในส่วนอื่น ๆ ของกฎหมาย<sup>๑๒</sup>

### ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย FLSA ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

- การจำแนกประเภทลูกจ้างผิด การจำแนกประเภทระหว่างลูกจ้างที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายและไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน แต่ขึ้นอยู่กับหน้าที่ในการทำงานและจำนวนค่าจ้างที่ได้รับ
- การรวมลูกจ้างรายเดือนและลูกจ้างรายชั่วโมงเข้าด้วยกัน นายจ้างบางรายกล่าวว่าลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนรายสัปดาห์หรือรายเดือนควรได้รับการยกเว้นจากการได้รับเงินค่าล่วงเวลาโดยอัตโนมัติ ในขณะที่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมงจะไม่ได้รับการยกเว้น ซึ่งไม่ถูกต้อง เพราะลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนคงที่ก็อาจไม่ได้รับยกเว้นจากการได้รับเงินค่าล่วงเวลาได้เช่นกัน กล่าวคือนายจ้างอาจยังต้องจ่ายเงินค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างรายเดือนหรือรายสัปดาห์ด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหน้าที่ในการทำงานและจำนวนค่าจ้างที่ได้รับ
- การไม่จ่ายเงินสำหรับการทำงานนอกเวลา หากลูกจ้างทำภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงาน การฝึกอบรมหรือการประชุมนอกเวลาทำงานปกติ ถือว่าอยู่ในขอบเขตการทำงานให้นายจ้างทั้งสิ้น ไม่ว่านายจ้างจะรู้เกี่ยวกับกิจกรรมดังกล่าวและอนุมัติหรือไม่ก็ตาม
- ไม่จ่ายเงินค่าทำงานในช่วงพักหรือรับสาย หากลูกจ้างกำลังพักหรือรับประทานอาหารกลางวัน แต่กลับต้องตอบข้อความของบริษัทหรือส่งอีเมลเกี่ยวกับงานในเวลาพัก นั่นถือเป็นการทำงานและควรได้รับค่าตอบแทน เช่นเดียวกับการรอเรียกเข้าทำงานหรือรอทำภารกิจ โดยถือว่าลูกจ้างไม่สามารถใช้เวลาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองได้
- การละเว้นข้อตกลงการจ่ายค่าล่วงเวลา ข้อตกลงดังกล่าวถือเป็นโมฆะตามกฎหมาย แม้ว่าลูกจ้างจะลงนามในข้อตกลงก็ตาม
- การเฉลี่ยจำนวนสัปดาห์การทำงาน กรณีที่ลูกจ้างทำงาน ๓๐ ชั่วโมงในสัปดาห์หนึ่งแต่ทำงาน ๕๐ ชั่วโมงในสัปดาห์ถัดไป นายจ้างอาจคิดเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงเหล่านั้นเพื่อให้เป็น ๔๐ ชั่วโมงในทั้งสอง

<sup>๑๑</sup>อ้างแล้ว เชมอร์รถที่ ๙

<sup>๑๒</sup>อ้างแล้ว เชมอร์รถที่ ๔





สัปดาห์ และถือว่าตนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ซึ่งนั่นเป็นการใช้เล่ห์กลทางบัญชี มิใช่การบังคับตามกฎหมาย<sup>๑๓</sup>

## บทสรุป

กฎหมาย FLSA เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานทั่วสหรัฐอเมริกาให้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานจากนายจ้าง และสร้างความเท่าเทียมบนความพื้นฐานความแตกต่างของลูกจ้างให้เหมาะสม ส่งผลให้การแข่งขันทางตลาดเกิดความสมดุลในด้านปัจจัยต้นทุนการผลิต โดยกฎหมายได้กำหนดข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมสูงสุด

โดยกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลกลาง กำหนดให้จ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับลูกจ้างที่ทำงานเกิน ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ข้อจำกัดในการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองเพื่อมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติ แม้ว่าปัจจุบันการทำงานแบบอิสระ (Freelance) จะมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้การคุ้มครองแรงงานครอบคลุมผู้ใช้แรงงานจำนวนน้อยลงกว่าปกติ แต่โดยรวมแล้ว มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวยังคงมีความสำคัญในการอยู่เบื้องหลังมาตรฐานการทำงานในยุคปัจจุบัน<sup>๑๔</sup>

\*\*\*\*\*

---

<sup>๑๓</sup> อ่างแล้ว เชนอรรถที่ ๔

<sup>๑๔</sup> อ่างแล้ว เชนอรรถที่ ๔