

การทำงานล่วงเวลา

คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๑๒๑/๒๕๔๓

สัญญาจ้างแรงงานนอกจากจะบังคับใช้ตามบรรพ ๓ ลักษณะ ๖ แห่ง ป.พ.พ. แล้ว ยังจะต้องบังคับใช้ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะให้สอดคล้องกันด้วย ในเรื่องการทำงานล่วงเวลาได้มีการบัญญัติไว้โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉะนั้น นายจ้างจะมีคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้หรือไม่ เพียงใด ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายฉบับนี้ คู่กรณีจะทำสัญญาให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ ในบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหาได้ไม่

นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานนอกจากจะเข้าข้อยกเว้นตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานเว้นแต่ ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป หมายความว่า เมื่อนายจ้างประสงค์ให้มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงระยะเวลาใด นายจ้างจะต้องทำความตกลงกับลูกจ้างโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายให้มีสาระสำคัญครบถ้วนถึงกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาไว้ก่อนล่วงหน้า หลังจากนั้นหากนายจ้างจะออกคำสั่ง ในเรื่องการทำงานล่วงเวลาอีกก็ต้องให้สอดคล้องกับข้อตกลงดังกล่าว ถ้าคำสั่งนั้น ไม่สอดคล้องกับข้อตกลงต้องถือว่าเป็นคำสั่งให้ทำงานล่วงเวลาที่ไม่ชอบด้วยบทบัญญัติดังกล่าว ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามก็ได้

เมื่อไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเรื่องกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาระหว่างจำเลยกับลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ คำสั่งของจำเลยให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา จึงไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง แม้โจทก์จะลงชื่อให้ความยินยอมว่าจะปฏิบัติตามก็ไม่ผูกพันโจทก์ให้ต้อง ทำงานล่วงเวลา การที่โจทก์ไม่ได้ทำงานล่วงเวลาทุกวันตามคำสั่งของจำเลยยังถือไม่ได้ว่าโจทก์ขัดคำสั่งของจำเลยเรื่องการทำงานล่วงเวลา

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๙๘๕/๒๕๔๓

งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินซึ่งนายจ้างมีสิทธิสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๔ วรรคสอง หมายถึงงานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำนั้นเสร็จ งานที่ทำนั้นจะเสียหาย ส่วนงานฉุกเฉินนั้นหมายถึงงานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า และงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย

งานขึ้นรูปปลาสวรรค์ที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้าง เป็นการนำเนื้อปลามาทำเป็นรูปปลาชิ้นเล็ก ๆ ซึ่งเป็นงานที่ทำเสร็จเป็นชิ้น ๆ เมื่อทำงานตามที่รับมอบหมายในเวลาทำงานปกติเสร็จ

สิ้นแล้ว แม้ไม่ทำงานล่วงเวลาต่อไป ก็ไม่ทำให้งานที่ทำไว้เดิมต้องเสียหาย จึงมีใช้งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน และการที่นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อปลาสวรรค์จากลูกค้าเพิ่มมากขึ้นกว่าเท่าตัว ก็มีใช้งานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า จึงไม่ใช้งานฉุกเฉินตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๔วรรคสอง

การที่นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อปลาสวรรค์จากลูกค้าเพิ่มมากขึ้นต้องผลิตและส่งให้แก่ลูกค้าทันเวลาในวันรุ่งขึ้น เมื่อลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลา นายจ้างต้องให้คนอื่นทำงานแทนมากกว่า ๓ เท่าตัว และผลงานไม่ได้มาตรฐาน ถูกลูกค้าตำหนิ จะถูกลดจำนวนสั่งซื้อลงหรือเลิกการสั่งซื้อนั้น ล้วนแต่เป็นความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่นายจ้างเนื่องจากระบบการบริหารงานของนายจ้างเอง เมื่องานขึ้นรูปปลาสวรรค์มีใช้งานที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน การที่ลูกจ้างไม่ยอมทำงานดังกล่าวล่วงเวลาตามที่นายจ้างสั่งให้ทำย่อมไม่มีความผิดที่นายจ้างจะออกหนังสือตักเตือนได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๓๐/๒๕๓๘

ค่าล่วงเวลาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ และประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวยังได้กำหนดให้ลูกจ้างประเภทไหนทำงานในระยะเวลาเท่าใดใน ๑ สัปดาห์ หากทำเกินจากกำหนดระยะเวลา จะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราที่กฎหมายกำหนดตามข้อ ๓, ๑๑, ๒๙, ๓๔ และ ๔๒ ซึ่งกำหนดโดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ การที่จะรวมค่าจ้างและค่าทำงานล่วงเวลาย่อมเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเพราะไม่ทราบว่าจะอัตราค่าจ้างปกติที่จะนำไปคำนวณค่าล่วงเวลานั้นถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ หรือต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่ เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ เมื่อสัญญาว่าจ้างทำงานมิได้กำหนดอัตราค่าจ้างปกติทำให้ไม่อาจคำนวณค่าล่วงเวลาได้ ดังนี้เมื่อข้อเท็จจริงเป็นอันยุติว่า จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลาจริง ข้อสัญญาดังกล่าวข้างต้นมีผลเป็นการให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ย่อมขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงตกเป็นโมฆะตาม ป.พ.พ. มาตรา ๑๕๐

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๐/๒๕๓๗

โจทก์เป็นลูกจ้างทำหน้าที่พนักงานขับรถของจำเลย มีเวลาทำงานตามปกติแน่นอนตั้งแต่เวลา ๘ นาฬิกาถึง ๑๗ นาฬิกา ดังนั้น ระยะเวลาทำงานที่นอกเวลาปกตินี้ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา มีสิทธิได้รับเงินค่าล่วงเวลาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย การที่

นายจ้างทำสัญญาจ้างดเว้นไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายดังกล่าวยอมตกเป็นโมฆะ โจทก์จึงมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๘๘/๒๕๓๐

นายจ้างได้รับอนุญาตให้ใช้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดโดยอธิบดีกรมแรงงานได้อนุญาตตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๑๑ วรรคสาม ที่แก้ไขแล้ว โดยมีเงื่อนไขว่าให้ใช้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามความจำเป็นแห่งงานด้วยความสมัครใจของ ลูกจ้าง เช่นนี้ การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดได้จึงต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่สมัครใจมาทำงานเกินเวลาทำงานตามปกติตามคำสั่งของนายจ้างจึงไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างนายจ้างจึงไม่มีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๑/๒๕๒๗

โจทก์มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการธนาคารสาขาของจำเลย การที่โจทก์มีอำนาจออกคำเตือนพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหนังสือและพนักงานที่ถูกคำเตือน ๓ ครั้ง จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือนก็ตาม แต่เมื่อหนังสือเตือนไม่ใช่โทษ เป็นเพียงมีผลให้ผู้ถูกคำเตือนอยู่ในเกณฑ์ที่จะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนจากผู้มีอำนาจในการนี้เท่านั้น จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์มีอำนาจทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการลงโทษ และแม้โจทก์จะเป็นผู้เสนอขอเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ก็มิใช่เป็นผู้มีอำนาจที่จะเลื่อนชั้นเงินเดือน ๒ ชั้น จึงถือไม่ได้ถือว่าโจทก์มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการให้บำเหน็จ ส่วนกรณีที่จะถือได้ว่าโจทก์เป็นตัวแทนในการจ้างลูกจ้างนั้น โจทก์ต้องมีอำนาจทำการแทนนายจ้างโดยตรง มิใช่เป็นกรณีผ่านการพิจารณาโดยผู้มีอำนาจมาก่อนซึ่งผู้มีอำนาจในการรับลูกจ้างเข้าทำงานนี้ได้แก่คณะกรรมการของจำเลย โจทก์จึงไม่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง ดังนั้น โจทก์มิใช่ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ทำการแทนนายจ้าง ตามข้อ ๓๖(๑)แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ และมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด

เมื่อโจทก์มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด การที่จำเลยมีระเบียบกำหนดให้โจทก์ไม่มีสิทธิเบิกค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด จึงเป็นการแตกต่างไปจากที่กฎหมายบัญญัติไม่มีผลบังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๗๘/๒๕๒๗

'การทำงาน' ตามคำนิยามของค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน หมายถึงการทำงานตามปกติที่นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างทำในกิจการของนายจ้าง เมื่อนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจมีคำสั่งให้ลูกจ้างอยู่เวรเพื่อป้องกันอัคคีภัยตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ อันเป็นหน้าที่

พิเศษนอกเหนือจากกิจการตามปกติของนายจ้าง ลูกจ้างที่ต้องอยู่เวรเพื่อป้องกันอัคคีภัยจึงไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖/๒๕๒๗

แม้โจทก์จะไม่ได้ต่อกับตรลงเวลาทำงานและไม่มีลายเซ็นรับรองของวิศวกรและไฟร์แมนในการทำงานล่วงเวลาตามข้อบังคับของจำเลยเกี่ยวกับการคำนวณค่าล่วงเวลาก็ตาม แต่ระเบียบตามข้อบังคับนี้เป็นเพียงวิธีปฏิบัติในการทำงานล่วงเวลาเพื่อเป็นหลักฐานและประโยชน์เกี่ยวกับการคำนวณค่าล่วงเวลาเท่านั้น ทั้งนี้ได้กำหนดยกเว้นว่าลูกจ้างคนใดไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาอีกด้วย ดังนี้ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าจำเลยให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา จำเลยก็จะอ้างข้อบังคับดังกล่าวเพื่อปฏิเสธไม่จ่ายค่าล่วงเวลาแก่โจทก์หาได้ไม่

สัญญาจ้างแรงงานที่มีข้อความว่า "ข้อพิพาทใดๆ ที่เกิดขึ้นจากการตีความหรือการใช้บังคับของความในสัญญานี้ใด ๆ ให้นำไปเสนอเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลรัฐใน คำตัดสินของทางการดังกล่าวให้ถือว่าเด็ดขาดและผูกพันระหว่างบริษัทและลูกจ้างฯลฯ" นั้น มิได้บังคับไว้โดยเด็ดขาดว่า หากคู่กรณีไม่นำข้อพิพาทเสนอต่อเจ้าหน้าที่รัฐบาลรัฐในตัดสินก่อนแล้วจะฟ้องร้องต่อศาลมิได้ ดังนั้น เมื่อจำเลยไม่ชำระหนี้ค่าล่วงเวลาให้โจทก์ จึงเป็นการโต้แย้งสิทธิโจทก์ โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางซึ่งโจทก์และจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำนาจได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๓๗/๒๕๒๕

จำเลยให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำทำงานนอกเวลาทำงานตามปกติโดยทำสัญญาว่า การรับจ้างทำงานของโจทก์เป็นการทำงานที่มีลักษณะจ้างเหมา โดยมีค่าจ้างตามอัตราเงินเดือนแต่ไม่มีค่าจ้างทำงานล่วงเวลา ดังนี้ สัญญาดังกล่าวไม่มีผลบังคับ เพราะขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๓๔ ซึ่งมีสภาพบังคับเป็นกฎหมาย จำเลยจึงต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้โจทก์