

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาฎีกาที่ 4500 - 4541/2563; (การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในงานขนส่งทางบก)

งานที่โจทก์ทั้งสองทำเป็นงานขนส่งทางบก การจ้างแรงงานระหว่างจำเลยกับโจทก์ทั้งสองจึงต้องอยู่ในบังคับของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งนี้ กฎกระทรวงฯ ข้อ 2 กำหนดว่า "ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง" และข้อ 3 วรรคหนึ่ง กำหนดว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่จับจ่ายพาหนะทำงานล่วงเวลาเว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง" และวรรคสอง กำหนดว่า "ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร"

ดังนั้น การที่จำเลยกับโจทก์ทั้งสองตกลงกำหนดเวลาทำงานกันวันละ 24 ชั่วโมง จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นการฝ่าฝืนกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) แต่อย่างไรก็ดี แม้ข้อเท็จจริงจะได้รับความตามที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาว่า โจทก์ทั้งสองทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง โดยทำงานล่วงเวลาวันหนึ่งเกินกว่า 2 ชั่วโมง อันเป็นการทำงานล่วงเวลาเกินกำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม แต่เมื่อโจทก์ทั้งสองทำงานล่วงเวลาดังกล่าวไปแล้ว โจทก์ทั้งสองย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 ที่กำหนดว่า "ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว" จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาแก่โจทก์ทั้งสองเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่โจทก์ทั้งสองทำได้ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า ในวันและเวลาทำงานปกติ โจทก์ทั้งสองได้รับค่าจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้คือเป็นเงินร้อยละ 12 ของรายได้จากการขับรถรับส่งผู้โดยสารทั้งเดือน และกรณีที่จำเลยให้โจทก์ทั้งสองทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โจทก์ทั้งสองก็จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสำหรับการทำงานดังกล่าวเป็นเงินร้อยละ 12 ของรายได้จากการขับรถรับส่งผู้โดยสารเช่นเดียวกัน จึงเป็นกรณีที่จำเลยได้จ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานในวันหยุดให้แก่โจทก์ทั้งสองครบถ้วนแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานในวันหยุดให้แก่โจทก์ทั้งสองอีก

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งมงคล (rungnikorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM