

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ [WWW.BPIT.CO.TH](http://WWW.BPIT.CO.TH)

## คำพิพากษาฎีกาที่ 3407/2564; (นายจ้างจัดเวลาพักไม่ถูกต้องตามกฎหมายต้องจ่ายค่าเสียหายให้ลูกจ้าง)

จำเลยประกอบกิจการห้างสรรพสินค้า งานของจำเลยเป็นงานอาชีพด้านบริการ ดังนั้น โจทก์กับจำเลยจึงตกลงกำหนดเวลาทำงานปกติต่อวันที่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์ต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ตามกฎกระทรวงฯ จำเลยจัดให้โจทก์มีเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลาถึง 08.30 นาฬิกา ถึง 18.30 น. หรือเวลา 09.00 นาฬิกา ถึง 19.00 น. โดยให้พักเวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น. เมื่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 27 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน... นั้น เป็นบทบัญญัติที่นอกจากจะกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างการทำงานในช่วงเวลาทำงานปกติระหว่างวันทำงานแล้ว การจัดเวลาพักจะต้องอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสมด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายให้สามารถทำงานต่อไปได้ อันจะส่งผลดีต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างอันเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง

แม้ข้อเท็จจริงปรากฏว่าจำเลยได้จัดเวลาพักระหว่างการทำงานในเวลา 12.00 ถึง 13.00 น. ภายหลังจากเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 08.30 น. หรือ 09.00 น. แล้ว ซึ่งถือว่านายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักรวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนดแล้วก็ตาม แต่ในการทำงานภายหลังจากเวลา 13.00 น. จนถึงเวลา 18.30 น. หรือ 19.00 น. แล้วแต่กรณี จำเลยมิได้จัดให้โจทก์มีเวลาพักหลังจากโจทก์ทำงานในช่วงบ่ายมาแล้วเกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน จึงเป็นการจัดเวลาพักที่ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 วรรคหนึ่ง

อย่างไรก็ดี การที่โจทก์ฟ้องขอค่าล่วงเวลาเนื่องจากจำเลยไม่จัดเวลาพักระหว่างการทำงานในช่วงบ่ายซึ่งปรากฏว่ายังเป็นเวลาทำงานปกติของโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าล่วงเวลาในช่วงเวลาดังกล่าวตามฟ้อง แต่พอถือได้ว่าโจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการไม่จัดเวลาพักระหว่างการทำงานให้ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษยื่นสำนวนให้ศาลแรงงานกลางกำหนดค่าเสียหายโดยพิจารณาว่าค่าเสียหายดังกล่าวต้องไม่มีลักษณะเดียวกับค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลา และให้คำนึงถึงการที่โจทก์ได้รับการจัดสรรเวลาพักหนึ่งชั่วโมงแล้วนั้นศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งนิก (rungnikorn\_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

[WWW.THAIHRONLINECLUB.COM](http://WWW.THAIHRONLINECLUB.COM)