



พรเทพ ทวีกาญจน์
ผู้บริหารสำนักทรัพย์สินทางปัญญา
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

กำหนดค่าล่วงเวลา เหมาะสมทำได้หรือไม่



ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน การทำงานของลูกจ้าง นอกจากเงินเดือนที่ได้รับประจำแล้ว ก็ยังมีค่าล่วงเวลาอีกส่วนหนึ่งที่จะเป็นรายได้พอสำหรับการยังชีพในปัจจุบัน ลูกจ้างหลายๆ สถานประกอบการเรียกร้องต้องการค่าล่วงเวลากันเกือบทุกคน หากโรงงานใดปกติมีการทำล่วงเวลาอยู่แล้ว เมื่อ งต หรือให้ลูกจ้างทำล่วงเวลาน้อยลงก็มักจะมีปัญหา เพราะลูกจ้างขาดรายได้ส่วนนี้ไป ดังนั้น ในการบริหารจัดการในเรื่องการทำล่วงเวลา จึงต้องจัดให้พอเหมาะพอควรและต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานด้วย

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอก หรือเกินกว่าเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในวันทำงาน หรือวันหยุด **การทำงานล่วงเวลาถือเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะทำหรือไม่ก็ได้ นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะใช้หรือบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ถือเอาความสมัครใจของลูกจ้าง** เนื่องจากความสมัครใจดังกล่าว กฎหมายจึงได้กำหนดให้การให้ความยินยอมของลูกจ้างจึงต้องได้รับความยินยอมเป็นคราวๆ ไป ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ.2554) มาตรา 24 บัญญัติไว้ว่า **“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป”** แต่ทั้งนี้ก็ยังมิข้อยกเว้นหากงานนั้นมีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้

ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

สำหรับงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หมายถึง งานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติมีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำนั้นเสร็จ งานที่ทำนั้นจะเสียหาย (ฎ.2986/2543) ส่วนงานฉุกเฉิน หมายถึงงานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้าและงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย

ประเด็นคำถามมีว่า หากนายจ้างไปตกลงกับลูกจ้างในลักษณะจ่ายค่าจ้างเหมารวมค่าล่วงเวลาเข้าไปในเงินเดือนทำได้หรือไม่ ในเรื่องนี้ศาลท่านได้เคยตัดสินไว้ว่า ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่าจ้างในเวลาทำงานตามปกติโดยไม่มีการคิดค่าล่วงเวลาทำจริงนั้นเป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง ทั้งมีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไปและโดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย สัญญาจึงตกเป็นโมฆะ

เทียบเคียงคำพิพากษา ฎ.5978/2550 ศาลฎีกาแผนกคดี

แรงงานวินิจฉัยว่า “ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า โจทก์เข้าทำงานกับจำเลยเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2546 โจทก์ทำงานวันละ 11 ชั่วโมงได้ค่าจ้างรายเดือนอัตราเดือนละ 22,000 บาท อัตราเงินเดือนดังกล่าวเป็นการจ่ายเหมาค่าล่วงเวลารวมไปกับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานตามปกติ โดยไม่มีการคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าล่วงเวลา พยานหลักฐานโจทก์ไม่พอให้รับฟังว่าจำเลยให้โจทก์ทำงานในวันหยุดตามประเพณีและโจทก์ได้ทำงานในวันหยุดตามประเพณีนั้น โจทก์จึงเรียกค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีตามฟ้องไม่ได้ โจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์ที่รับวินิจฉัยให้มีเพียงว่า การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างรายเดือนแก่โจทก์อัตราเดือนละ 22,000 บาท ซึ่งเป็นการจ่ายเหมาค่าล่วงเวลารวมเข้าไปกับค่าจ้างโดยไม่คิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง ชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่ พิเคราะห์แล้ว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 61 บัญญัติว่า **“ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง**



ในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย” และมาตรา 24 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า **“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป”**

วรรคสองยังบัญญัติต่อไปอีกว่า **“ในกรณีที่ลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”** ดังนั้นการจะคำนวณว่านายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ จึงจำเป็นที่จะต้องรู้อัตราค่าจ้างในเวลาทำงานตามปกติเสียก่อน หากสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติไว้ให้ชัดเจนก็ไมอาจคำนวณค่าล่วงเวลาที่ถูกต้องได้ซึ่งทำให้ไม่อาจรู้ได้ว่านายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายบังคับไว้หรือไม่

ยิ่งไปกว่านั้นหากนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ยินยอมทำงานล่วงเวลาคราวใด นายจ้างอาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เฉพาะในกรณีที่ลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นกรณีฉุกเฉินหรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็นเท่านั้น ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่าจ้างในเวลาทำงานตามปกติโดยไม่มีการคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริงจึงเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างทั้งมีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปโดยนายจ้างไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป และโดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย จึงมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนและตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150

บทสรุปสุดท้าย นายจ้างและลูกจ้างจะทำสัญญาตกลงกันให้แตกต่างไปจากที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวนี้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานนอกจากจะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 24 เมื่อนายจ้างประสงค์ให้มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงระยะเวลาใดนายจ้างจะต้องทำความตกลงกับลูกจ้างโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายให้มีสาระสำคัญครบถ้วนถึงกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาไว้ก่อนล่วงหน้าหลังจากนั้นหากนายจ้างจะออกคำสั่งในเรื่องการทำงานล่วงเวลาอีกก็ต้องให้สอดคล้องกับข้อตกลงดังกล่าว ถ้าคำสั่งนั้นไม่สอดคล้องกับข้อตกลงต้องถือว่าเป็นคำสั่งให้ทำงานล่วงเวลาที่

