

ทำล่วงเวลา แล้วนำมาเปลี่ยน



พรเทพ ทวีภยอนันต์

ผู้บริหารสำนักบริหารพัฒนากฎหมาย

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

กับการไม่ต้องทำงานในวันรุ่งขึ้นทำได้หรือไม่



แ่งงานหรือเป็นงานฉุกเฉินหรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ซึ่งก็จะมีข้อยกเว้นดังกล่าวสำหรับงานบางงานที่จำเป็น

ตามปกติทั่วไปแล้วลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานในวัน และเวลาทำงานปกติเท่านั้น ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้าง นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้ เว้นแต่จะเข้าข้อข้อยกเว้นที่กล่าวข้างต้น แต่ทั้งนี้กฎหมายแรงงานก็กำหนดเอาไว้ดีกว่าในการทำงานล่วงเวลานั้น ห้ามไม่ให้เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง แม้ว่าลูกจ้างยินยอม และนายจ้างก็พร้อมจะจ่ายค่าล่วงเวลาให้ก็ตาม จึงเป็นข้อคิดสำหรับบริษัทที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เอาไว้ด้วยว่ากำลังทำผิดกฎหมายแรงงานอยู่หรือไม่

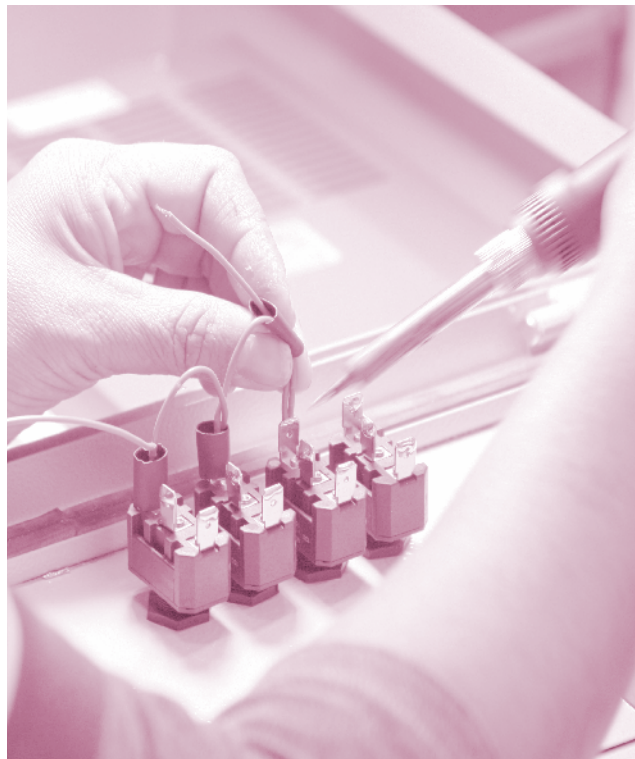
การที่จะให้พนักงานทำงานล่วงเวลานั้น จะต้องประกอบไปด้วยข้อยกเว้น 2 ประการใหญ่ๆ คือ **กรณีแรก** เมื่อลูกจ้างยินยอม หากลูกจ้างยินยอมทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้าง นายจ้างก็อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ **การที่ลูกจ้างจะยินยอมทำงานล่วงเวลาให้แก่ นายจ้างหรือไม่ ถือเป็นสิทธิของลูกจ้าง** นายจ้างบังคับไม่ได้ ดังนั้น

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานปกติในวันทำงานหรือวันหยุด เงินที่ตอบแทนการทำงานล่วงเวลาดังกล่าว เรียกว่า “ค่าล่วงเวลา” (Overtime pay) หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด (Overtime on Holiday Pay) คำว่า OT หรือ Overtime หรือที่เราเรียกกันว่า “ค่าล่วงเวลา” หรือ “ค่าโอ” นั้น ในทางกฎหมายแรงงานแล้ว หมายถึง **ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ และค่าล่วงเวลาในวันหยุด** ส่วนค่าทำงานในวันหยุดก็มักจะถูกเรียกเหมารวมกันไปว่าเป็น OT ด้วย ซึ่งถ้าจะให้ถูกต้องจะต้องเรียกว่า “ค่าทำงานในวันหยุด” ซึ่งกำหนดเอาไว้ว่า**การที่ลูกจ้างจะทำงานเพื่อรับ “ค่าโอ” นั้น นายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างทำไม่ได้ ต้องให้ลูกจ้างยินยอมที่จะทำเป็นคราวๆ ไป** แต่ยกเว้นงานที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหาย



หากนายจ้างมีคำสั่งให้ทำงานล่วงเวลา แต่ลูกจ้างไม่ยินยอมทำงานล่วงเวลา กรณีนี้ไม่ถือเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างลงโทษลูกจ้างไม่ได้ **กรณีที่สอง** เมื่อมีเหตุจำเป็น กล่าวคือ **โดยลักษณะหรือสภาพของงานจะต้องทำงานติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายหรือเป็นงานฉุกเฉินหรืองานอื่นตามประกาศกระทรวงกำหนด** กรณีนี้นายจ้างมีอำนาจสั่งฝ่ายเดียวได้โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ทำถือว่าจงใจขัดคำสั่ง คำว่า **งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน** หมายถึง งานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำนั้นเสร็จ งานทำนั้นจะเสียหาย ส่วนคำว่า **งานฉุกเฉิน** หมายถึง งานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า และงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นในทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย

ในกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงาน นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาปกติสำหรับเวลาที่เกิน (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 61) การทำงานล่วงเวลาลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนมากกว่าค่าจ้าง **ปัญหว่านายจ้างจะออกคำสั่งให้ลูกจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแล้วนำมาเปลี่ยนกับการไม่ต้องมาทำงานในวันรุ่งขึ้นได้หรือไม่** เช่นในสถานประกอบการที่ทำงานเป็นกะ นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานสองกะติดต่อกัน โดยลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในวันรุ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าลูกจ้างขาดทุน และเสียเปรียบ เพราะลูกจ้างจะได้รับเป็นค่าจ้าง 2 แรงแ ทั้งที่สิทธิตามกฎหมายคุ้มครอง



แรงงานลูกจ้างจะได้เป็นค่าจ้าง และค่าล่วงเวลารวม 2.5 แรงแ คำสั่ง เช่นว่านี้ศาลฎีกาเคยตัดสินไว้ว่าเป็นคำสั่ง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2656/2527 นายจ้างออกคำสั่งให้เอากะทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไปแทนกะทำงานของลูกจ้างในวันรุ่งขึ้น โดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลาไม่ได้ แม้นายจ้างจะจ่ายเบี้ยเลี้ยงชดเชย และลูกจ้างได้หยุดงานตามที่นายจ้างสั่ง คำสั่งดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาโดยหักจากเบี้ยเลี้ยงชดเชย ซึ่งถือว่าเป็นค่าล่วงเวลาส่วนหนึ่งที่ลูกจ้างได้รับไปก่อนแล้ว

บทสรุปสั่งทำ การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงในแต่ละวันทำงานที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน หรือวันหยุดแล้วแต่กรณี เป็นการงานล่วงเวลาทั้งสิ้น และที่สำคัญห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป ดังนั้น การทำงานของลูกจ้างที่จะเป็นการงานล่วงเวลาได้ ต้องเป็นความประสงค์ของนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา โดยลูกจ้างต้องให้ความยินยอมก่อน หากนายจ้างประสงค์ให้มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงระยะใด นายจ้างจะต้องทำความตกลงกับลูกจ้างโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายให้มีสาระสำคัญครบถ้วนถึงกำหนดช่วงระยะเวลาเริ่มต้น และการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาไว้ก่อนเป็นการล่วงหน้าทุกครั้งที่จะต้องมีการทำล่วงเวลา 