



ค่าล่วงเวลาเหมาจ่าย ทำได้หรือไม่

พรเทพ ทวีกาญจน์
นักข่าว



การทำงานของลูกจ้าง นอกจากเงินเดือนที่ได้รับประจำแล้ว ก็ยังมีค่าล่วงเวลาอีกส่วนหนึ่ง ที่จะเป็นรายได้พอสำหรับการยังชีพในปัจจุบัน ลูกจ้างหลาย ๆ สถานประกอบการต่างเรียกร้องต้องการค่าล่วงเวลากันเกือบทุกคน เพราะเป็นรายได้อีกหนึ่งหนทางในการทำงานที่เพิ่มเติมขึ้น แม้จะเบียดบังเวลาความเป็นส่วนตัวไปบ้างก็พร้อมที่จะเสียเวลาในส่วนนั้นไป หากโรงงานใดปกติมีการทำล่วงเวลาอยู่แล้ว เมื่องดหรือให้ลูกจ้างทำล่วงเวลาน้อยลงก็มักจะมีปัญหา เพราะลูกจ้างขาดรายได้ส่วนนี้ไป มีการพูดกันในหมู่แรงงานว่า “ไอน้อยออก” ก็มีความหมายในทำนองว่า มีไอที (ค่าล่วงเวลา) จำเป็นต้องออกจากงาน ไปหางานใหม่ที่ไอที (ค่าล่วงเวลา) เยอะ ๆ ดังนั้นในการบริหารจัดการในเรื่องการทำล่วงเวลา จึงต้องจัดให้พอเหมาะพอควร และต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานด้วย

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินกว่าเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในวันทำงานหรือวันหยุด **การทำงานล่วงเวลาถือเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะทำหรือไม่ก็ได้** นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะใช้หรือบังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ถือเอาความสมัครใจของลูกจ้าง เนื่องจากความสมัครใจดังกล่าว

กฎหมายจึงได้กำหนดให้ การให้ความยินยอมของลูกจ้างจึงต้องได้รับความยินยอมเป็นคราว ๆ ไป ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ.2554) มาตรา 24 บัญญัติไว้ว่า **“ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”** แต่ทั้งนี้ก็ยังมิใช่อยกเว้น หากงานนั้นมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานนั้น ซึ่งเป็นไปตามวรรคสองที่บัญญัติไว้ว่า **“ในกรณีที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น”**

สำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หมายถึง งานที่ลูกจ้างทำอยู่ในเวลาทำงานปกติมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องกันไปจนกว่างานจะเสร็จ หากหยุดก่อนงานที่ทำนั้นเสร็จ งานที่ทำนั้นจะเสียหาย ส่วนงานฉุกเฉิน หมายถึงงานที่เกิดขึ้นทันทีโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า และงานนั้นต้องทำให้เสร็จสิ้นทันที มิฉะนั้นงานที่เกิดขึ้นนั้นจะเสียหาย

ประเด็นคำถามมีว่า หากนายจ้างไปตกลงกับลูกจ้าง ในลักษณะจ่ายค่าจ้างเหมารวมค่าล่วงเวลาเข้าไปในเงินเดือน ทำได้หรือไม่ ในเรื่องนี้ศาลท่านได้เคยตัดสินไว้ว่า ข้อตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่าจ้างในเวลาทำงานตามปกติ โดยไม่มีการคิดค่าล่วงเวลาทำจริงนั้น เป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นการผูกพันให้ลูกจ้างต้องยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และโดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาอีกด้วย สัญญาจึงตกเป็นโมฆะ



เทียบเคียงคำพิพากษาฎ.10758-10760/2559 มีปัญหาต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยประการสุดท้ายว่า ข้อตกลงให้โจทก์ที่ 1 ทำงานล่วงเวลาเดือนละ 30 ชั่วโมง แล้วจ่ายเหมาค่าล่วงเวลาเข้ากับค่าจ้างโดยไม่คิดค่าล่วงเวลาที่ทำจริงใช้บังคับได้หรือไม่ เห็นว่า แม้ข้อตกลงดังกล่าวจะเกิดโดยเจตนาของโจทก์ที่ 1 และจำเลย แต่เรื่องการทำงานล่วงเวลา และการจ่ายค่าล่วงเวลาได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉะนั้น ข้อตกลงเรื่องดังกล่าวจะใช้บังคับได้หรือไม่เพียงใด ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งบทกฎหมายฉบับนี้ ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป และวรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น และมาตรา 61 บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตาม

จำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่านายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแต่ฝ่ายเดียว การที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป คงมีข้อยกเว้นเฉพาะกิจการตามมาตรา 24 วรรคสอง เท่านั้น ที่นายจ้างอาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมแต่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นด้วย และในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลานายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตามที่กำหนดในมาตรา 61 ซึ่งการจะคำนวณค่าล่วงเวลาให้นายจ้างจ่ายถูกต้องครบถ้วนหรือไม่นั้น จำเป็นต้องรู้ถึงอัตราค่าจ้างเวลาทำงานปกติก่อน มิฉะนั้นก็ไมอาจคำนวณหาค่าล่วงเวลาที่ถูกต้องได้ การที่จำเลยกับโจทก์ที่ 1 ทำข้อตกลงให้โจทก์ที่ 1 ต้องทำงานล่วงเวลาวันละ 1 ชั่วโมงหรือไม่ต่ำกว่า 30 ชั่วโมงต่อหนึ่งเดือน โดยจำเลยจ่ายค่าจ้างในเวลาทำงานปกติรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายให้ โดยไม่มีการคิดค่าล่วงเวลาที่ทำจริงเช่นนี้ นอกจากเป็นการเอาเปรียบโจทก์ที่ 1 แล้ว ยังมีลักษณะเป็นการผูกพันให้โจทก์ที่ 1 จำต้องทำงานล่วงเวลาไปตลอด แม้ไม่ได้รับความยินยอม และโดยไม่คำนึงว่ามีความจำเป็นที่จะต้องทำงานล่วงเวลาหรือไม่ด้วย ข้อตกลงดังกล่าวจึงมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้ง ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนและตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

บทสรุปส่งท้าย นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน นอกจากจะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 24 นายจ้าง และลูกจ้างจะทำสัญญาตกลงกันให้แตกต่างกันไปจากที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวนี้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หากนายจ้างประสงค์ให้มีการทำงานล่วงเวลาในช่วงระยะเวลาใด นายจ้างจะต้องทำความตกลงกับลูกจ้างโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ได้ โดยต้องมีสาระสำคัญครบถ้วนถึงกำหนดช่วงระยะเวลาการเริ่มต้น และการสิ้นสุดของการทำงานล่วงเวลาไว้ก่อนล่วงหน้า หลังจากนั้น หากนายจ้างจะออกคำสั่งในเรื่องการทำงานล่วงเวลาอีก ก็ต้องให้สอดคล้องกับข้อตกลงดังกล่าว ถ้าคำสั่งนั้นไม่สอดคล้องกับข้อตกลง ต้องถือว่าเป็นคำสั่งให้ทำงานล่วงเวลาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายลูกจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามก็ได้