

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับ ค่าล่วงเวลา



พรเทพ ทวีภักย์ธน

ผู้บริหารสำนักงานกฤษฎีกา

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ปัญหาการถกเถียงกันเป็นอย่างมากว่า ลูกจ้างประเภทใดที่ไม่ต้องได้รับค่าล่วงเวลาวันปกติ หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด บางบริษัทได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้เลยว่าลูกจ้างตำแหน่งระดับบังคับบัญชาขึ้นไปไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เพราะถือว่าเป็นระดับบริหารแล้วไม่ควรที่จะได้รับค่าล่วงเวลาการที่จะพิจารณาว่าลูกจ้างระดับใด หรือตำแหน่งใดที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลานั้นได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ 2551) ไว้ว่า

มาตรา 65 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตาม มาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (3) (4) (5) (6) (7) (8) หรือ (9) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(2) งานเร่ขาย หรือชักชวนซื้อสินค้า ซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(3) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(4) งานเปิดปิดประตูน้ำ หรือประตูระบายน้ำ

(5) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(6) งานดับเพลิง หรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(7) งานที่มีลักษณะ หรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และโดยลักษณะ หรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(8) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่ หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(9) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่ามีลูกจ้างอยู่ 2 ประเภทด้วยกัน ประเภทแรกลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งได้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ประเภทที่สองลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดแต่ได้รับค่า

ตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างต่อชั่วโมงในการทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำได้ ซึ่งได้แก่ลูกจ้างที่ทำงานตามมาตรา 65 (2) ถึง (9)

สำหรับลูกจ้างประเภทแรกที่ไม่สิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดนั้น **กฎหมายระบุไว้ว่าลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง ลูกจ้างประเภทนี้โดยปกติแล้วจะทำหน้าที่ในการบริหารและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างอื่น ซึ่งมีลักษณะเป็นนายจ้าง เมื่อเป็นนายจ้างแล้วก็ไม่ควรที่จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด**

อย่างไรก็ตามปัญหามีว่าลูกจ้างจะต้องมีอำนาจเพียงใดจึงจะถือว่ามีความอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้าง ตามแนวคำพิพากษากฎีกาเดิมนั้น วินิจฉัยไว้ในทำนองว่าลูกจ้างที่ทำ การแทนนายจ้างนั้น **ต้องมีอำนาจหน้าที่โดยเด็ดขาด** หมายความว่ามีความอำนาจใช้ดุลยพินิจของตนเองในการที่จะดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ในกรณีการจ้างลูกจ้างทำงานก็ดี การให้บำเหน็จ ซึ่งได้แก่การขึ้นเงินเดือน หรือปูนบำเหน็จประการอื่นให้แก่ลูกจ้างก็ดี หรือการเลิกจ้างลูกจ้างก็ดี **ลูกจ้างดังกล่าวสามารถใช้อำนาจและทำการด้วยตนเองได้โดยไม่ต้องรับอนุมัติจากผู้ใด** ซึ่งหมายถึงผู้มี

อำนาจสูงสุดในหน่วยงานนั้น ส่วนการมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนั้น ไม่ว่าการมอบหมายจะทำเป็นหนังสือมอบหมายด้วยวาจา หรือโดยปริยายก็ตาม ถ้ามีอำนาจทำการแทนนายจ้างได้แล้วก็ถือว่าเป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

เทียบเคียงคำพิพากษากฎีกาที่ 543/

2545 ลูกจ้างทำงานตำแหน่งวิศวกรอาวุโสเป็นผู้ให้ความเห็นในใบแจ้งการลาออกของพนักงานและเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นชาวต่างประเทศ ลูกจ้างไม่อาจอนุมัติให้พนักงานลาออก หรือให้บำเหน็จได้โดยตรง ต้องมีการเสนอความเห็นผ่านผู้บังคับบัญชาอีกชั้นหนึ่งก่อน จึงไม่ใช่ลูกจ้างที่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างกรณีเลิกจ้าง หรือให้บำเหน็จ อันต้องห้ามมิให้ได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 65 (1)

เทียบเคียงคำพิพากษากฎีกาที่ 24/

2543 ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 36 หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่งบังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจให้คนให้โทษแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเปรียบเสมือนเป็นนายจ้างในกรณีนายจ้างลดค่าจ้างเลิกจ้าง ให้บำเหน็จ ลงโทษ หรือวินิจฉัยข้อร้องทุกข์เพียงประการใดประการหนึ่งก็ได้ ฉะนั้น เมื่อจำเลยกำหนดให้ “ผู้ควบคุมงาน” มีอำนาจทำการแทนจำเลย

สำหรับการจ้าง ลดค่าจ้าง เลิกจ้าง ให้บำเหน็จ ลงโทษ หรือวินิจฉัยข้อร้องทุกข์อย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามประกาศเรื่องระเบียบข้อบังคับในการทำงานของจำเลย “ผู้ควบคุมงาน” จึงหมายถึงลูกจ้างของจำเลย ซึ่งทำงานในตำแหน่งบังคับบัญชาที่มีอำนาจให้คนให้โทษแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเด็ดขาดเปรียบเสมือนเป็นนายจ้าง ซึ่งปกติย่อมหมายถึงผู้มีอำนาจบังคับบัญชาสูงสุดในแต่ละหน่วยงานของจำเลยเท่านั้น แต่โจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยพยาบาลเท่านั้นมิใช่ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วย โจทก์จึงมิใช่เป็นผู้ควบคุมงาน จำเลยต้องชำระค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้โจทก์

บทสรุปสังท้าย

ลูกจ้างทำการแทนนายจ้างนั้น ต้องมีอำนาจหน้าที่โดยเด็ดขาด มีอำนาจใช้ดุลยพินิจของตนเองในการที่จะดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ในกรณีการจ้างลูกจ้างทำงานการให้บำเหน็จหรือการเลิกจ้างลูกจ้างก็ดี และมีลักษณะสำคัญ คือ ลูกจ้างดังกล่าวสามารถใช้อำนาจและทำการด้วยตนเองได้โดยไม่ต้องรับอนุมัติจากผู้ใด หากต้องมีการเสนอความเห็นผ่านผู้บังคับบัญชาอีกชั้นหนึ่งก่อนก็ไม่ใช่เป็นลูกจ้างที่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง กรณีเลิกจ้าง หรือให้บำเหน็จลูกจ้างประเภทนี้ก็ต้องได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด