

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2446-2528/2564

นาย ส. กับพวกโจทก์ บริษัท ล.จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 150, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 56, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52, ป.วิ.พ. มาตรา 142

ย่อ / หลักกฎหมาย

เงินค่าเทียวที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในคดีนี้เป็นค่าจ้างหรือไม่จะต้องพิจารณาตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 สาระสำคัญของค่าจ้างจะต้องเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติหรือในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน การที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและข้อเท็จจริงยุติโดยคู่ความทั้งสองฝ่ายรับกันรวมถึงไม่ได้โต้แย้งกันว่า จำเลยประกอบกิจการขนส่งสินค้า โจทก์ทั้งแปดสืบสามทำหน้าที่ขับรถบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์บรรจุสินค้าไปส่งให้แก่ลูกค้าของจำเลย โจทก์ทั้งแปดสืบสามได้รับค่าตอบแทนการทำงานสองส่วน คือ ค่าจ้างเป็นเงินเดือนประจำ และค่าเทียวที่จ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ขับรถไปส่งสินค้า ค่าเทียวที่จำเลยกำหนดเป็นเงินที่จำเลยจ่ายโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงระยะเวลาในการทำงานที่โจทก์แต่ละคนทำงานเกินเวลาทำงานปกติด้วย จึงเป็นกรณีที่มีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะงานและค่าตอบแทนที่โจทก์ทั้งแปดสืบสามได้รับ ตลอดจนปัจจัยที่จำเลยใช้เป็นฐานในการกำหนด อันเพียงพอแก่การวินิจฉัยปัญหาว่า ค่าเทียวเป็นค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ไม่ต้องจำต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงใหม่เพื่อวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวอีก ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางในประเด็นว่าค่าเทียวเป็นค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ และให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเกี่ยวกับปัญหาเหล่านั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา และเมื่อปัญหานี้ขึ้นมาสู่ศาลฎีกาโดยศาลฎีกาเห็นว่า คดีมีข้อเท็จจริงเพียงพอแก่การวินิจฉัยแล้ว จึงเห็นควรวินิจฉัยปัญหานี้ไปเสียทีเดียวโดยไม่ต้องย้อนสำนวนให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษพิพากษาในส่วนนี้ใหม่

คำพิพากษา

กฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 2 กำหนดว่า ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง ข้อ 3 วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับรถบรรทุกพาหนะทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง และวรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่

มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร และข้อ 6 กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว แสดงว่า ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะในงานขนส่งทางบกมีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และนายจ้างอาจให้ลูกจ้างดังกล่าวทำงานล่วงเวลาโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม แม้นายจ้างให้ลูกจ้างดังกล่าวทำงานล่วงเวลาเกินวันละ 2 ชั่วโมง ไม่ชอบด้วยกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 3 วรรคสอง แต่เมื่อลูกจ้างยินยอมทำงานล่วงเวลาเกินวันละ 2 ชั่วโมง ก็ย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำทุกชั่วโมงตามกฎหมาย ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 มิใช่ว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเพียง 2 ชั่วโมง งานที่โจทก์ทั้งแปดสืบสามต้องปฏิบัติให้แก่จำเลย คือ การขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าแก่ลูกค้าของจำเลย จำเลยจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน และค่าเที่ยวแก่โจทก์ทั้งแปดสืบสาม ค่าเที่ยวจ่ายตามผลงานที่ทำได้คำนวณตามระยะทางที่ขับรถไปส่งสินค้าและระยะเวลาในการขับรถ และจ่ายให้เป็นรายเที่ยวในลักษณะเป็นหน่วยการทำงานในแต่ละหน่วย ดังนั้น หากโจทก์แต่ละคนขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าเป็นเวลาไม่เกิน 8 ชั่วโมง ค่าเที่ยวในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 และหากโจทก์แต่ละคนขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าของจำเลยโดยใช้เวลามากกว่า 8 ชั่วโมง ระยะเวลากการขับรถในส่วนที่เกิน 8 ชั่วโมง นั้น โจทก์แต่ละคนย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 สำหรับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในกรณีนี้ ต้องถือเกณฑ์ค่าจ้างทั้งส่วนที่เป็นเงินเดือนและค่าเที่ยวเฉลี่ยต่อชั่วโมงรวมกัน โดยคำนวณจากเงินเดือนหารด้วย 30 แล้วหารด้วย 8 อีกครั้งหนึ่ง จะเป็นอัตราค่าจ้างในส่วนของเงินเดือนเฉลี่ยต่อชั่วโมง และคำนวณจากค่าเที่ยวแต่ละเที่ยว หารด้วยจำนวนชั่วโมงที่ขับรถในเที่ยวนั้น จะเป็นอัตราค่าจ้างที่เป็นค่าเที่ยวตามผลงานในเวลาทำงานปกติเฉลี่ยต่อชั่วโมงของวันนั้น ซึ่งโจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าเที่ยวส่วนที่เป็นค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงคูณด้วย 8 และค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในแต่ละวันเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงคูณด้วยจำนวนชั่วโมงที่เกินกว่า 8 ชั่วโมง แม้จำเลยมีข้อกำหนดเรื่องการจ่ายค่าเที่ยวซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า จำเลยจะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุดเป็นการเหมาจ่ายตามอัตราและหรือข้อกำหนดตามเงื่อนไขของแต่ละหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ โดยคำนวณจากปริมาณเที่ยววิ่งรถที่โจทก์แต่ละคนได้ปฏิบัติงานจริงในแต่ละรอบหรือเดือนก็ตาม แต่เมื่อค่าเที่ยวส่วนหนึ่งเป็นค่าจ้าง โจทก์แต่ละคนยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หากคำนวณตามวิธีการที่ได้วินิจฉัยมาข้างต้นแล้ว ปรากฏว่าเมื่อหักค่าเที่ยวที่เป็นค่าจ้างออกแล้ว คงเหลือค่าเที่ยวที่เป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติซึ่งโจทก์แต่ละคนได้รับไปแล้วน้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 โจทก์แต่ละคนย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเพิ่มเติมให้ครบถ้วนตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ประกอบกับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

รวมทั้งกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่เพียงใด ต้องเป็นไปตามนิยาม "ค่าจ้าง" ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 นายจ้างจะกำหนดวางระเบียบหรือตกลงให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ การที่จำเลยกำหนดให้เงินค่าเที่ยวเป็นค่าตอบแทนเฉพาะการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุดเท่านั้น จึงขัดแย้งกับนิยาม "ค่าจ้าง" ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ย่อมตกเป็นโมฆะ ตาม ป.พ.พ. มาตรา 150 ไม่มีผลบังคับผูกพันโจทก์ทั้งแปดสิบสามผู้เป็นลูกจ้างของจำเลยได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งแปดสิบสามอุทธรณ์ การที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษจะพิจารณาพิพากษาว่า จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์ทั้งแปดสิบสามหรือไม่ เพียงใด ต้องได้ความว่า โจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับเงินเดือนและค่าเที่ยวซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์แต่ละคนทำได้ใน เวลาทำงานปกติแต่ละวันเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด โจทก์แต่ละคนทำงานแต่ละวันเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ ก็ชั่วโมง มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ เพียงใด และ จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเพิ่มเติมให้แก่โจทก์แต่ละคนอีกหรือไม่ เพียงใด แต่ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงดังกล่าว เป็นเหตุให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่มีข้อเท็จจริงเพียงพอเกี่ยวกับโจทก์แต่ละคนที่จะพิจารณาพิพากษาเรื่องค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์แต่ละคนได้ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษย่อมมีอำนาจสั่งให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้ ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 56 วรรคสอง รายชื่อโจทก์ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีทั้งแปดสิบสามสำนวนนี้ เดิมศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันกับคดีหมายเลขแดงที่ นบ.1477/2561 และ นบ.647/2561 ของศาลแรงงานกลาง โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 85 และเรียกจำเลยทุกสำนวนว่า จำเลย แต่คดีสำหรับโจทก์ที่ 40 และที่ 62 ยุติไปแล้วตามคำสั่งของศาลแรงงานกลาง คดีคงขึ้นมาสู่ศาลฎีกาเฉพาะคดีแปดสิบสามสำนวนนี้ โจทก์ทั้งแปดสิบสามสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งแปดสิบสาม จำเลยทุกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งแปดสิบสามอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงาน พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะประเด็นว่าค่าเที่ยวเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามกฎหมายฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และในช่วงเวลา 2 ปี ย้อนหลังลงไปนับแต่วันฟ้องของโจทก์ทั้งแปดสิบสามแต่ละคน จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์ทั้งแปดสิบสามหรือไม่ เพียงใด แล้วให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า ในแต่ละช่วงเวลาของการทำงาน โจทก์แต่ละคนได้รับค่าจ้างอัตราเท่าใด และโจทก์แต่ละคนเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่ จำเลยจัดให้โจทก์แต่ละคนมีวันหยุดประจำปีกี่วัน หยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นจำนวนกี่วัน จำเลยสั่งให้โจทก์แต่ละคนมาทำงานในวันหยุดประจำปีกี่วัน หยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือไม่ เป็นจำนวนกี่วัน และโจทก์แต่ละคนมาทำงานในวันหยุดประจำปีกี่วัน หยุด

ตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่และเป็นจำนวนกี่วัน จำเลยมีอัตราการจ่ายค่า
เทียวกัให้แก่โจทก์แต่ละคนสำหรับประเภทบรรทุกที่ขับไว้ว่าอย่างไร โดยจะต้องอาศัยการคำนวณ
ตามระยะทางหรือตามระยะเวลาในการขับรถหรือไม่ อย่างไร ลักษณะการเหมาจ่ายค่าเทียวนั้น
จำเลยจ่ายค่าเทียวโดยให้ส่วนหนึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ อย่างไร
ในแต่ละช่วงเวลาของการทำงานโจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด และ
ทำงานเกินเวลาทำงานปกติเป็นจำนวนกี่ชั่วโมง ให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีในประเด็นข้างต้น
เสียใหม่ตามรูปคดี ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522
มาตรา 56 วรรคสอง และวรรคสาม นอกจากนี้ก็แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง
จำเลยฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลาง
รับฟังข้อเท็จจริงยุติว่า จำเลยประกอบกิจการขนส่งสินค้าทางบกโดยใช้รถยนต์บรรทุกส่งสินค้าให้
แก่ห้าง ท. ตามสาขาทั่วประเทศ มีลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถแผนกขนส่งทำหน้าที่ขับรถบรรทุก
ส่งสินค้าได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าเทียว ค่าเทียวจ่ายตามผลงานที่ทำได้โดยคำนวณ
ตามระยะทางที่ขับรถไปส่งสินค้าและระยะเวลาในการขับรถ และจ่ายให้เป็นรายเทียวในลักษณะ
เป็นหน่วยการทำงานในแต่ละหน่วย จำเลยใช้วิธีการกำหนดค่าเทียวเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่
ลูกจ้างเปรียบเสมือนการจ่ายค่าทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างตลอดมา โจทก์ทั้งแปดสิบ
สามกับลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถคนอื่น ๆ นอกจากลูกจ้าง 42 คน ผู้เป็นโจทก์ตามคำพิพากษา
ศาลฎีกาที่ 3631 - 3667/2552 มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
ฉบับใหม่และในสัญญาจ้างใหม่แตกต่างไปจากสภาพการจ้างเดิมของลูกจ้าง 42 คน โดยมีข้อตกลง
เกี่ยวกับค่าเทียวในช่วงปี 2551 และปี 2552 ระบุไว้ว่าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้ลูกจ้างตอบแทน
การทำงานเกินเวลาทำงานปกติแบบเหมาจ่าย ค่าเทียวในช่วงปีดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้าง แล้ววินิจฉัย
ว่า แม้หลักเกณฑ์การจ่ายค่าเทียวจะไม่มีกำหนดไว้ในข้อบังคับเดิมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่มีการ
ตกลงกันใหม่ต่างหากและปฏิบัติต่อกันมาตลอดและมีการแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใน
หมวดที่ 5 ข้อ 5.1 ว่า ค่าเทียวเป็นการเหมาจ่ายโดยรวมค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและ
การทำงานเกินเวลาทำงานปกติรวมอยู่ด้วย โดยโจทก์ทั้งแปดสิบสามไม่คัดค้าน ข้อกำหนดดังกล่าว
จึงเป็นสภาพการจ้างโดยปริยาย จำเลยไม่มีค่าเทียวหรือค่าทำงานเกินเวลาทำงานปกติค้างชำระ
โจทก์ทั้งแปดสิบสาม และศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า งานที่โจทก์ทั้งแปดสิบสามต้อง
ปฏิบัติให้แก่จำเลยคือการขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าแก่ลูกค้าของจำเลย จำเลยจ่าย
ค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าเทียวแก่โจทก์ทั้งแปดสิบสาม และจำเลยมีข้อกำหนดเรื่องการจ่าย
ค่าเทียวว่า จำเลยจะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุดเป็นการ
เหมาจ่ายตามอัตราและหรือข้อกำหนดตามเงื่อนไขของแต่ละหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ โดยคำนวณ
จากปริมาณเทียววิ่งรถที่โจทก์แต่ละคนได้ปฏิบัติงานจริงในแต่ละรอบหรือเดือน ซึ่งเรียกว่า
"ค่าเทียว" เช่นนี้ ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์แต่ละคนขับรถบรรทุกประเภทใด
ให้แก่จำเลยและจำเลยมีอัตราและ/หรือข้อกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าเทียวให้แก่โจทก์แต่ละคน
สำหรับประเภทบรรทุกที่ขับไว้ว่าอย่างไร โดยต้องอาศัยการคำนวณตามระยะทางหรือตาม
ระยะเวลาในการขับรถหรือไม่ อย่างไร และลักษณะการเหมาจ่ายค่าเทียวนั้น จำเลยได้จ่ายค่าเทียว
โดยให้ส่วนหนึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง และอีกส่วนหนึ่งที่
เหลือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ อย่างไร กรณีจึงไม่มีข้อเท็จจริงพอที่
ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษจะวินิจฉัยได้ว่าค่าเทียวเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาปกติตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ทั้งศาลแรงงานกลางยังไม่ได้รับฟังข้อเท็จจริงต่อไปอีกว่าในแต่ละช่วงระยะเวลา 2 ปี ย้อนหลังลงไปนับแต่วันฟ้องของโจทก์แต่ละคน โจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด ทำงานเกินเวลาทำงานปกติเป็นจำนวนกี่ชั่วโมงและมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ เพียงใด จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์แต่ละคนหรือไม่ เพียงใด ซึ่งเป็นเหตุให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่มีข้อเท็จจริงเพียงพอเกี่ยวกับโจทก์แต่ละคนที่จะพิพากษาถึงจำนวนค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์แต่ละคนได้ คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่า คดีมีข้อเท็จจริงเพียงพอให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยในปัญหาค่าเที่ยวหรือไม่ ค่าเที่ยวเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) และศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงในส่วนของวันหยุด การทำงานและค่าทำงานในวันหยุดชอบหรือไม่ เห็นว่า เงินค่าเที่ยวที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในคดีนี้เป็นค่าจ้างหรือไม่จะต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ซึ่งนิยามความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ...หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน... ดังนั้น สาระสำคัญของค่าจ้างจะต้องเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติหรือในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน การที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและข้อเท็จจริงยุติโดยคู่ความทั้งสองฝ่ายรับกันรวมถึงไม่ได้โต้แย้งกันว่า จำเลยประกอบกิจการขนส่งสินค้า โจทก์ทั้งแปดสิบสามทำหน้าที่ขับรถบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์บรรจุสินค้าไปส่งให้แก่ลูกค้าของจำเลย โจทก์ทั้งแปดสิบสามได้รับค่าตอบแทนการทำงานสองส่วนคือค่าจ้างเป็นเงินเดือนประจำ และค่าเที่ยวที่จ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ขับรถไปส่งสินค้าค่าเที่ยวที่จำเลยกำหนดเป็นเงินที่จำเลยจ่ายโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงระยะเวลาในการทำงานที่โจทก์แต่ละคนที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติด้วย จึงเป็นกรณีที่มีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะงานและค่าตอบแทนที่โจทก์ทั้งแปดสิบสามได้รับ ตลอดจนปัจจัยที่จำเลยใช้เป็นฐานในการกำหนด อันเพียงพอแก่การวินิจฉัยปัญหาว่า ค่าเที่ยวเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ไม่ต้องจำต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงใหม่เพื่อวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวอีกที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางในประเด็นว่าค่าเที่ยวเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ และให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเกี่ยวกับปัญหาเหล่านั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา และเมื่อปัญหานี้ขึ้นมาสู่ศาลฎีกาโดยศาลฎีกาเห็นว่าคดีมีข้อเท็จจริงเพียงพอแก่การวินิจฉัยแล้ว จึงเห็นควรวินิจฉัยปัญหานี้ไปเสียทีเดียวโดยไม่ต้องย้อนสำนวนให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิพากษาในส่วนนี้ใหม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 นิยาม "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ และกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 2 กำหนดว่าให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง ข้อ 3 วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง และวรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร และข้อ 6 กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว แสดงว่า ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะในงานขนส่งทางบกมีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และนายจ้างอาจให้ลูกจ้างดังกล่าวทำงานล่วงเวลาโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม แม้นายจ้างให้ลูกจ้างดังกล่าวทำงานล่วงเวลาเกินวันละ 2 ชั่วโมง ไม่ชอบด้วยกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 3 วรรคสอง แต่เมื่อลูกจ้างยินยอมทำงานล่วงเวลาเกินวันละ 2 ชั่วโมง ก็ย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำทุกชั่วโมงตามกฎหมายคุ้มครอง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 มิใช่ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเพียง 2 ชั่วโมง ประกอบกับข้อเท็จจริงรับฟังเป็นยุติตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางว่า งานที่โจทก์ทั้งแปดสืบสามต้องปฏิบัติให้แก่จำเลย คือ การขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าแก่ลูกค้าของจำเลย จำเลยจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าเที่ยวแก่โจทก์ทั้งแปดสืบสาม ค่าเที่ยวจ่ายตามผลงานที่ทำได้คำนวณตามระยะทางที่ขับรถไปส่งสินค้าและระยะเวลาในการขับรถ และจ่ายให้เป็นรายเที่ยวในลักษณะเป็นหน่วยการทำงานในแต่ละหน่วย ดังนั้น หากโจทก์แต่ละคนขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าเป็นเวลาไม่เกิน 8 ชั่วโมง ค่าเที่ยวในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 และหากโจทก์แต่ละคนขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าของจำเลยโดยใช้เวลามากกว่า 8 ชั่วโมง ระยะเวลาการขับรถในส่วนที่เกิน 8 ชั่วโมง นั้น โจทก์แต่ละคนย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 สำหรับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในกรณีนี้ ต้องถือเกณฑ์ค่าจ้างทั้งส่วนที่เป็นเงินเดือนและค่าเที่ยวเฉลี่ยต่อชั่วโมงรวมกัน โดยคำนวณจากเงินเดือนหารด้วย 30 แล้วหารด้วย 8 อีกครั้งหนึ่ง จะเป็นอัตราค่าจ้างในส่วนของเงินเดือนเฉลี่ยต่อชั่วโมง และคำนวณจากค่าเที่ยวแต่ละเที่ยว หารด้วยจำนวนชั่วโมงที่ขับรถในเที่ยวนั้น จะเป็นอัตราค่าจ้างที่เป็นค่าเที่ยวตามผลงานในเวลาทำงานปกติเฉลี่ยต่อชั่วโมงของวันนั้น ซึ่งโจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าเที่ยวส่วนที่เป็นค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงคูณด้วย 8 และค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในแต่ละวันเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงคูณด้วยจำนวนชั่วโมงที่เกินกว่า 8 ชั่วโมง แม้จำเลยมีข้อกำหนดเรื่องการจ่ายค่าเที่ยวซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า จำเลยจะจ่ายค่าตอบแทน

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุดเป็นการเหมาจ่ายตามอัตราและหรือข้อกำหนดตามเงื่อนไขของแต่ละหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ โดยคำนวณจากปริมาณเที่ยววิ่งรถที่โจทก์แต่ละคนได้ปฏิบัติงานจริงในแต่ละรอบหรือเดือนก็ตาม แต่เมื่อค่าเที่ยวส่วนหนึ่งเป็นค่าจ้างดังที่ได้วินิจฉัยข้างต้นแล้ว โจทก์แต่ละคนยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หากคำนวณตามวิธีการที่ได้วินิจฉัยมาข้างต้นแล้ว ปรากฏว่าเมื่อหักค่าเที่ยวที่เป็นค่าจ้างออกแล้ว คงเหลือค่าเที่ยวที่เป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติซึ่งโจทก์แต่ละคนได้รับไปแล้วน้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 โจทก์แต่ละคนย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเพิ่มเติมให้ครบถ้วนตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมทั้งกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ เพียงใด ต้องเป็นไปตามนิยาม "ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 นายจ้างจะกำหนดวางระเบียบหรือตกลงให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ การที่จำเลยกำหนดให้เงินค่าเที่ยวเป็นค่าตอบแทนเฉพาะการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุดเท่านั้น จึงขัดแย้งกับนิยาม "ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ย่อมตกเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ไม่มีผลบังคับผูกพันโจทก์ทั้งแปดสิบสามผู้เป็นลูกจ้างของจำเลยได้ ส่วนการที่โจทก์ทั้งแปดสิบสามฟ้องเรียกค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติโดยไม่ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงว่าโจทก์แต่ละคนมีชั่วโมงการทำงานที่แท้จริงเท่าใด กลับใช้วิธีประมาณการจำนวนชั่วโมงการทำงานนั้น มิใช่ว่าเมื่อโจทก์ทั้งแปดสิบสามฟ้องเรียกค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติมาเท่าใดแล้วศาลแรงงานกลางต้องฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามคำฟ้องของโจทก์ทั้งแปดสิบสามเท่านั้น แล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามชั่วโมงที่เรียกร้องมาแต่อย่างใด และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีว่า โจทก์แต่ละคนมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานจำนวนเท่าใด ตรงตามที่ระบุไว้ในคำฟ้องหรือไม่ ศาลแรงงานกลางยังมีอำนาจเรียกพยานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 45 วรรคหนึ่ง เห็นว่า การที่โจทก์ทั้งแปดสิบสามฟ้องเรียกค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ โดยไม่ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงว่า โจทก์แต่ละคนมีชั่วโมงการทำงานที่แท้จริงเท่าใด กลับใช้วิธีประมาณการจำนวนชั่วโมงการทำงาน ไม่ใช่เป็นกรณีที่โจทก์ทั้งแปดสิบสามใช้สิทธิโดยไม่สุจริตดังคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลาง ปัญหาในส่วนนี้แม้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย แต่เมื่อข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมาเพียงพอแก่การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายข้อนี้ ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยปัญหาข้อนี้โดยไม่ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษพิพากษาใหม่ โจทก์ทั้งแปดสิบสามมีอำนาจฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเป็นคดีนี้ได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งแปดสิบสามอุทธรณ์ การที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษจะพิจารณาพิพากษาว่า จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์ทั้งแปดสิบสามหรือไม่ เพียงใด ต้องได้ความว่า โจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับเงินเดือนและค่าเที่ยวซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่

โจทก์แต่ละคนทำได้ในเวลาทำงานปกติแต่ละวันเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด โจทก์แต่ละคนทำงานแต่ละวันเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ ก็ชั่วโมง มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ เพียงใด และจำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเพิ่มเติมให้แก่โจทก์แต่ละคนอีกหรือไม่ เพียงใด แต่ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงดังกล่าว เป็นเหตุให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาไม่มีข้อเท็จจริงเพียงพอเกี่ยวกับโจทก์แต่ละคนที่จะพิจารณาพิพากษาเรื่องค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์แต่ละคนได้ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาย่อมมีอำนาจสั่งให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 56 วรรคสอง แต่เมื่อโจทก์ทั้งแปดสืบสามฟ้องเรียกค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติเท่านั้น ไม่ได้เรียกค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานในวันหยุดด้วย จึงไม่จำต้องสั่งให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า โจทก์แต่ละคนเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่ จำเลยจัดให้โจทก์แต่ละคนมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นจำนวนกี่วัน จำเลยสั่งให้โจทก์แต่ละคนมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ เป็นจำนวนกี่วัน และโจทก์แต่ละคนมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่และเป็นจำนวนกี่วัน จำเลยมีอัตราการจ่ายค่าเทียวกว่าให้แก่โจทก์แต่ละคนสำหรับประเภทบรรทุกที่ขับไว้ว่าอย่างไร โดยจะต้องอาศัยการคำนวณตามระยะทางหรือตามระยะเวลาในการขับรถหรือไม่ อย่างไร ลักษณะการเหมาจ่ายค่าเทียวนั้น จำเลยจ่ายค่าเทียวกว่าให้ส่วนหนึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ เพราะเป็นการพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง โดยไม่ปรากฏว่าศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 52 ประกอบมาตรา 57 ซึ่งเป็นบทบัญญัติโดยเฉพาะแล้ว ไม่อาจนำบทบัญญัติประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 มาใช้บังคับกับคดีแรงงานในส่วนนี้ ดังที่จำเลยฎีกาได้ ส่วนข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่จำเลยกล่าวอ้างมาในฎีกาไม่ตรงกับข้อเท็จจริงในคดีนี้ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยบางส่วน และฎีกาของจำเลยฟังขึ้นบางส่วน พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะประเด็นว่าในระยะเวลา 2 ปี ย้อนหลังไปนับแต่วันฟ้องของโจทก์ทั้งแปดสืบสามแต่ละคน จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานให้แก่โจทก์ทั้งแปดสืบสามหรือไม่ เพียงใด แล้วให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า โจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างโดยรวมค่าเทียวกวซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์แต่ละคนทำได้ในเวลาทำงานปกติแต่ละวันรวมกันเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด โจทก์แต่ละคนทำงานแต่ละวันเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ ก็ชั่วโมง มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ เพียงใด จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเพิ่มเติมให้แก่โจทก์แต่ละคนอีกหรือไม่ เพียงใด แล้วให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาในประเด็นดังกล่าวใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษา

องค์คณะ

กิตติพงษ์ ศิริโรจน์ · จักรชัย เยพิทักษ์ · สราวุธ ศิริภาณุรักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th ·
<https://www.thaideka.online/deka/2446-2528/2564>