

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 597-602/2566

นาย ว. กับพวกโจทก์ บริษัท อ. กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 6, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 24, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54, ป.พ.พ. มาตรา 224, พ.ร.ก.ดังกล่าวได้แก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 7, ป.พ.พ. มาตรา 7, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9

ย่อ / หลักกฎหมาย

การทำงานล่วงเวลา พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคหนึ่ง ได้บัญญัติไว้ว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป" ซึ่งหมายความว่า หากนายจ้างประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานแล้ว นายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาในแต่ละคราว ๆ ไป นายจ้างถึงจะมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ เมื่อพิจารณาสัญญาจ้างแรงงานและเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 กับจำเลยที่ 1 แล้ว สัญญาจ้างแรงงานข้อ 2. การปฏิบัติงาน ข้อ 2.1 กำหนดไว้ว่า เวลาปฏิบัติงานปกติให้ถือเวลาที่กำหนดโดยนายจ้าง ข้อ 2.2 ค่าจ้างล่วงเวลาให้ถือเวลาที่นอกเหนือจากการทำงานปกติ ซึ่งตามเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานในข้อ 1. ค่าจ้างแรงงาน ได้ระบุไว้ว่าข้อ 1.1 เวลาทำงานปกติ อัตราค่าจ้างต่อวัน (8 ชั่วโมง) วันละ...บาท อัตราค่าจ้างล่วงเวลา (4 ชั่วโมง) วันละ....บาท จึงเท่ากับว่าจำเลยที่ 1 กำหนดให้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานทุกวันไว้ล่วงหน้าตั้งแต่ขณะทำสัญญาจ้างแรงงาน การกำหนดในลักษณะดังกล่าวเป็นการหลีกเลี่ยงมิให้นายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามที่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคหนึ่ง กำหนดไว้ การที่จำเลยที่ 1 กำหนดให้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ต้องทำงานล่วงเวลาในวันทำงานไว้ล่วงหน้าวันละ 4 ชั่วโมง เป็นการขัดต่อมาตรา 24 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงตกเป็นโมฆะไม่มีผลใช้บังคับ ย่อมไม่อาจนำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 กับจำเลยที่ 1 มารับฟังทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดเวลาการทำงานปกติและเวลาการทำงานล่วงเวลาได้ แต่อย่างไรก็ดี สำหรับเวลาการทำงานปกติในวันทำงานของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 นั้น ข้อเท็จจริงได้ความว่า จำเลยที่ 1 ส่งโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ไปทำงานกับจำเลยที่ 2 และศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัยไว้โดยคู่ความมิได้ฎีกาโต้แย้งว่า จำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 วรรคหนึ่ง จำเลยที่ 2 ในฐานะนายจ้างจึงมีอำนาจบังคับบัญชาและควบคุมดูแลการทำงานโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ในฐานะลูกจ้าง ด้วยการกำหนดเวลาการทำงานปกติในวันทำงานของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 และเมื่อข้อเท็จจริงตามที่คู่ความมิได้โต้แย้งคัดค้านกันที่ปรากฏตามคำฟ้องและคำให้การได้ความว่า จำเลยที่ 2 กำหนดเวลาการทำงานปกติให้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ทำงานเป็นกะ กะละ 12 ชั่วโมง ต่อวัน ซึ่งการกำหนดเวลาการทำงานปกติดังกล่าวนี้เป็นกำหนดที่สอดคล้องกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2543) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ออก

โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดให้งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจ และพื้นที่ผลิต ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง การที่จำเลยที่ 2 กำหนดเวลาการทำงานปกติให้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ทำงานวันละ 12 ชั่วโมง โดยโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ตกลงทำงานตามที่จำเลยที่ 2 กำหนดไว้แล้ว จึงต้องถือว่าโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 มีเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง มิใช่มีเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง และทำงานล่วงเวลาในวันทำงานวันละ 4 ชั่วโมง ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานของโจทก์ดังกล่าวแต่อย่างใด ดังนั้น เงินที่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ได้รับจากการทำงานในเวลาการทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง จึงเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวันเป็นค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคิดคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง โดยไม่คำนึงว่าจำเลยที่ 1 จะเรียกเงินที่จ่ายให้โจทก์ 2 ถึงที่ 7 ในช่วงระหว่างการทำงาน 4 ชั่วโมง สุดท้ายของวันว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม

คำพิพากษา

คดีทั้งหกสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันกับคดีหมายเลขดำที่ 2600/2562 ของศาลแรงงานกลาง โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 7 และเรียกจำเลยที่ 1 และที่ 2 ทุกสำนวนว่า จำเลยที่ 1 และที่ 2 โจทก์ทั้งเจ็ดสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยถึงวันฟ้องให้แก่โจทก์ที่ 1 จำนวน 777,174.31 บาท โจทก์ที่ 2 จำนวน 391,932 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 548,735.43 บาท โจทก์ที่ 4 จำนวน 541,342.37 บาท โจทก์ที่ 5 จำนวน 381,176.12 บาท โจทก์ที่ 6 จำนวน 719,879.87 บาท และโจทก์ที่ 7 จำนวน 400,693 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป จนกว่าจำเลยทั้งสองจะชำระเสร็จ สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยถึงวันฟ้องให้แก่โจทก์ที่ 1 จำนวน 65,890.50 บาท โจทก์ที่ 2 จำนวน 41,685.75 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 46,523.34 บาท โจทก์ที่ 4 จำนวน 45,896.90 บาท โจทก์ที่ 5 จำนวน 40,396.68 บาท โจทก์ที่ 6 จำนวน 61,033.78 บาท และโจทก์ที่ 7 จำนวน 42,464.90 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจำเลยทั้งสองจะชำระเสร็จ กับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ที่ 1 จำนวน 3,445,471.80 บาท โจทก์ที่ 2 จำนวน 914,507 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 1,536,457.50 บาท และโจทก์ที่ 4 จำนวน 1,263,131.25 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจำเลยทั้งสองจะชำระเสร็จ จำเลยทั้งสองทุกสำนวนให้การขอไต่ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ที่ 1 จำนวน 648,774 บาท โจทก์ที่ 2 จำนวน 45,840 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 101,794 บาท และโจทก์ที่ 4 จำนวน 50,211 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 1 กรกฎาคม 2562) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก และให้ยกฟ้องโจทก์ที่ 5 ถึงที่ 7 โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 และจำเลยที่ 1 ทุกสำนวนอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษากลับเป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์ที่

1 ถึงที่ 4 ในส่วนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเสียด้วย นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตาม คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงยุติตามคำฟ้อง คำให้การ และตามที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาว่า โจทก์ทั้งเจ็ดทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2540 วันที่ 8 กันยายน 2551 วันที่ 7 พฤษภาคม 2547 วันที่ 14 เมษายน 2549 วันที่ 20 กันยายน 2550 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2547 และวันที่ 20 กันยายน 2550 ตามลำดับ โดยไม่ได้ทำสัญญาจ้างโดยตรงกับจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 2 ทำสัญญาว่าด้วยบริการของผู้รับจ้างไว้กับจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 1 ส่งลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ไปให้บริการแก่จำเลยที่ 2 และมีโจทก์ทั้งเจ็ดรวมอยู่ด้วย จำเลยที่ 1 และที่ 2 มีการต่อสัญญากัน 2 ถึง 3 ครั้ง แล้วไม่มีการต่อสัญญากันอีก ลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ที่ไปให้บริการแก่จำเลยที่ 2 จึงถูกส่งตัวคืนมายังจำเลยที่ 1 ซึ่งมีโจทก์ทั้งเจ็ดรวมอยู่ด้วย โจทก์ทั้งเจ็ดไปทำงานกับจำเลยที่ 2 ในตำแหน่งช่างเทคนิค ปฏิบัติงานที่แปลงสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในอ่าวไทย ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการแก่จำเลยที่ 2 เป็นเวลา 21 วัน ติดต่อกัน และหยุด 21 วัน ติดต่อกัน โดยปฏิบัติหน้าที่บริการกะละ 12 ชั่วโมง ต่อวัน แต่ในวันหยุดโจทก์ทั้งเจ็ดไม่ได้รับค่าจ้าง แตกต่างจากลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างจำเลยที่ 2 ที่ทำงานมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 14 วัน แต่โจทก์ทั้งเจ็ดมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 10 วัน โจทก์ทั้งเจ็ดได้รับค่าจ้างจากการทำงานในช่วง 4 ชั่วโมงสุดท้ายต่อวันเป็นเงิน 1,802.12 บาท 1,146 บาท 1,272.44 บาท 1,255.32 บาท 1,104.88 บาท 1,669.32 บาท และ 1,161.44 บาท ตามลำดับ ต่อมาจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ด เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2559 วันที่ 6 กรกฎาคม 2559 วันที่ 24 มิถุนายน 2559 วันที่ 24 มิถุนายน 2559 วันที่ 13 กรกฎาคม 2559 วันที่ 24 มิถุนายน 2559 และวันที่ 6 กรกฎาคม 2559 ตามลำดับ แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า คำฟ้องของโจทก์ที่ 1 ที่ 3 ถึงที่ 7 ไม่เป็นฟ้องซ้ำ การทำงานของโจทก์ทั้งเจ็ดเป็นเพียงการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการตามสัญญาที่โจทก์ทั้งเจ็ดทำไว้กับจำเลยที่ 1 เท่านั้น จำเลยที่ 2 ไม่ได้เป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งเจ็ด จำเลยที่ 1 นำเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ 8 ชั่วโมง มาคิดคำนวณเป็นฐานในการคิดคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยไม่ได้นำค่าล่วงเวลาจำนวน 4 ชั่วโมง มาคิดคำนวณด้วย เพราะค่าล่วงเวลาเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ จึงไม่ใช่ค่าจ้างที่จะต้องนำมาเป็นฐานในการคิดคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า การคิดคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่จำเลยที่ 1 คิดคำนวณและจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดนั้นจึงถูกต้องและชอบด้วยกฎหมายแล้ว จำเลยที่ 1 ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติมให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ด สัญญาบริการระหว่างจำเลยที่ 1 กับจำเลยที่ 2 สิ้นสุดลง ลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ที่ถูกส่งไปให้บริการแก่จำเลยที่ 2 จะถูกส่งตัวคืนมายังจำเลยที่ 1 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 จึงต้องกลับมาปฏิบัติงานให้แก่จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนายจ้าง แต่การที่จำเลยที่ 1 อ้างเหตุในการเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 ด้วยเหตุดังกล่าว แม้จะเป็นเหตุที่มีความจำเป็นของจำเลยที่ 1 ก็ตาม แต่ก็ไม่มีเหตุเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 ได้ การเลิกจ้างดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 โดยมีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้าง มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 ไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและไม่จำต้องวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางพิจารณาค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ขอด้วยกฎหมายหรือไม่ จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบหมายให้จำเลยที่ 1 จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 2 จึงต้องถือว่าจำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วยตามมาตรา 11/1 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่วนปัญหาที่จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ว่า ฟ้องโจทก์ที่ 1 และที่ 3 ถึงที่ 7 เป็นฟ้องซ้ำนั้น อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ไม่ได้ระบุให้ชัดแจ้งว่าคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางส่วนไหนที่ไม่ชอบอย่างไรและด้วยเหตุผลใด อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 จึงเป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชัดแจ้ง ส่วนที่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 อุทธรณ์ว่าการทำงานของโจทก์ทั้งเจ็ดมีพฤติกรรมที่ถือได้ว่าโจทก์ทั้งเจ็ดทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง เนื่องจากโจทก์ทั้งเจ็ดต้องทำงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันเป็นกะ กะละ 12 ชั่วโมง การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยโดยยึดหลักฐานการจ้างงานที่ระบุไว้ว่าให้ทำงานปกติ 8 ชั่วโมง และทำงานล่วงเวลา 4 ชั่วโมง จึงเป็นการวินิจฉัยที่ไม่ชอบ และสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวย่อมขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 เป็นการกล่าวอ้างข้อเท็จจริงเพื่อโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมายว่า เงินที่โจทก์ทั้งเจ็ดและจำเลยที่ 1 ตกจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายวันนั้นรวมค่าล่วงเวลาด้วย เพื่อให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่าโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง และได้รับค่าจ้างรายวันตามอัตราที่รวมค่าล่วงเวลาที่ระบุไว้ทั้งต้องนำค่าจ้างอัตราดังกล่าวมาใช้เป็นฐานในการคำนวณ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง คดีมีปัญหาวินิจฉัยเฉพาะฎีกาของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาว่า อุทธรณ์ของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ที่อ้างว่าโจทก์ดังกล่าวมีเวลาทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง ไม่ใช่มีเวลาทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง และทำงานล่วงเวลา 4 ชั่วโมง ตามที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัย การคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยจึงต้องใช้ค่าจ้างรายวันและค่าทำงานล่วงเวลารวมคำนวณด้วยนั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายหรือข้อเท็จจริง เห็นว่า แม้อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจะอ้างคำเบิกความของพยานบุคคลมาสนับสนุนว่าจำเลยที่ 2 ไม่เคยสอบถามเรื่องการทำงานล่วงเวลาก็ตาม แต่ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงมาว่า จำเลยที่ 1 ทำสัญญาจ้างกับโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 โดยตกลงกำหนดอัตราค่าจ้างทำงานแยกเป็นค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง และค่าล่วงเวลา (4 ชั่วโมง) ประกอบกับข้อเท็จจริงที่ยึดตามที่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 บรรยายคำฟ้องและฝ่ายจำเลยไม่ได้โต้แย้งว่าโจทก์ดังกล่าวทำงานบนแท่นเจาะน้ำมัน กำหนดเวลาทำงานเป็น 2 กะ กะละ 12 ชั่วโมง กะกลางวันเวลา 6 นาฬิกา ถึง 18 นาฬิกา และกะกลางคืนเวลา 18 นาฬิกา ถึง 6 นาฬิกา ของวันรุ่งขึ้นในการทำงาน 12 ชั่วโมง มีเวลาพัก 1 ชั่วโมง ในแต่ละกะโจทก์ดังกล่าวทำงานกะกลางวันแบ่งเวลาพักเป็น 3 ช่วง คือช่วงแรกพักเวลา 9 นาฬิกา ถึง 9.15 นาฬิกา ช่วงที่ 2 พักเวลา 12 นาฬิกา ถึง 12.30 นาฬิกา และช่วงที่ 3 พักเวลา 15 นาฬิกา ถึง 15.15 นาฬิกา รวม 1 ชั่วโมง และข้อเท็จจริงที่ยุติว่างานที่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ทำนั้นเป็นงานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมซึ่งมีกฎกระทรวง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2543 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว

สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ดังนี้ ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาและข้อเท็จจริงที่ยุติดังกล่าวจึงเพียงพอที่จะตีความถึงการตกลงทำงานตามสัญญาจ้างระหว่างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 กับจำเลยที่ 1 ว่าแท้ที่จริงแล้วตกลงกำหนดเวลาทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง หรือ 8 ชั่วโมง ซึ่งศาลสามารถวิเคราะห์จากสัญญาจ้างแรงงานและข้อเท็จจริงประกอบข้อกฎหมายดังกล่าววินิจฉัยได้โดยไม่ต้องอาศัยข้อเท็จจริงอื่นอีก ดังนี้ อุทธรณ์ของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 หาใช้อุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมายดังที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยมาไม่ เพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็วศาลฎีกาเห็นควรวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ดังกล่าวไปเสียทีเดียวโดยไม่จำเป็นต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยเสียก่อน และเห็นว่าการทำงานล่วงเวลา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคหนึ่ง ได้บัญญัติไว้ว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป" ซึ่งหมายความว่า หากนายจ้างประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานแล้ว นายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาในแต่ละคราว ๆ ไป นายจ้างจึงจะมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ แต่เมื่อพิจารณาสัญญาจ้างแรงงานและเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 กับจำเลยที่ 1 แล้ว สัญญาจ้างแรงงานข้อ 2. การปฏิบัติงาน ข้อ 2.1 กำหนดไว้ว่า เวลาปฏิบัติงานปกติให้ถือเวลาที่กำหนดโดยนายจ้าง ข้อ 2.2 ค่าจ้างล่วงเวลาให้ถือเวลาที่นอกเหนือจากการทำงานปกติ ซึ่งตามเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานในข้อ 1. ค่าจ้างแรงงาน ได้ระบุไว้ว่าข้อ 1.1 เวลาทำงานปกติ อัตราค่าจ้างต่อวัน (8 ชั่วโมง) วันละ...บาท อัตราค่าจ้างล่วงเวลา (4 ชั่วโมง) วันละ....บาท จึงเท่ากับว่าจำเลยที่ 1 กำหนดให้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานทุกวันไว้ล่วงหน้า ตั้งแต่ขณะทำสัญญาจ้างแรงงาน การกำหนดในลักษณะดังกล่าวเป็นการหลีกเลี่ยงมิให้นายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคหนึ่ง กำหนดไว้ การที่จำเลยที่ 1 กำหนดให้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ต้องทำงานล่วงเวลาในวันทำงานไว้ล่วงหน้าวันละ 4 ชั่วโมง เป็นการขัดต่อมาตรา 24 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงตกเป็นโมฆะไม่มีผลใช้บังคับ ย่อมไม่อาจนำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 กับจำเลยที่ 1 มารับฟังทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดเวลาการทำงานปกติและเวลาการทำงานล่วงเวลาได้ แต่อย่างไรก็ดี สำหรับเวลาการทำงานปกติในวันทำงานของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 นั้น ข้อเท็จจริงได้ความว่า จำเลยที่ 1 ส่งโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ไปทำงานกับจำเลยที่ 2 และศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยไว้โดยคู่ความมิได้ฎีกาโต้แย้งว่า จำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 วรรคหนึ่ง จำเลยที่ 2 ในฐานะนายจ้างจึงมีอำนาจบังคับบัญชาและควบคุมดูแลการทำงานโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ในฐานะลูกจ้าง ด้วยการกำหนดเวลาการทำงานปกติในวันทำงานของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 และเมื่อข้อเท็จจริงตามที่คู่ความมิได้โต้แย้งคัดค้านกันที่ปรากฏตามคำฟ้องและคำให้การได้ความว่า จำเลยที่ 2 กำหนดเวลาการทำงานปกติให้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ทำงานเป็นกะ กะละ 12 ชั่วโมง ต่อวัน ซึ่งการกำหนดเวลาการทำงานปกติดังกล่าวนั้นเป็นการกำหนดที่สอดคล้องกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2543) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกฎกระทรวง

ดังกล่าวได้กำหนดให้งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง การที่จำเลยที่ 2 กำหนดเวลาการทำงานปกติให้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ทำงานวันละ 12 ชั่วโมง โดยโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ตกลงทำงานตามที่จำเลยที่ 2 กำหนดไว้แล้ว จึงต้องถือว่าโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 มีเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง มิใช่มีเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง และทำงานล่วงเวลาในวันทำงานวันละ 4 ชั่วโมง ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานของโจทก์ดังกล่าวแต่อย่างใด ดังนั้น เงินที่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ได้รับจากการทำงานในเวลางานปกติวันละ 12 ชั่วโมง จึงเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวันเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคิดคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง โดยไม่คำนึงว่าจำเลยที่ 1 จะเรียกเงินที่จ่ายให้โจทก์ 2 ถึงที่ 7 ในช่วงระหว่างการทำงาน 4 ชั่วโมงสุดท้ายของวันว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม การที่จำเลยที่ 1 จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 โดยนำแต่เฉพาะค่าจ้างที่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ได้รับจากการทำงานในเวลางานปกติวันละ 8 ชั่วโมง มาเป็นฐานในการคิดคำนวณจึงไม่ถูกต้อง จำเลยที่ 1 ต้องนำค่าจ้างที่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ได้รับจากการทำงานในเวลางานปกติอีกวันละ 4 ชั่วโมง มาเป็นฐานในการคิดคำนวณด้วย โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ได้รับค่าจ้างจากการทำงานในเวลางานปกติช่วง 4 ชั่วโมง สุดท้ายต่อวัน เป็นเงิน 1,146 บาท 1,272.44 บาท 1,255.32 บาท 1,104.88 บาท 1,669.32 บาท และ 1,161.44 บาท ตามลำดับ และโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ฟ้องขอให้จำเลยทั้งสองชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ยังขาดอยู่ เป็นเวลา 30 วัน เป็นเงิน 34,380 บาท 38,173 บาท 37,659 บาท 33,146 บาท 50,079 บาท และ 34,843 บาท ตามลำดับ โดยจำเลยทั้งสองไม่ได้ให้การปฏิเสธ โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 จึงมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติมดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 (เดิม) นับแต่วันที่พ้นกำหนดทวงถาม ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับแก่กรณีดอกเบี้ยผิดนัดของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในขณะเกิดเหตุคดีนี้ แต่เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ทวงถามเมื่อใด จึงกำหนดให้ได้รับนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป และในระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา มีการประกาศใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2564 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน 2564 เป็นต้นมา โดยพระราชกำหนดดังกล่าวได้แก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 7 และมาตรา 224 วรรคหนึ่ง เป็นผลให้ดอกเบี้ยผิดนัดปรับเปลี่ยนจากอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี เป็นร้อยละ 5 ต่อปี หรืออัตราดอกเบี้ยใหม่ที่กระทรวงการคลังปรับเปลี่ยนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาบวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ 2 ต่อปี โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 จึงมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนถึงวันที่ 10 เมษายน 2564 และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 5 ต่อปี หรืออัตราที่กระทรวงการคลังปรับเปลี่ยนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาบวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ 2 ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 7 (ที่แก้ไขใหม่) และมาตรา 224 วรรคหนึ่ง (ที่แก้ไขใหม่) แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 นับแต่วันนี้

11 เมษายน 2564 เป็นต้นไป และในส่วนของค่าชดเชยนั้น โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 พ้องขอให้จำเลยทั้งสองชำระค่าชดเชยที่ยังขาดอยู่เป็นเวลา 240 วัน 300 วัน 300 วัน 240 วัน 300 วัน และ 240 วัน คิดเป็นเงิน 275,040 บาท 381,729 บาท 376,586 บาท 265,166 บาท 500,786 บาท และ 278,743 บาท ตามลำดับ โดยจำเลยทั้งสองไม่ได้ให้การปฏิเสธเช่นกัน เมื่อโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 เข้าทำงานเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2551 วันที่ 7 พฤษภาคม 2547 วันที่ 14 เมษายน 2549 วันที่ 20 กันยายน 2550 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2547 และวันที่ 20 กันยายน 2550 แล้วถูกเลิกจ้างในวันที่ 6 กรกฎาคม 2559 วันที่ 24 มิถุนายน 2559 วันที่ 24 มิถุนายน 2559 วันที่ 13 กรกฎาคม 2559 วันที่ 24 มิถุนายน 2559 และวันที่ 6 กรกฎาคม 2559 ตามลำดับ โจทก์ที่ 2 ที่ 5 และที่ 7 จึงทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน ส่วนโจทก์ที่ 3 ที่ 4 และที่ 6 ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพิ่มเติมตามค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ยวในระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไป และเมื่อจำเลยที่ 1 ยังไม่ได้ชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ให้ครบถ้วนถูกต้องตามกฎหมายจำเลยที่ 2 ในฐานะนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 วรรคหนึ่ง จึงต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 ชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยวให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 ด้วย พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 เป็นเงิน 34,380 บาท 38,173 บาท 37,659 บาท 33,146 บาท 50,079 บาท และ 34,843 บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยวอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 1 กรกฎาคม 2562) เป็นต้นไปจนถึงวันที่ 10 เมษายน 2564 และอัตราร้อยละ 5 ต่อปี นับแต่วันที่ 11 เมษายน 2564 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ อัตราดอกเบี้ยตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน 2564 นั้น ถ้ากระทรวงการคลังปรับเปลี่ยนอัตราโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาเมื่อใด ก็ให้ปรับเปลี่ยนไปตามนั้นบวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ 2 ต่อปี แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 และให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 7 เป็นเงิน 275,040 บาท 381,729 บาท 376,586 บาท 265,166 บาท 500,786 บาท และ 278,743 บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยวอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 6 กรกฎาคม 2559 วันที่ 24 มิถุนายน 2559 วันที่ 24 มิถุนายน 2559 วันที่ 13 กรกฎาคม 2559 วันที่ 24 มิถุนายน 2559 และวันที่ 6 กรกฎาคม 2559 ซึ่งเป็นวันเลิกจ้างของโจทก์แต่ละรายเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

องค์คณะ

สมจิตร์ ทองศรี · กิตติพงษ์ ศิริโรจน์ · จักรชัย เยพิทักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/597-602/2566>