

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3969-3975/2567

นาย ธ. กับพวกโจทก์ บริษัท อ.จำเลย

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 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118, ป.วิ.พ. มาตรา 225, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57/1, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคหนึ่ง ได้บัญญัติไว้ว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป" ซึ่งหมายความว่า หากนายจ้างประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานแล้ว นายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาในแต่ละคราว ๆ ไป นายจ้างถึงจะมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ แต่สัญญาจ้างแรงงานของโจทก์ทั้งเจ็ด กำหนดไว้เหมือนกันในข้อ 2. การปฏิบัติงาน ข้อ 2.1 กำหนดไว้ว่า เวลาปฏิบัติงานปกติ ให้ถือเวลาที่กำหนดโดยนายจ้าง ข้อ 2.2 ค่าจ้างล่วงเวลา ให้ถือเวลาที่นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ และตามเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงาน ระบุในข้อ 1.2 เวลาทำงานนอกฝั่ง กะกลางวัน เวลา 6 นาฬิกา ถึง 18 นาฬิกา / กะกลางคืน เวลา 18 นาฬิกา ถึง 6 นาฬิกา โดยคิดเป็นเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง และส่วนที่เหลือเป็นค่าจ้างล่วงเวลา จึงเท่ากับว่าจำเลยกำหนดให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานล่วงเวลาในวันทำงานทุกวันไว้ล่วงหน้าตั้งแต่ขณะทำสัญญาจ้างแรงงาน เป็นการหลีกเลียงไม่ให้นายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไปก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามที่มาตรา 24 วรรคหนึ่ง กำหนดไว้ การที่จำเลยกำหนดให้โจทก์ทั้งเจ็ดต้องทำงานล่วงเวลาในวันทำงานไว้ล่วงหน้าวันละ 4 ชั่วโมง เป็นการขัดต่อมาตรา 24 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจึงตกเป็นโมฆะไม่มีผลใช้บังคับ ย่อมไม่อาจนำสัญญาจ้างแรงงานพร้อมเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวมารับฟังทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดเวลาการทำงานปกติและเวลาการทำงานล่วงเวลาได้ จำเลยส่งโจทก์ทั้งเจ็ดไปทำงานกับบริษัท ช. ซึ่งบริษัท ช. กำหนดเวลาการทำงานปกติให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานเป็นกะ

คำพิพากษา

กะละ 12 ชั่วโมง ต่อวัน ซึ่งการกำหนดเวลาการทำงานปกติดังกล่าวนั้นเป็นการกำหนดที่สอดคล้องกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2543) ออกตามความใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดให้งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว

สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง การที่บริษัท ข. กำหนดเวลาการทำงานปกติให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานวันละ 12 ชั่วโมง โดยโจทก์ทั้งเจ็ดตกลงทำงานตามที่บริษัท ข. กำหนดไว้แล้ว จึงต้องถือว่าโจทก์ทั้งเจ็ดมีเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง มิใช่มีเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง และทำงานล่วงเวลาในวันทำงานวันละ 4 ชั่วโมง ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวแต่อย่างใด ดังนั้น เงินที่โจทก์ทั้งเจ็ดได้รับจากการทำงานในเวลาการทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง จึงเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวันเป็นค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคิดคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง โดยไม่คำนึงว่าจำเลยจะเรียกเงินที่จ่ายให้โจทก์ทั้งเจ็ดในช่วงระหว่างการทำงาน 4 ชั่วโมงสุดท้ายของวันว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม การที่จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดโดยนำแต่เฉพาะค่าจ้างที่โจทก์ทั้งเจ็ดได้รับจากการทำงานในเวลาทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง มาเป็นฐานในการคิดคำนวณจึงไม่ถูกต้อง จำเลยต้องนำค่าจ้างที่โจทก์ทั้งเจ็ดได้รับจากการทำงานในเวลาการทำงานปกติอีกวันละ 4 ชั่วโมง มาเป็นฐานในการคิดคำนวณด้วย โจทก์ทั้งเจ็ดสำนวนฟ้องในทำนองเดียวกัน ขอให้บังคับจำเลยชำระค่าจ้างค้างจ่ายและเงินเพิ่มจนถึงวันฟ้อง สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินเพิ่มจนถึงวันฟ้อง ค่าชดเชยและดอกเบี้ยจนถึงวันฟ้อง พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินค่าชดเชย นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และชำระเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุกเจ็ดวัน ของค่าจ้างค้างจ่าย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์แต่ละสำนวน จำเลยทุกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 9 พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าส่วนที่ขาดแก่โจทก์ทั้งเจ็ดดังนี้ โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 403,968 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 389,280 บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 14,688 บาท นับแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 293,687 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 273,197 บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 20,490 บาท นับแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ โจทก์ที่ 3 เป็นเงิน 307,682 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 293,040 บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 14,652 บาท นับแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ โจทก์ที่ 4 เป็นเงิน 315,018 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 293,040 บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 21,978 บาท นับแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ โจทก์ที่ 5 เป็นเงิน 315,018 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 293,040 บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 21,978 บาท นับแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ โจทก์ที่ 6 เป็นเงิน 234,892 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 213,538 บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 21,354 บาท นับแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ โจทก์ที่ 7 เป็นเงิน 211,728 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 204,898 บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 6,830 บาท นับแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะ

ชำระเสร็จ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยทุกสำนวนอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งเจ็ดสำหรับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติมพร้อมดอกเบี้ยเสียด้วย นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 โจทก์ทั้งเจ็ดฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 9 รับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยประกอบกิจการเกี่ยวกับจัดจ้างคนงานไปทำงานกับบริษัทต่าง ๆ จำเลยรับโจทก์ทั้งเจ็ดเพื่อทำงานกับบริษัท ช. โจทก์ที่ 1 เข้าทำงานเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2557 โจทก์ที่ 2 เข้าทำงานเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2557 โจทก์ที่ 3 และที่ 4 เข้าทำงานเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2556 โจทก์ที่ 5 เข้าทำงานเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2557 โจทก์ที่ 6 และที่ 7 เข้าทำงานเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2557 โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานประจำแทนฐานการผลิตปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ เอราวัณ ตำแหน่งสุดท้ายตามคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน ทำหน้าที่ดูแลและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ประจำแทนฐานการผลิตปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ มีกำหนดเวลาการทำงานหนึ่งวันไม่เกิน 12 ชั่วโมง วันที่ 11 เมษายน 2563 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเนื่องจากบริษัทคู่ค้าจำเลยยกเลิกสัญญาบริการกับจำเลย โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2563 จำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดตามอายุงาน โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างในเวลาที่ทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง แล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งเจ็ดทราบดีขณะทำสัญญาว่าต้องลงไปปฏิบัติงานนอกฝั่ง โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานเป็นกะ กะกลางวันตั้งแต่เวลา 6 นาฬิกา ถึง 18 นาฬิกา และกะกลางคืนตั้งแต่เวลา 18 นาฬิกา ถึง 6 นาฬิกา สัญญาจ้างแรงงานและหนังสือปรับค่าจ้างประจำปีระหว่างโจทก์ทั้งเจ็ดกับจำเลยระบุอัตราค่าจ้างปกติ 8 ชั่วโมง กับค่าล่วงเวลา 4 ชั่วโมง รวมเป็น 12 ชั่วโมง โจทก์ที่ 1 มีระยะเวลาทำงาน 6 ปี 17 วัน โจทก์ที่ 2 มีระยะเวลาทำงาน 6 ปี 1 เดือน 5 วัน โจทก์ที่ 3 และที่ 4 มีระยะเวลาทำงานคนละ 6 ปี 11 เดือน 10 วัน โจทก์ที่ 5 มีระยะเวลาทำงาน 6 ปี 1 เดือน 5 วัน โจทก์ที่ 6 และที่ 7 มีระยะเวลาทำงานคนละ 5 ปี 9 เดือน 18 วัน ระยะเวลาการทำงาน (นอกฝั่ง) ของโจทก์ทั้งเจ็ดวันละ 12 ชั่วโมง ถือเป็นเวลาทำงานปกติ การที่จำเลยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 7 โดยคำนวณจากค่าจ้างในเวลาที่ทำงานปกติ 8 ชั่วโมง รวมกับค่าล่วงเวลา 4 ชั่วโมงต่อวัน และจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 7 ในอัตราร้อยละ 2,856 บาท 2,656 บาท 2,849 บาท 2,849 บาท 2,849 บาท 2,768 บาท และ 2,656 บาท ตามลำดับ ถือเป็นค่าจ้าง เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ด จะต้องนำค่าจ้างดังกล่าวมาคิดคำนวณค่าชดเชย ที่จำเลยนำค่าจ้างจากเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง มาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงไม่ถูกต้อง โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 ทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน โจทก์ที่ 6 และที่ 7 ทำงานครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 7 จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติมพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินค่าชดเชย และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นับแต่วันที่คำสั่งเลิกจ้างมีผลบังคับจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งเจ็ด จำเลยไม่ได้ค้างจ่ายค่าจ้างโจทก์ทั้งเจ็ด โบนัสและค่าเดินทางถือเป็นเงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ ที่มีใช้เงินค่าตอบแทนจากการทำงานโดยตรงตามเวลาทำงานปกติ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง จะนำมารวมกับค่าจ้างเพื่อคำนวณเป็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ได้ กรณียังถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดโดยปราศจาก

เหตุผลอันสมควร จำเลยจึงไม่ต้องเสียเงินเพิ่มตามที่โจทก์ทั้งเจ็ดขอมาท้ายคำฟ้อง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเพราะเหตุสัญญาบริการระหว่างจำเลยกับบริษัท ช. สิ้นสุดลง ถือเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอ มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ทั้งเจ็ดกับจำเลยพร้อมเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงาน มีการระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการจ้างงาน สวัสดิการ การลา ระเบียบ ข้อบังคับ วันเวลาทำงาน อัตราค่าจ้าง โดยในส่วนของการทำงานนอกฝั่งนั้น ระบุเวลาทำงานไว้ชัดเจนว่า กะกลางวัน เวลา 6 นาฬิกา ถึง 18 นาฬิกา กะกลางคืน เวลา 18 นาฬิกา ถึง 6 นาฬิกา รวมทำงานกะละ 12 ชั่วโมง เป็นเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง ที่เหลือเป็นการทำงานล่วงเวลา อัตราค่าจ้างในวันทำงานปกติ 8 ชั่วโมง อัตราค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง อัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง อัตราค่าทำงานในวันหยุดต่อ 8 ชั่วโมง อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุดต่อชั่วโมง ทั้งการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด จำเลยก็ระบุให้คำนวณจากฐานค่าจ้างในวันทำงานปกติ มิใช่ระบุให้คำนวณจากผลรวมของค่าจ้างในวันทำงานปกติ (8 ชั่วโมง) กับค่าล่วงเวลา (4 ชั่วโมง) ข้อตกลงในสัญญาจ้างในส่วนดังกล่าวเป็นการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานหรือการจ้าง ซึ่งเป็นสภาพการจ้าง จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ผูกพันโจทก์ทั้งเจ็ดกับจำเลยให้ต้องปฏิบัติตาม และจำเลยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานต่อวันให้โจทก์ทั้งเจ็ดโดยแบ่งเป็นอัตราค่าจ้างปกติ 8 ชั่วโมง กับค่าล่วงเวลา 4 ชั่วโมง มาตลอดระยะเวลาที่โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานกับจำเลย เมื่องานที่โจทก์ทั้งเจ็ดทำเป็นงานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตที่อยู่ในบังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2543) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 1 ซึ่งกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงาน ตาม (1) ว่า "(1) ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง" การที่จำเลยกำหนดไว้ในสัญญาจ้างให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานกะละ 12 ชั่วโมง จึงไม่ขัดต่อกฎกระทรวงดังกล่าว การที่จำเลยระบุไว้ชัดเจนในสัญญาจ้างถึงอัตราค่าจ้างสำหรับเวลาทำงานปกติ (8 ชั่วโมง) อัตราค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ (4 ชั่วโมง) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันซึ่งประกอบด้วยเวลาทำงานปกติในวันทำงาน คือ 8 ชั่วโมง กับการทำงานล่วงเวลา ทำให้โจทก์ทั้งเจ็ดซึ่งเป็นคู่สัญญาทราบถึงข้อตกลงในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจนตั้งแต่วันที่ทำสัญญา วันที่มีการทำสัญญาจ้างฉบับใหม่โดยต่ออายุสัญญาจ้างออกไป และตลอดระยะเวลาที่โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานตามสัญญา ทั้งมีการจ่ายเงินดังกล่าวตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างเรื่อยมา โดยไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งเจ็ดขอแก้ไขสัญญาจ้างหรือทักท้วงข้อกำหนดในสัญญาจ้างว่าไม่ถูกต้องประการใด เพิ่งมาโต้แย้งว่าไม่ถูกต้องหลังจากที่ถูกเลิกจ้างแล้ว เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวที่กำหนดไว้ตามสัญญาจ้างแรงงานที่โจทก์ทั้งเจ็ดทำกับจำเลยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับได้และผูกพันคู่สัญญา เมื่อข้อตกลงที่โจทก์ทั้งเจ็ดทำไว้กับจำเลยระบุเวลาทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง จึงต้องรับฟังว่าโจทก์ทั้งเจ็ดมีเวลาทำงานปกติในวันทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ดังนั้น ค่าจ้างที่โจทก์ทั้งเจ็ดได้รับสำหรับระยะเวลาทำงานปกติในวันทำงานก็คือ วันละ 8 ชั่วโมง และเมื่อข้อเท็จจริงรับฟังยุติแล้วว่าจำเลยจ่าย

ค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดโดยคำนวณจากฐานค่าจ้างในเวลาทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง ครบถ้วนแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวเพิ่มเติมให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดพร้อมดอกเบี้ยอีก คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ทั้งเจ็ดประการเดียวว่า จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยเพิ่มเติมพร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดตามคำฟ้องหรือไม่ โดยโจทก์ทั้งเจ็ดฎีกาว่า แม้สัญญาจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดระบุเวลาทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง และการทำงานล่วงเวลาวันละ 4 ชั่วโมง แต่ในทางปฏิบัติจำเลยให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานประจำแทนฐานการผลิตปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ โดยทำงานเป็นกะ กำหนดกะกลางวันเวลา 6 ถึง 18 นาฬิกา รวม 12 ชั่วโมง และกะกลางคืนเวลา 18 ถึง 6 นาฬิกา รวม 12 ชั่วโมง ทำงาน 21 วัน พัก 21 วัน โดยโจทก์ทั้งเจ็ดต้องทำงานวันละ 12 ชั่วโมงอยู่ตลอดเวลา ไม่เคยทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และจำเลยไม่เคยถามความสมัครใจในการทำงานล่วงเวลาวันละ 4 ชั่วโมง โจทก์ทั้งเจ็ดไม่อาจปฏิเสธที่จะไม่ทำงานล่วงเวลาได้ จำเลยจะคิดค่าจ้างในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุด การหักค่าจ้างหรือชดเชยค่าจ้าง กรณีโจทก์ทั้งเจ็ดใช้วันหยุดเกิน หรือกรณีโจทก์ทั้งเจ็ดไม่ใช้วันลาพักผ่อน หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จำเลยจะคำนวณค่าจ้างเป็นรายวันจากฐานค่าจ้างที่คิดจากการทำงานวันละ 12 ชั่วโมง เท่ากับจำเลยให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง ในการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงต้องคิดจากฐานค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ 12 ชั่วโมง เห็นว่า ในการทำงานล่วงเวลา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคหนึ่ง ได้บัญญัติไว้ว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป" ซึ่งหมายความว่า หากนายจ้างประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานแล้ว นายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาในแต่ละคราว ๆ ไป นายจ้างถึงจะมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ แต่เมื่อพิจารณาสัญญาจ้างงานและสัญญาจ้างแรงงานพร้อมเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานแล้ว สัญญาจ้างแรงงานของโจทก์ทั้งเจ็ดกำหนดไว้เหมือนกันในข้อ 2. การปฏิบัติงาน ข้อ 2.1 กำหนดไว้ว่า เวลาปฏิบัติงานปกติ ให้ถือเวลาที่กำหนดโดยนายจ้าง ข้อ 2.2 ค่าจ้างล่วงเวลา ให้ถือเวลาที่นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ และตามเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงาน ระบุในข้อ 1.2 เวลาทำงานนอกฝั่ง กะกลางวัน เวลา 6 นาฬิกา ถึง 18 นาฬิกา / กะกลางคืน เวลา 18 นาฬิกา ถึง 6 นาฬิกา โดยคิดเป็นเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง และส่วนที่เหลือเป็นค่าจ้างล่วงเวลา จึงเท่ากับว่าจำเลยกำหนดให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานล่วงเวลาในวันทำงานทุกวันไว้ล่วงหน้าตั้งแต่ขณะทำสัญญาจ้างแรงงาน การกำหนดในลักษณะดังกล่าวเป็นการหลีกเลี่ยงไม่ให้นายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไปก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 วรรคหนึ่ง กำหนดไว้ การที่จำเลยกำหนดให้โจทก์ทั้งเจ็ดต้องทำงานล่วงเวลาในวันทำงานไว้ล่วงหน้าวันละ 4 ชั่วโมง เป็นการขัดต่อมาตรา 24 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจึงตกเป็นโมฆะไม่มีผลใช้บังคับ ย่อมไม่อาจนำสัญญาจ้างแรงงานพร้อมเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวระหว่างโจทก์ทั้งเจ็ดกับจำเลยมารับฟังทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดเวลาการทำงานปกติและเวลาการทำงานล่วงเวลาได้ แต่อย่างไรก็ดี สำหรับเวลาการทำงานปกติในวันทำงานของโจทก์ทั้งเจ็ดนั้น เมื่อข้อเท็จจริงตามที่คู่ความมิได้โต้แย้งคัดค้านกันที่ปรากฏตามคำฟ้องและคำให้การได้ความว่า จำเลยส่งโจทก์ทั้งเจ็ดไปทำงานกับบริษัท ช. ซึ่งบริษัท ช. กำหนดเวลาการทำงานปกติให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานเป็นกะ กะละ 12 ชั่วโมง ต่อวัน ซึ่งการกำหนดเวลา

การทำงานปกติดังกล่าวนั้นเป็นการกำหนดที่สอดคล้องกับกฎกระทรวง 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 โดยกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดให้งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิตให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง การที่บริษัท ข. กำหนดเวลาการทำงานปกติให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานวันละ 12 ชั่วโมง โดยโจทก์ทั้งเจ็ดตกลงทำงานตามที่บริษัท ข. กำหนดไว้แล้ว จึงต้องถือว่าโจทก์ทั้งเจ็ดมีเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง มิใช่มีเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง และทำงานล่วงเวลาในวันทำงานวันละ 4 ชั่วโมง ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานพร้อมเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานของโจทก์ทั้งเจ็ดดังกล่าวแต่อย่างใด ดังนั้น เงินที่โจทก์ทั้งเจ็ดได้รับจากการทำงานในเวลาการทำงานปกติวันละ 12 ชั่วโมง จึงเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวันเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคิดคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง โดยไม่คำนึงว่าจำเลยจะเรียกเงินที่จ่ายให้โจทก์ทั้งเจ็ดในช่วงระหว่างการทำงาน 4 ชั่วโมงสุดท้ายของวันว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม การที่จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดโดยนำแต่เฉพาะค่าจ้างที่โจทก์ทั้งเจ็ดได้รับจากการทำงานในเวลาการทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง มาเป็นฐานในการคิดคำนวณจึงไม่ถูกต้อง จำเลยต้องนำค่าจ้างที่โจทก์ทั้งเจ็ดได้รับจากการทำงานในเวลาการทำงานปกติอีกวันละ 4 ชั่วโมง มาเป็นฐานในการคิดคำนวณด้วย โจทก์ทั้งเจ็ดได้รับค่าจ้างจากการทำงานในเวลาการทำงานปกติต่อวันเป็นเงิน 2,856 บาท 2,656 บาท 2,849 บาท 2,849 บาท 2,849 บาท 2,768 บาท และ 2,656 บาท ตามลำดับ ที่โจทก์ทั้งเจ็ดฟ้องขอให้จำเลยชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ยังขาดอยู่นั้น เมื่อข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 9 รับฟังเป็นยุติและที่จำเลยไม่ได้ให้การปฏิเสธได้ความว่า จำเลยมีกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดคิดระยะเวลาทำงานปกติ 21 วัน จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดวันที่ 11 เมษายน 2563 ให้มีผลเป็นการเลิกจ้างวันที่ 1 มิถุนายน 2563 โดยจำเลยยินยอมจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดจำนวน 12 วัน 18 วัน 12 วัน 18 วัน 18 วัน 18 วัน และ 6 วัน ตามลำดับ จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดแล้วเป็นเงิน 19,584 บาท 27,318 บาท 19,536 บาท 29,304 บาท 29,304 บาท 28,470 บาท และ 9,106 บาท ตามลำดับ เมื่อโจทก์ทั้งเจ็ดมีคำขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเฉพาะในส่วนที่จำเลยไม่ได้นำค่าล่วงเวลา 4 ชั่วโมง มารวมคำนวณเป็นค่าจ้างในจำนวนวันดังกล่าว โจทก์ทั้งเจ็ดจึงมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติมตามคำฟ้องดังกล่าวเป็นเงิน 14,688 บาท 20,490 บาท 14,652 บาท 21,978 บาท 21,978 บาท 21,354 บาท และ 6,830 บาท ตามลำดับ แต่ในส่วนที่โจทก์ทั้งเจ็ดฎีกาขอให้จำเลยชำระดอกเบี้ยของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น เห็นว่า โจทก์ทั้งเจ็ดนำคดีมาสู่ศาลเนื่องจากเห็นว่าจำเลยจ่ายเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามจำนวนวันที่โจทก์ทั้งเจ็ดอ้างถึงในคำฟ้องโดยคิดจากค่าจ้างในเวลาทำงานเพียง 8 ชั่วโมง ซึ่งโจทก์ทั้งเจ็ดเห็นว่าจำเลยยังจ่ายไม่ครบถ้วน จึงเรียกร้องเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าว

ล่วงหน้าโดยให้คิดจากค่าจ้างในเวลาทำงานเป็นเวลา 12 ชั่วโมง และเงินเพิ่มอัตราร้อยละ 15 ทุกเจ็ดวัน ตามมาตรา 9 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยคำนวณเป็นจำนวนเงินและไม่ได้เรียกร้องดอกเบี้ยผิวน้ำซึ่งต่างจากเงินจำนวนอื่นซึ่งโจทก์แต่ละคนเรียกร้องที่มีทั้งดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยและเงินเพิ่มเป็นจำนวนเงินอย่างชัดเจน เช่นนี้ จึงเป็นเรื่องที่โจทก์แต่ละคนรู้ถึงสิทธิของตนเองและไม่ประสงค์จะเรียกร้องดอกเบี้ยของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ประเด็นแห่งคดีจึงมีเพียงว่ามีเหตุที่จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าส่วนที่ขาดและเงินเพิ่มแก่โจทก์ทั้งเจ็ดหรือไม่ เท่านั้น จึงเห็นสมควรไม่กำหนดดอกเบี้ยของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ด และในส่วน of ค่าชดเชยที่โจทก์ทั้งเจ็ดฟ้องขอให้จำเลยชำระค่าชดเชยที่ยังขาดอยู่นั้น เมื่อศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า โจทก์ทั้งเจ็ดเข้าทำงานเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2557 วันที่ 28 เมษายน 2557 วันที่ 27 มิถุนายน 2556 วันที่ 27 มิถุนายน 2556 วันที่ 28 เมษายน 2557 วันที่ 18 สิงหาคม 2557 และวันที่ 18 สิงหาคม 2557 ตามลำดับ แล้วถูกเลิกจ้างพร้อมกันทั้งหมดในวันที่ 1 มิถุนายน 2563 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 ทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน ส่วนโจทก์ที่ 6 และที่ 7 ทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดแล้วเป็นเงิน 293,760 บาท 364,243 บาท 390,720 บาท 390,720 บาท 390,720 บาท 284,702 บาท และ 273,182 บาท ตามลำดับ โจทก์ทั้งเจ็ดจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพิ่มเติมเป็นเงิน 391,680 บาท 273,197 บาท 293,040 บาท 293,040 บาท 293,040 บาท 213,538 บาท และ 204,898 บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยในระหว่างผิวน้ำอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไป ส่วนที่โจทก์ทั้งเจ็ดขอให้จำเลยชำระเงินเพิ่มนั้น คดีนี้ ศาลแรงงานภาค 9 พิพากษาให้จำเลยชำระค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ทั้งเจ็ด คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์ทั้งเจ็ดไม่ได้อุทธรณ์โต้แย้งคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 ในส่วนที่ศาลแรงงานภาค 9 ยกคำขออื่น ๆ ฎีกาของโจทก์ทั้งเจ็ดส่วนนี้เป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เป็นฎีกาที่ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง และมาตรา 252 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57/1 วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิพากษาให้จำเลยไม่ต้องชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยนั้นไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของโจทก์ทั้งเจ็ดฟังขึ้นบางส่วน พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ทั้งเจ็ดเป็นเงิน 14,688 บาท 20,490 บาท 14,652 บาท 21,978 บาท 21,978 บาท 21,354 บาท และ 6,830 บาท ตามลำดับ และชำระค่าชดเชยแก่โจทก์ทั้งเจ็ดเป็นเงิน 391,680 บาท 273,197 บาท 293,040 บาท 293,040 บาท 293,040 บาท 213,538 บาท และ 204,898 บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินค่าชดเชยดังกล่าว นับแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2563 ซึ่งเป็นวันเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

องค์คณะ

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น · จำแลง กุลเจริญ · อนันต์ คงบริรักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th ·
<https://www.thaideka.online/deka/3969-3975/2567>