

บันทึก
เรื่อง หรือปัญหากฎหมายแรงงาน
(กรณีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย)

กระทรวงคมนาคมได้มีหนังสือที่ กค.๐๒๐๖/๑๒๙๗ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาให้ความเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการวางหลักเกณฑ์ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานตามข้อบังคับขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย กับกรมแรงงานมีความเห็นขัดแย้งกันอยู่ ดังนี้

๑. การว่าจ้างพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่สองหน้าที่ในระยะเวลาต่อเนื่องกันจะกระทำได้หรือไม่ ซึ่งกรมแรงงานเห็นว่า การจ้างพนักงานให้ปฏิบัติงานสองหน้าที่ในระยะเวลาต่อเนื่องกันจะกระทำได้หรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับนายจ้างและพนักงานจะตกลงกัน และถ้าการทำงานทั้งสองหน้าที่ต่อเนื่องกันนั้น มีเวลาทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติแล้ว ก็ต้องถือว่าเป็นการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาซึ่งจะต้องปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน แต่องค์การโทรศัพท์ฯ เห็นว่า หากงานในหน้าที่หลังเป็นงานคนละประเภท ซึ่งระยะเวลาของการทำงานไม่ต่อเนื่องกันและอัตราค่าจ้างก็แตกต่างกันกับงานในหน้าที่แรกแล้ว ก็ไม่ควรถือว่าเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่หลังเป็นการทำงานล่วงเวลา

๒. หากการจ้างตาม ๑. กระทำได้ ผลประโยชน์ในการทำงานหน้าที่หลังจะคิดเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือต้องจ่ายเป็นเงินค่าล่วงเวลา ซึ่งองค์การโทรศัพท์ฯ เห็นว่า ผลประโยชน์ในการทำงานในหน้าที่หลังควรเป็นค่าจ้าง ไม่ใช่ค่าล่วงเวลา แต่กรมแรงงานเห็นว่าถ้าให้พนักงานทำงานในหน้าที่แรกครบจำนวนเวลาทำงานปกติแล้วให้พนักงานทำงานในหน้าที่หลังต่อมา ผลประโยชน์ในหน้าที่หลังจะต้องจ่ายเป็นค่าล่วงเวลา

๓. การจ่ายเงินค่าล่วงเวลาในกรณีทำงานเกินเวลาปกติ นั้น หมายถึง ต้องเป็นงานลักษณะเดียวกันกับงานที่ปฏิบัติในเวลาปกติหรือไม่ ซึ่งองค์การโทรศัพท์ฯ เห็นว่า งานดังกล่าวต้องเป็นงานลักษณะเดียวกันกับงานที่ปฏิบัติในเวลาปกติ แต่กรมแรงงานเห็นว่า การจ่ายเงินค่าล่วงเวลาไม่มีข้อกำหนดในกฎหมายว่างานที่ทำในชั่วโมงล่วงเวลาจะต้องเป็นงานในลักษณะเดียวกันกับงานที่ทำในเวลาปกติ ดังนั้น งานที่ทำในชั่วโมงล่วงเวลาจึงไม่จำเป็นต้องเป็นงานในลักษณะเดียวกันกับงานในเวลาปกติ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย กองที่ ๕) ได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวประกอบกับคำชี้แจงขององค์การโทรศัพท์ฯ แล้ว เห็นว่า ในกรณีนี้ข้อเท็จจริงมีอยู่ว่า นาย ก. ซึ่งเป็นพนักงานขององค์การโทรศัพท์ฯ ปฏิบัติหน้าที่หลักคือตัดต่อสาย

เคเบิลตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ได้อัตราค่าจ้างเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท คิดเฉลี่ยชั่วโมงละ ๖.๒๕ บาท ได้ตกลงรับทำงานพิเศษนอกเวลาทำงานปกติให้แก่องค์การโทรศัพท์ฯ ในหน้าที่พนักงานสลับสายต่อโทรศัพท์ทางไกลอีกหน้าที่หนึ่ง สัปดาห์ละ ๓ วัน และปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑๘.๐๐ - ๒๔.๐๐ น. รวม ๖ ชั่วโมง โดยได้รับอัตราค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงๆ ละ ๔.๑๖ บาท ฉะนั้น ตามข้อเท็จจริงนี้จะเห็นว่า

๑. การที่องค์การโทรศัพท์ฯ ว่าจ้างพนักงานขององค์การโทรศัพท์ฯ ให้ปฏิบัติงานสองหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกันหรือไม่ นั้น ย่อมต้องถือว่าเป็นการทำงานให้แก่นายจ้างคนเดียวกัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานทั้งสองหน้าที่จึงต้องคิดรวมกัน จะนำมาคิดแยกจากกันเป็นแต่ละหน้าที่ไม่ได้ เพราะมิฉะนั้นแล้วนายจ้างย่อมจะมีทางหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยใช้วิธีการเช่นนี้ได้ โดยเหตุนี้ ระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งสองหน้าที่รวมทั้งสิ้นจึงต้องไม่เกินเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ตามนัยข้อ ๓^๑ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมายตามนัยข้อ ๑๑^๒ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓)

๒. โดยที่การว่าจ้างในกรณีนี้ ปรากฏข้อเท็จจริงว่าองค์การโทรศัพท์ฯ มีเจตนาที่จะช่วยเหลือพนักงานขององค์การโทรศัพท์ฯ ให้มีรายได้พิเศษเพิ่มขึ้นจากรายได้ที่ได้รับอยู่จากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ จึงได้มีการตกลงว่าจ้างพนักงานฯ ให้ปฏิบัติงานพิเศษอันเป็นงานคนละลักษณะกับงานประจำและอัตราค่าจ้างก็แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานก็ยินยอมตกลงตามนั้น กรณีจึงถือได้ว่า เป็นข้อตกลงพิเศษเฉพาะคราว ระหว่างองค์การโทรศัพท์ฯ กับพนักงานซึ่งแยกต่างหาก

^๑ ข้อ ๓ ให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

(๑) งานอุตสาหกรรม ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง

(๒) งานขนส่ง ไม่เกินวันละแปดชั่วโมง

(๓) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะกำหนด ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง

(๔) งานพาณิชยกรรม หรืองานอื่นซึ่งไม่ใช้งานตาม (๑) (๒) และ (๓) ไม่เกินสัปดาห์ละห้าสิบสี่ชั่วโมง

ฯลฯ

ฯลฯ

^๒ ข้อ ๑๑ ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามข้อ ๓ (๑) และ (๔) หรือในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

กิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้ายขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และกิจการอื่น ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะกำหนด นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ได้

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ ทั้งนี้ โดยได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

จากการตกลงว่าจ้างให้เป็นพนักงานฯ จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นเรื่องที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ตามนัยข้อ ๓๔^๓ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ดังกล่าว ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ ดังนั้น ในกรณีนี้ผลประโยชน์ในการทำงานจึงย่อมต้องคิดเป็นค่าจ้างตามประเภทของงานที่ตกลงว่าจ้างกันเท่านั้น

๓. การจ่ายเงินค่าล่วงเวลาในกรณีทำงานเกินเวลาทำงานตามปกติ นั้น เมื่อพิจารณานิยามคำว่า “ค่าล่วงเวลา” ตามนัยข้อ ๒^๔ ประกอบกับข้อ ๓๔ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ แล้ว จะเห็นได้ว่ามีความมุ่งหมายให้เป็นงานในลักษณะเดียวกันกับงานที่ปฏิบัติในเวลาปกติ

(ลงชื่อ) ส. โหตระกิตย์
(นายสมภพ โหตระกิตย์)
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
พฤษภาคม ๒๕๖๐

^๓ ข้อ ๓๔ ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่นายจ้างประกาศกำหนดตามข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ สำหรับเวลาที่ทำงานเกิน

ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในเวลาทำงานปกติสำหรับผลงานที่ทำได้เกิน

^๔ ข้อ ๒ ในประกาศนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

ฯลฯ

ฯลฯ