

บันทึก

เรื่อง การปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรมสารบรรณ คณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหารได้ส่งเรื่องดังกล่าวข้างบนให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยหนังสือที่ ๙๑๓๒/๒๕๐๐ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๐๐

กรณีปรากฏว่า กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ส่งเรื่องดังกล่าวข้างบนให้ยื่นเสนอข้อเรียกร้องต่อกรมชลประทาน ๑๔ ข้อ กรมชลประทานได้ตั้งผู้แทนเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับผู้แทนฝ่ายสหภาพฯ คงตกลงกันได้เพียง ๔ ข้อ ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้อีก ๑๐ ข้อ ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ได้เสนอเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แต่งตั้งบุคคลขึ้นคณะหนึ่งทำการพิจารณาหาทางระงับข้อพิพาท กรรมการคณะนี้ทำการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทลงได้อีก ๔ ข้อ ยังเหลือข้อพิพาทอีก ๖ ข้อที่ยังไม่อาจตกลงกันได้ คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวจึงได้เสนอข้อพิพาท ๖ ข้อนั้นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำวินิจฉัยเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๐๐

สำหรับคำวินิจฉัยข้อ ๒ ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ให้ถือว่าการมาอยู่เวรรักษาสถานที่ราชการของลูกจ้าง เป็นการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติแรงงานฯ นั้น ตามคำวินิจฉัยข้อนี้กรมชลประทานจะต้องจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาให้ตามมาตรา ๓๑ (ในอัตรา ๑ ๑/๒ เท่าของค่าจ้าง) หรือมาตรา ๒๖ (ในอัตรา ๒ เท่าของค่าจ้าง แล้วแต่กรณี ปัญหาข้อนี้ กรมชลประทานได้หารือไปยังกระทรวงการคลังแล้ว และกระทรวงการคลังได้ตอบไปตามความเห็นของกระทรวงมหาดไทยว่า การที่กรมชลประทานแต่งตั้งให้ลูกจ้างอยู่เวรร่วมกับข้าราชการนั้นเป็นการสั่งให้มาทำการนอกเหนือหน้าที่ที่ลูกจ้างทำอยู่เป็นประจำ การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างล่วงเวลา และค่าจ้างเพิ่มหรือไม่ย่อมเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

สำหรับคำวินิจฉัยข้อ ๓ เรื่องการนับเวลาทำงานเพื่อให้สิทธิในการพักผ่อนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าต้องนับอายุงานตั้งแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นได้เข้าทำงานกับนายจ้างเป็นต้นมา จะถือเอาวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๐ ซึ่งเป็นวันที่พระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทและขนาดพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่อยู่ในบังคับลักษณะ ๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ประกาศใช้ เป็นวันเริ่มนับสิทธินี้ย่อมไม่ได้ เพราะอายุงานของลูกจ้างมีอยู่ก่อนแล้ว เมื่อมีกฎหมายออกมาก็เท่ากับเป็นการรับรองสิทธิหรืออายุงานเดิมนั้นด้วย ฉะนั้น จึงลงมติวินิจฉัยว่าลูกจ้างคนใดได้เข้าทำงานกับกรมชลประทานมาครบ ๑ ปีแล้ว ก็ย่อมได้รับสิทธิพักผ่อนประจำปี นับแต่วันที่มิอายุงานครบ ๑ ปี คำวินิจฉัยนี้กรมชลประทานไม่เห็นด้วย โดยให้เหตุผลว่าถ้าให้นับอายุงานตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นต้นมาแล้ว ก็เป็นการ

ตีความให้ใช้กฎหมายบังคับย้อนหลัง

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย กองที่ ๓) ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้ว ขอเสนอความเห็นดังต่อไปนี้

ปัญหาที่พึงพิจารณามีเพียง ๒ ประการ เท่าที่กรมชลประทานข้อใจอยู่เท่านั้น กล่าวคือ

๑. เรื่องการอยู่เวรรักษาสถานที่ราชการจะเป็นการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.๒๔๙๙ หรือไม่

๒. เรื่องการนับเวลาทำงานเพื่อสิทธิในการพักผ่อนจะนับเวลาทำงานของลูกจ้างตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงานหรือว่าจะนับตั้งแต่วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๐

สำหรับปัญหาใน ๑ เห็นว่าการทำงานล่วงเวลาก็คือการทำงานนอกเวลาตามที่กำหนดไว้ตามปกติแยกออกได้เป็นสองอย่าง คือ การให้ทำงานในวันทำงานปกติแต่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง อย่างหนึ่ง การให้ทำงานในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ หยุดงานประจำปี หรือหยุดงานพักผ่อนประจำปีอย่างหนึ่ง การอยู่เวรรักษาสถานที่ราชการเมื่อนอกเวลาดังกล่าวแล้วก็ต้องนับเป็นการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติด้วย เพราะแม้จะให้มาเพียงอยู่รักษาสถานที่ราชการไม่ได้ทำงานตามปกติ ก็เป็นการบังคับให้คนงานมาปฏิบัติตามที่นายจ้างมอบหมายจึงไม่ทำให้เปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่นได้

สำหรับปัญหาในข้อ ๒ เมื่อได้พิจารณาความในมาตรา ๑๑ ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา ๑๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๐ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานประจำปีในวันกรรมกรแห่งชาติ คือวันที่ ๑ พฤษภาคม และในวันอื่นตามประเพณีนิยม ซึ่งรวมกันกับวันกรรมกรแห่งชาติแล้ว จะต้องไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน วันหยุดงานตามประเพณีนิยมให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ลูกจ้างซึ่งได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นายจ้างต้องอนุญาตให้หยุดงานพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละหกวัน โดยไม่นับรวมวันหยุดงานประจำสัปดาห์และวันหยุดงานประจำปี ทั้งนี้ให้ลูกจ้างผลัดเปลี่ยนกันหยุดงานโดยมิให้เสียหายแก่งานของนายจ้าง” แล้วก็จะเห็นได้ว่า มาตรา ๑๑ นี้บัญญัติขึ้นเพื่อการภายหลังตามปกติ เช่นจะให้หยุดงานประจำปีในวันกรรมกรแห่งชาติ คือวันที่ ๑ พฤษภาคม เช่นนี้จะให้หยุดย้อนหลังได้อย่างไร และข้อความตามวรรค ๒ ที่ว่า “ทั้งนี้ให้ลูกจ้างผลัดเปลี่ยนกันหยุดงานโดยมิให้เสียหายแก่งานของนายจ้าง” ก็แสดงให้เห็นว่าเป็นการบัญญัติเพื่อการภายหลัง ถ้าเป็นเรื่องที่ล่วงมาแล้วก็จะผลัดเปลี่ยนกันหยุดงานได้อย่างไร นอกจากนั้นก็มีหลักทั่วไปแห่งกฎหมายว่า กฎหมายบัญญัติเพื่อการภายหลังถ้าจะให้ผลย้อนหลังจะต้องมีบทบัญญัติโดยชัดแจ้ง อาศัยเหตุดังกล่าวมา คณะกรรมการกฤษฎีกาจึงเห็นว่า การนับเวลาทำงานเพื่อสิทธิในการพักผ่อนจะต้องนับตั้งแต่วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๐ ซึ่งเป็นวันที่พระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทและขนาดพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม หรือธุรกิจ ซึ่งอยู่ในบังคับลักษณะ ๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ พ.ศ. ๒๕๐๐ ใช้บังคับ

(ลงชื่อ) หยุด แสงอุทัย

(นายหยุด แสงอุทัย)
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
พฤศจิกายน ๒๕๐๐