

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2446-2528/2564

นาย ส. กับพวก โจทก์ บริษัท ล. จำกัด

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

ย่อ / หลักกฎหมาย

เงินค่าเทียวที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในคดีนี้เป็นค่าจ้างหรือไม่จะต้องพิจารณาตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 สารสำคัญของค่าจ้างจะต้องเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติหรือในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน การที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและข้อเท็จจริงยุติโดยคู่ความทั้งสองฝ่ายรับกันรวมถึงไม่ได้โต้แย้งกันว่า จำเลยประกอบกิจการขนส่งสินค้า โจทก์ทั้งแปดสืบสามทำหน้าที่ขับรถบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์บรรจุสินค้าไปส่งให้แก่ลูกค้าของจำเลย โจทก์ทั้งแปดสืบสามได้รับค่าตอบแทนการทำงานสองส่วน คือ ค่าจ้างเป็นเงินเดือนประจำ และค่าเทียวที่จ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ขับรถไปส่งสินค้า ค่าเทียวที่จำเลยกำหนดเป็นเงินที่จำเลยจ่ายโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงระยะเวลาในการทำงานที่โจทก์แต่ละคนที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติด้วย จึงเป็นกรณีที่มีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะงานและค่าตอบแทนที่โจทก์ทั้งแปดสืบสามได้รับ ตลอดจนปัจจัยที่จำเลยใช้เป็นฐานในการกำหนด อันเพียงพอแก่การวินิจฉัยปัญหาว่า ค่าเทียวเป็นค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ไม่ต้องจำต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงใหม่เพื่อวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวอีก ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางในประเด็นว่าค่าเทียวเป็นค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ และให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเกี่ยวกับปัญหาเหล่านั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา และเมื่อปัญหานี้ขึ้นมาสู่ศาลฎีกาโดยศาลฎีกาเห็นว่า คดีมีข้อเท็จจริงเพียงพอแก่การวินิจฉัยแล้ว จึงเห็นควรวินิจฉัยปัญหานี้ไปเสียทีเดียวโดยไม่ต้องย้อนสำนวนให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิพากษาในสำนวนใหม่ กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกโดยอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 6 และมาตรา 22 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ข้อ 2 กำหนดว่า ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง ข้อ 3 วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับรถบรรทุกทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง และวรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร และข้อ 6 กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว แสดงว่า ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับรถบรรทุกในงานขนส่งทางบกมีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และนายจ้างอาจให้ลูกจ้างดังกล่าวทำงานล่วงเวลาโดย

ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม แม้นายจ้างให้ลูกจ้างดังกล่าวทำงานล่วงเวลาเกินวันละ 2 ชั่วโมง ไม่ชอบด้วยกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 3 วรรคสอง แต่เมื่อลูกจ้างยินยอมทำงานล่วงเวลาเกินวันละ 2 ชั่วโมง ก็ย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำทุกชั่วโมงตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 มิใช่ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเพียง 2 ชั่วโมง งานที่โจทก์ทั้งแปดสืบสามต้องปฏิบัติให้แก่จำเลย คือ การขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าแก่ลูกค้าของจำเลย จำเลยจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าเที่ยวแก่โจทก์ทั้งแปดสืบสาม ค่าเที่ยวจ่ายตามผลงานที่ทำได้คำนวณตามระยะทางที่ขับรถไปส่งสินค้าและระยะเวลาในการขับรถ และจ่ายให้เป็นรายเที่ยวในลักษณะเป็นหน่วยการทำงานในแต่ละหน่วย ดังนั้น หากโจทก์แต่ละคนขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าเป็นเวลาไม่เกิน 8 ชั่วโมง ค่าเที่ยวในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 และหากโจทก์แต่ละคนขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าของจำเลยโดยใช้เวลามากกว่า 8 ชั่วโมง ระยะเวลาการขับรถในส่วนที่เกิน 8 ชั่วโมง นั้น โจทก์แต่ละคนย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 สำหรับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในกรณีนี้ต้องถือเกณฑ์ค่าจ้างทั้งส่วนที่เป็นเงินเดือนและค่าเที่ยวเฉลี่ยต่อชั่วโมงรวมกัน โดยคำนวณจากเงินเดือนหารด้วย 30 แล้วหารด้วย 8 อีกครั้งหนึ่ง จะเป็นอัตราค่าจ้างในส่วนของเงินเดือนเฉลี่ยต่อชั่วโมง และคำนวณจากค่าเที่ยวแต่ละเที่ยว หารด้วยจำนวนชั่วโมงที่ขับรถในเที่ยวนั้น จะเป็นอัตราค่าจ้างที่เป็นค่าเที่ยวตามผลงานในเวลาทำงานปกติเฉลี่ยต่อชั่วโมงของวันนั้น ซึ่งโจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าเที่ยวส่วนที่เป็นค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงคูณด้วย 8 และค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในแต่ละวันเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงคูณด้วยจำนวนชั่วโมงที่เกินกว่า 8 ชั่วโมง แม้จำเลยมีข้อกำหนดเรื่องการจ่ายค่าเที่ยวซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า จำเลยจะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุดเป็นการเหมาจ่ายตามอัตราและหรือข้อกำหนดตามเงื่อนไขของแต่ละหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้โดยคำนวณจากปริมาณเที่ยววิ่งรถที่โจทก์แต่ละคนได้ปฏิบัติงานจริงในแต่ละรอบหรือเดือนก็ตาม แต่เมื่อค่าเที่ยวส่วนหนึ่งเป็นค่าจ้าง โจทก์แต่ละคนยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หากคำนวณตามวิธีการที่ได้วินิจฉัยมาข้างต้นแล้ว ปรากฏว่าเมื่อหักค่าเที่ยวที่เป็นค่าจ้างออกแล้ว คงเหลือค่าเที่ยวที่เป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติซึ่งโจทก์แต่ละคนได้รับไปแล้วน้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 6 โจทก์แต่ละคนย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเพิ่มเติมให้ครบถ้วนตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ประกอบกับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมทั้งกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ เพียงใด 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 ไม่
มีผลบังคับผูกพันโจทก์ทั้งแปดสิบสามผู้เป็นลูกจ้างของจำเลยได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อ
ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งแปดสิบสามอุทธรณ์ การที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ
จะพิจารณาพิพากษาว่า จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์ทั้ง
แปดสิบสามหรือไม่ เพียงใด ต้องได้ความว่า โจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับเงินเดือนและค่าเที่ยวซึ่งเป็น
ค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์แต่ละคนทำได้ใน
เวลาทำงานปกติแต่ละวันเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด โจทก์แต่ละคนทำงานแต่ละวันเกินเวลาทำงานปกติ
หรือไม่ ก็ชั่วโมง มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ เพียงใด และ
จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเพิ่มเติมให้แก่โจทก์แต่ละคนอีกหรือไม่
เพียงใด แต่ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงดังกล่าว เป็นเหตุให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ
ไม่มีข้อเท็จจริงเพียงพอเกี่ยวกับโจทก์แต่ละคนที่จะพิจารณาพิพากษาเรื่องค่าตอบแทนการทำงาน
เกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์แต่ละคนได้ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษย่อมมีอำนาจสั่งให้
ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้ ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 56 วรรคสอง

คำพิพากษา

รายชื่อโจทก์ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีทั้งแปดสิบสามสำนวนนี้ เดิม
ศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันกับคดีหมายเลขแดงที่ นบ.1477/2561 และ
นบ.647/2561 ของศาลแรงงานกลาง โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่
85 และเรียกจำเลยทุกสำนวนว่า จำเลย แต่คดีสำหรับโจทก์ที่ 40 และที่ 62 ยุติไปแล้วตามคำสั่ง
ของศาลแรงงานกลาง คดีจึงขึ้นมาสู่ศาลฎีกาเฉพาะคดีแปดสิบสามสำนวนนี้ โจทก์ทั้งแปดสิบสาม
สำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ พร้อมดอกเบี้ยใน
อัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งแปดสิบสาม จำเลย
ทุกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งแปดสิบสามอุทธรณ์
ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงาน พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษา
ศาลแรงงานกลางเฉพาะประเด็นว่าค่าเที่ยวเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติตาม
กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่ง
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และในระยะเวลา 2 ปี ย้อนหลังลงไปนับแต่วันฟ้องของ
โจทก์ทั้งแปดสิบสามแต่ละคน จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงาน
ปกติให้แก่โจทก์ทั้งแปดสิบสามหรือไม่ เพียงใด แล้วให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า
ในแต่ละช่วงเวลาของการทำงาน โจทก์แต่ละคนได้รับค่าจ้างอัตราเท่าใด และโจทก์แต่ละคนเป็น
ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดหรือไม่ จำเลยจัดให้โจทก์แต่ละคนมีวันหยุดประจำสัปดาห์
วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นจำนวนกี่วัน จำเลยสั่งให้โจทก์แต่ละคนมา
ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือไม่ เป็น
จำนวนกี่วัน และโจทก์แต่ละคนมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และ
วันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่และเป็นจำนวนกี่วัน จำเลยมีอัตราการจ่ายค่าเที่ยวให้แก่โจทก์
แต่ละคนสำหรับประเภทบรรทุกที่ขับไว้ว่าอย่างไร โดยจะต้องอาศัยการคำนวณตามระยะทาง

หรือตามระยะเวลาในการขับรถหรือไม่ อย่างไร ลักษณะการเหมาจ่ายค่าเหี่ยวนั้นจำเลยจ่ายค่าเหี่ยวโดยให้ส่วนหนึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ อย่างไร ในแต่ละช่วงเวลาของการทำงานโจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด และทำงานเกินเวลาทำงานปกติเป็นจำนวนกี่ชั่วโมง ให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีในประเด็นข้างต้นเสียใหม่ตามรูปคดี ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 56 วรรคสอง และวรรคสาม นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง จำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลาง รับฟังข้อเท็จจริงยุติว่า จำเลยประกอบกิจการขนส่งสินค้าทางบกโดยใช้รถยนต์บรรทุกส่งสินค้าให้แก่ห้างท. ตามสาขาทั่วประเทศ มีลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถแผนกขนส่งทำหน้าที่ขับรถบรรทุกส่งสินค้าได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าเหี่ยว ค่าเหี่ยวจ่ายตามผลงานที่ทำได้โดยคำนวณตามระยะทางที่ขับรถไปส่งสินค้าและระยะเวลาในการขับรถ และจ่ายให้เป็นรายเหี่ยวในลักษณะเป็นหน่วยการทำงานในแต่ละหน่วย จำเลยใช้วิธีการกำหนดค่าเหี่ยวเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างเปรียบเสมือนการจ่ายค่าทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างตลอดมา โจทก์ทั้งแปดสืบสามกับลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถคนอื่น ๆ นอกจากลูกจ้าง 42 คน ผู้เป็นโจทก์ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3631 - 3667/2552 มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่และในสัญญาจ้างใหม่แตกต่างไปจากสภาพการจ้างเดิมของลูกจ้าง 42 คน โดยมีข้อตกลงเกี่ยวกับค่าเหี่ยวในปี 2551 และปี 2552 ระบุไว้ว่าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้ลูกจ้างตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติแบบเหมาจ่าย ค่าเหี่ยวในช่วงปีดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้าง แล้ววินิจฉัยว่า แม้หลักเกณฑ์การจ่ายค่าเหี่ยวจะไม่มีกำหนดไว้ในข้อบังคับเดิมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่มีการตกลงกันใหม่ต่างหากและปฏิบัติต่อกันมาตลอดและมีการแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหมวดที่ 5 ข้อ 5.1 ว่า ค่าเหี่ยวเป็นการเหมาจ่ายโดยรวมค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและการทำงานเกินเวลาทำงานปกติรวมอยู่ด้วย โดยโจทก์ทั้งแปดสืบสามไม่คัดค้าน ข้อกำหนดดังกล่าวจึงเป็นสภาพการจ้างโดยปริยาย จำเลยไม่มีค่าเหี่ยวหรือค่าทำงานเกินเวลาทำงานปกติค้างชำระโจทก์ทั้งแปดสืบสาม และศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า งานที่โจทก์ทั้งแปดสืบสามต้องปฏิบัติให้แก่จำเลยคือการขับรถบรรทุกสินค้าไปส่งสินค้าแก่ลูกค้าของจำเลย จำเลยจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าเหี่ยวแก่โจทก์ทั้งแปดสืบสาม และจำเลยมีข้อกำหนดเรื่องการจ่ายค่าเหี่ยวว่า จำเลยจะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุดเป็นการเหมาจ่ายตามอัตราและหรือข้อกำหนดตามเงื่อนไขของแต่ละหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ โดยคำนวณจากปริมาณเหี่ยววิ่งรถที่โจทก์แต่ละคนได้ปฏิบัติงานจริงในแต่ละรอบหรือเดือน ซึ่งเรียกว่า "ค่าเหี่ยว" เช่นนี้ ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์แต่ละคนขับรถบรรทุกประเภทใดให้แก่จำเลยและจำเลยมีอัตราและ/หรือข้อกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าเหี่ยวให้แก่โจทก์แต่ละคนสำหรับประเภทรถบรรทุกที่ขับไว้ว่าอย่างไร โดยต้องอาศัยการคำนวณตามระยะทางหรือตามระยะเวลาในการขับรถหรือไม่ อย่างไร และลักษณะการเหมาจ่ายค่าเหี่ยวนั้น จำเลยได้จ่ายค่าเหี่ยวโดยให้ส่วนหนึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง และอีกส่วนหนึ่งที่เหลือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ อย่างไร กรณีจึงไม่มีข้อเท็จจริงพอที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษจะวินิจฉัยได้ว่าค่าเหี่ยวเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาปกติตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ทั้งศาลแรงงานกลางยังไม่ได้รับฟังข้อเท็จจริงต่อไปอีกว่าในแต่ละช่วง

ระยะเวลา 2 ปี ย้อนหลังลงไปนับแต่วันฟ้องของโจทก์แต่ละคน โจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด ทำงานเกินเวลาทำงานปกติเป็นจำนวนกี่ชั่วโมงและมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ เพียงใด จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์แต่ละคนหรือไม่ เพียงใด ซึ่งเป็นเหตุให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่มีข้อเท็จจริงเพียงพอเกี่ยวกับโจทก์แต่ละคนที่จะพิพากษาถึงจำนวนค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์แต่ละคนได้ คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่า คดีมีข้อเท็จจริงเพียงพอให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยในปัญหาค่าเทียวกหรือไม่ ค่าเทียวกเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) และศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงในส่วนของวันหยุด การทำงานและค่าทำงานในวันหยุดชอบหรือไม่ เห็นว่า เงินค่าเทียวกที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในคดีนี้เป็นค่าจ้างหรือไม่จะต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ซึ่งนิยามความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ...หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน... ดังนั้น สาระสำคัญของค่าจ้างจะต้องเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติหรือในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน การที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและข้อเท็จจริงยุติโดยคู่ความทั้งสองฝ่ายรับกันรวมถึงไม่ได้โต้แย้งกันว่า จำเลยประกอบกิจการขนส่งสินค้า โจทก์ทั้งแปดสืบสามทำหน้าที่ขับรถบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์บรรจุสินค้าไปส่งให้แก่ลูกค้าของจำเลย โจทก์ทั้งแปดสืบสามได้รับค่าตอบแทนการทำงานสองส่วนคือค่าจ้างเป็นเงินเดือนประจำ และค่าเทียวกที่จ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ขับรถไปส่งสินค้าค่าเทียวกที่จำเลยกำหนดเป็นเงินที่จำเลยจ่ายโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงระยะเวลาในการทำงานที่โจทก์แต่ละคนที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติด้วย จึงเป็นกรณีที่มีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะงานและค่าตอบแทนที่โจทก์ทั้งแปดสืบสามได้รับ ตลอดจนปัจจัยที่จำเลยใช้เป็นฐานในการกำหนด อันเพียงพอแก่การวินิจฉัยปัญหาว่า ค่าเทียวกเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ไม่ต้องจำต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงใหม่เพื่อวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวอีกที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางในประเด็นว่าค่าเทียวกเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 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) ออก

โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 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 ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 3 วรรคสอง แต่เมื่อลูกจ้างยินยอมทำงานล่วงเวลาเกินวันละ 2 ชั่วโมง ก็ย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำทุกชั่วโมงตามกฎหมาย 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 ตามกฎหมาย 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 โดยคำนวณจากปริมาณเที่ยววิ่งรถที่โจทก์แต่ละคน

ได้ปฏิบัติงานจริงในแต่ละรอบหรือเดือนก็ตาม แต่เมื่อค่าเที่ยวส่วนหนึ่งเป็นค่าจ้างตั้งที่ได้วินิจฉัยข้างต้นแล้ว 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 โจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับเงินเดือนและค่าเที่ยวซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์แต่ละคนทำได้ในเวลาทำงานปกติแต่ละวันเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด โจทก์แต่ละคนทำงานแต่ละวันเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ ก็ชั่วโมง มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงาน

ปกติหรือไม่ เพียงใด และจำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเพิ่มเติมให้แก่โจทก์แต่ละคนอีกหรือไม่ เพียงใด แต่ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงดังกล่าว เป็นเหตุให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีไม่มีข้อเท็จจริงเพียงพอเกี่ยวกับโจทก์แต่ละคนที่จะพิจารณาพิพากษาเรื่องค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์แต่ละคนได้ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดียอมมีอำนาจสั่งให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้ 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 จำเลยจ่ายค่าเทียวโดยให้ส่วนหนึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ เพราะเป็นการพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง โดยไม่ปรากฏว่าศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 52 ประกอบมาตรา 57 ซึ่งเป็นบทบัญญัติโดยเฉพาะแล้ว ไม่อาจนำบทบัญญัติประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 มาใช้บังคับกับคดีแรงงานในส่วนนี้ ดังที่จำเลยฎีกาได้ ส่วนข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่จำเลยกล่าวอ้างมาในฎีกาไม่ตรงกับข้อเท็จจริงในคดีนี้ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยบางส่วน และฎีกาของจำเลยฟังขึ้นบางส่วน พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะประเด็นว่าในระยะเวลา 2 ปี ย้อนหลังไปนับแต่วันฟ้องของโจทก์ทั้งแปดสืบสามแต่ละคน จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานให้แก่โจทก์ทั้งแปดสืบสามหรือไม่ เพียงใด แล้วให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า โจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าจ้างโดยรวมค่าเทียวซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์แต่ละคนทำได้ในเวลาทำงานปกติแต่ละวันรวมกันเฉลี่ยชั่วโมงละเท่าใด โจทก์แต่ละคนทำงานแต่ละวันเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ ก็ชั่วโมง มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือไม่ เพียงใด จำเลยต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติเพิ่มเติมให้แก่โจทก์แต่ละคนอีกหรือไม่ เพียงใด แล้วให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาในประเด็นดังกล่าวใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดี

องค์คณะ

กิตติพงษ์ ศิริโรจน์ · จักรชัย เยพิทักษ์ · สราวุธ ศิริภาณุรักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/2446-2528/2564>