

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3104-3105/2563

นาย ว. โจทก์ นาย ต. ในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน กับพวก จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 62, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 63, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 65, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 66

ย่อ / หลักกฎหมาย

การพิจารณาว่า ลูกจ้างซึ่งดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารจะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือไม่ ต้องพิจารณาตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 65 และมาตรา 66 โดยมาตรา 65 บัญญัติว่า "ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63... (1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง...ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง" และมาตรา 66 บัญญัติว่า "ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง" ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 65 (1) นั้น ต้องได้ความว่า สำหรับกรณีการจ้าง ลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจจ้างลูกจ้างที่จะเข้าทำงานกับนายจ้างได้ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ ตั้งแต่การคัดเลือกลูกจ้าง การกำหนดค่าจ้าง และการอนุมัติให้จ้างลูกจ้าง สำหรับกรณีการให้บำเหน็จ ลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจประเมินผลงานแล้วมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ และสำหรับกรณีเลิกจ้าง ลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ หากลูกจ้างคนนั้นมีอำนาจคัดเลือกลูกจ้างที่จะเข้าทำงาน แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเพื่ออนุมัติการจ้าง หรือมีอำนาจประเมินผลงานและเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเป็นผู้อนุมัติให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของลูกจ้างคนนั้น หรือมีอำนาจเสนอให้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเป็นผู้อนุมัติให้เลิกจ้าง ถือไม่ได้ว่า ลูกจ้างคนนั้นมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้างตามมาตรา 65 (1) ดังนั้น เมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ จึงถือไม่ได้ว่า โจทก์เป็นลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 61 มาตรา 62 และมาตรา 63 แสดงให้เห็นว่าโจทก์จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดต่อเมื่อจำเลยที่ 2 ผู้เป็นนายจ้างสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุด หากจำเลยที่ 2 ไม่ได้สั่ง โจทก์ก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด คดีนี้ได้ความว่า จำเลยที่ 2 สั่งให้โจทก์ไปปฏิบัติงานที่ประเทศแอลจีเรียโดยอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของบริษัทร่วมทุน โดยไม่ปรากฏว่า ผู้อำนวยการร่วมของบริษัทดังกล่าวมีอำนาจสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแทนจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ อีกทั้งยังไม่ปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาของโจทก์ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจ

กระทำการแทนจำเลยที่ 2 นายจ้างของโจทก์ สั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

คำพิพากษา

คดีทั้งสองสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์สำนวนแรกซึ่งเป็นจำเลยร่วมในสำนวนที่สองว่าโจทก์ เรียกจำเลยที่ 1 ในสำนวนแรกซึ่งเป็นจำเลยในสำนวนที่สองว่าจำเลยที่ 1 เรียกจำเลยที่ 2 ในสำนวนแรกซึ่งเป็นโจทก์ในสำนวนที่สองว่าจำเลยที่ 2 และเรียกจำเลยที่ 3 ในสำนวนแรกว่าจำเลยที่ 3 สำนวนแรก โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ 104/2559 และขอให้บังคับจำเลยที่ 2 และที่ 3 จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย 772,230 บาท กับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวมเป็นเงิน 8,000,252 บาท พร้อมด้วยเงินเพิ่ม ร้อยละสิบห้าของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ทุกระยะเวลา เจ็ดวันนับแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2558 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ กับให้จำเลยที่ 2 และที่ 3 ร่วมกันชำระภาษีแทนโจทก์ จำเลยทั้งสามให้การขอให้ยกฟ้อง สำนวนหลัง โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 104/2559 เฉพาะส่วนที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ให้แก่นาย ว. จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างพิจารณา ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้เรียกนาย ว. เข้ามาเป็นจำเลยร่วม จำเลยร่วมให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างพิจารณา โจทก์สำนวนแรกขอถอนฟ้องเฉพาะจำเลยที่ 3 ศาลแรงงานกลางอนุญาตและจำหน่ายคดีโจทก์สำนวนแรกเฉพาะจำเลยที่ 3 ออกจากสารบบความ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 104/2559 เฉพาะในส่วนที่มีคำสั่งให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่โจทก์ แต่ให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานของโจทก์ในต่างประเทศเป็นเงินเพิ่มเติม 881,730 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2558 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ กับให้จำเลยที่ 2 ชำระภาษีเฉพาะเงินค่าตอบแทนการทำงานในการปฏิบัติงานที่ต่างประเทศแทนโจทก์ ยกเว้นเงินเดือนพื้นฐานที่โจทก์จะต้องรับผิดชอบทางด้านภาษีด้วยตนเอง ค่าขออื่นของโจทก์และจำเลยที่ 2 ให้ยก โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายืน โจทก์ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ตำแหน่งผู้จัดการอาวุโส สังกัดโครงการออสเตรเลีย กลุ่มงานโครงการผลิตและสนับสนุนปฏิบัติการ เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2556 จำเลยที่ 2 ส่งโจทก์ไปปฏิบัติงานสมทบโครงการ Bir Seba Field Development ซึ่งบริหารงานการก่อสร้างสถานที่ผลิตปิโตรเลียม ที่บริษัทกรู๊ปมอง เบอร์ เซบา จำกัด (Groupement Bir Sebaa) ซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างบริษัทน้ำมันแห่งชาติแอลจีเรีย (SONATRACH) บริษัทน้ำมันแห่งชาติเวียดนาม (Petrovietnam Exploration Production Corporation) และบริษัทพีทีทีอีพี แอลจีเรีย จำกัด (PTTEP Algeria Company Limited) ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของจำเลยที่ 2 ในตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการร่วม ปฏิบัติงานที่สำนักงานในเมืองแอลเจียร์ ประเทศแอลจีเรีย มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2558 ลักษณะการปฏิบัติงานสมทบในต่างประเทศมีรูปแบบการปฏิบัติงาน 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานแบบประจำสำนักงาน (Resident) และการ

ปฏิบัติงานแบบเป็นกะหมุนเวียน (Rotation) โดยทั้งสองรูปแบบมีเงื่อนไขที่แตกต่างกัน สำหรับการปฏิบัติงานแบบประจำสำนักงาน มีลักษณะการปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประจำอยู่ในประเทศนั้น ๆ ทำงานปกติในสำนักงาน 5 วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 2 วัน โดยมีค่าตอบแทนในการทำงานดังนี้ (1) เงินช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในต่างประเทศประกอบด้วยเงินเดือนพื้นฐาน (Home Base Salary) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (Cost of Living) กำหนดตามอัตราค่าครองชีพซึ่งมีการสำรวจทุกปี โดยอัตราปี 2558 ได้เดือนละ 15,570 บาท เงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานประจำในต่างประเทศ (Location Allowance) ในอัตราร้อยละ 30 ของเงินเดือนพื้นฐาน เงินเพิ่มเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานประจำในต่างประเทศ (Mobility Premium) ในอัตราร้อยละ 25 ของเงินเดือนพื้นฐาน เงินเพิ่มเพื่อจูงใจพนักงานไทยในการปฏิบัติงานประจำในต่างประเทศ (Thai Interim Premium) ในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือนพื้นฐานและเงินช่วยเหลือสำหรับการปฏิบัติงานประจำในประเทศที่บริษัทกำหนดว่ามีความยากลำบากเป็นพิเศษ (Difficult Country Premium) ในอัตราร้อยละ 30 ของเงินเดือนพื้นฐาน และนอกจากนี้ ยังได้รับเงินที่นายจ้างจ่ายให้ปีละ 1 ครั้ง ทุกวันที่ 27 มกราคมพร้อมกับค่าจ้างอื่นเป็นเงิน 2,402,004 บาท (เฉลี่ยเดือนละ 200,167 บาท) เป็นเงินที่เกิดจากส่วนต่างของการคำนวณค่าจ้างรายเดือนสำหรับการทำงานในต่างประเทศแบบเก่าและแบบใหม่ (Buyout) ในกรณีของโจทก์การคำนวณแบบใหม่จะได้รับค่าจ้างรายเดือนสำหรับการทำงานในต่างประเทศที่ลดลง 200,167 บาท จำเลยที่ 2 จึงจ่ายส่วนต่างให้โดยจ่ายเป็นรายปีคำนวณแล้วเป็นเงิน 2,402,004 บาท (2) เงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานภาคสนาม (Hardship Allowance) สำหรับกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคสนามเป็นครั้งคราว ส่วนการปฏิบัติงานแบบเป็นกะหมุนเวียน มีลักษณะการปฏิบัติงานในสถานที่ผลิตปิโตรเลียม (Site) ทำงาน 4 สัปดาห์ พัก 4 สัปดาห์ โดยมีค่าตอบแทนในการทำงานดังนี้ (1) เงินช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยเงินเดือนพื้นฐาน เงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานเป็นกะหมุนเวียนในต่างประเทศ (International Rotation Allowance) ในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือนพื้นฐาน โดยจ่ายต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างปฏิบัติงานเป็นกะหมุนเวียนในต่างประเทศ เงินช่วยเหลือสำหรับการปฏิบัติงานในประเทศที่บริษัทกำหนดว่ามีความยากลำบากเป็นพิเศษในอัตราร้อยละ 20 ของเงินเดือนพื้นฐาน โดยจ่ายเฉพาะวันที่ปฏิบัติงานในภาคสนาม (2) เงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานภาคสนามจ่ายเฉพาะวันที่ปฏิบัติงานในภาคสนาม โดยตั้งแต่เริ่มต้นโครงการร่วมของบริษัทกู๊ปมอ เบอร์ เซบา จำกัด เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2556 ถึงวันที่ 15 เมษายน 2558 โจทก์มีลักษณะการปฏิบัติงานแบบประจำสำนักงาน ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานที่ประจำอยู่ในเมืองแอลเจียร์ ประเทศแอลจีเรีย 8 สัปดาห์ และกลับมาปฏิบัติงานในสำนักงานในประเทศไทย 4 สัปดาห์ หมุนเวียนกันไปเรื่อย ๆ ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน ตั้งแต่วันอาทิตย์ถึงวันพฤหัสบดี วันละ 7 ชั่วโมง เวลาทำงาน 8 ถึง 16 นาฬิกา พักเวลา 12 ถึง 13 นาฬิกา จนกระทั่งวันที่ 16 เมษายน 2558 โจทก์ถูกส่งไปปฏิบัติงานมีหน้าที่ควบคุมการก่อสร้าง ณ สถานที่ผลิตปิโตรเลียม บิอาร์เอส คอนสตรัคชั่น ไซต์ (BRS Construction Site) จนจบโครงการในเดือนธันวาคม 2558 ซึ่งทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันละ 10 ชั่วโมง เวลาทำงาน 6 ถึง 18 นาฬิกา พักเวลา 12 ถึง 14 นาฬิกา แต่จำเลยที่ 2 ยังคงลักษณะการปฏิบัติงานของโจทก์เป็นแบบประจำสำนักงาน และจ่ายค่าจ้างรวมถึงค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามเงื่อนไขลูกจ้างแบบประจำสำนักงาน จนกระทั่งวันที่ 10 พฤศจิกายน 2558 ได้มีประกาศการเปลี่ยนลักษณะการปฏิบัติงานของโจทก์จากการปฏิบัติงานแบบประจำสำนักงาน เป็นการปฏิบัติงานแบบเป็นกะหมุนเวียน และเปลี่ยนรูปแบบการจ่ายค่าจ้างรวมถึง

ค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามเงื่อนไขลูกจ้างแบบเป็นกะหมุนเวียน (Rotation) ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2558 จนสิ้นสุดโครงการตามสัญญาในวันที่ 31 ธันวาคม 2558 ซึ่งเหลือระยะเวลาเพียง 2 เดือนสุดท้าย ทำให้เงินค่าจ้างรายเดือนสำหรับการทำงานในต่างประเทศลดลงไป ตามคู่มืออำนาจอนุมัติแสดงถึงตารางอำนาจอนุมัติว่าด้วยการบริหารองค์กรและทรัพยากรบุคคล ข้อ 5. การจ้าง การบรรจุพนักงาน ช้อย่อย 5.1.3 กำหนดให้ผู้จัดการอาวุโสมีอำนาจลงนามในจดหมายจ้างงานและหนังสือสัญญาจ้างพนักงานประจำ ค่าจ้างรายเดือนสำหรับการทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานประจำในต่างประเทศ เงินเพิ่มเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานประจำในต่างประเทศ เงินเพิ่มเพื่อจูงใจพนักงานไทยในการปฏิบัติงานประจำในต่างประเทศ เงินช่วยเหลือสำหรับการปฏิบัติงานประจำในต่างประเทศที่บริษัทกำหนดว่ามีความยากลำบากมากเป็นพิเศษ เงินที่จำเลยที่ 2 จ่ายให้ปีละ 1 ครั้ง ทุกวันที่ 27 มกราคม พร้อมค่าจ้างอื่น (เฉลี่ยเดือนละ 200,167 บาท) และเงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานภาคสนามสำหรับกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคสนามเป็นครั้งคราวนั้น เป็นเงินที่จำเลยที่ 2 จ่ายให้แก่ลูกจ้างก็ต่อเมื่อลูกจ้างต้องเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อจูงใจหรือช่วยเหลือลูกจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องปฏิบัติงานในต่างประเทศเท่านั้น กรณีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาประการแรกว่า โจทก์เป็นลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง หรือไม่ การพิจารณาว่าลูกจ้างซึ่งดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารจะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือไม่ ต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 65 และมาตรา 66 โดยมาตรา 65 บัญญัติว่า "ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63... (1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง...ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง" และมาตรา 66 บัญญัติว่า "ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง" ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 65 (1) นั้น ต้องได้ความว่า สำหรับกรณีการจ้างลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจจ้างลูกจ้างที่จะเข้าทำงานกับนายจ้างได้ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ตั้งแต่การคัดเลือกลูกจ้าง การกำหนดค่าจ้าง และการอนุมัติให้จ้างลูกจ้าง สำหรับกรณีการให้บำเหน็จ ลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจประเมินผลงานแล้วมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ และสำหรับกรณีเลิกจ้าง ลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ หากลูกจ้างคนนั้นมีอำนาจคัดเลือกลูกจ้างที่จะเข้าทำงาน แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเพื่ออนุมัติการจ้าง หรือมีอำนาจประเมินผลงานและเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเป็นผู้อนุมัติให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาของลูกจ้างคนนั้น หรือมีอำนาจเสนอให้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเป็นผู้อนุมัติให้เลิกจ้าง ถือไม่ได้ว่า ลูกจ้างคนนั้นมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้างตามมาตรา 65 (1) ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นผู้จัดการอาวุโสของจำเลยที่ 2 ซึ่งจำเลยที่ 2 มอบหมายให้โจทก์มีอำนาจในการลงนามในจดหมายจ้างงานและหนังสือสัญญาจ้าง

พนักงานประจำ โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 2 มอบหมายให้โจทก์มีอำนาจหน้าที่จ้างลูกจ้างที่จะเข้าทำงานกับจำเลยที่ 2 ได้ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ ไม่ต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูงที่เหนือกว่าโจทก์อีกต่อไป ซึ่งในเรื่องนี้จำเลยที่ 1 ได้วินิจฉัยไว้ในคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้วว่า โจทก์ไม่มีอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในการตัดสินใจจ้างงาน หรือมอบหมายให้โจทก์มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลงานแล้วมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานของจำเลยที่ 2 ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของโจทก์ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูงที่เหนือกว่าโจทก์อีกต่อไป หรือมอบหมายให้โจทก์มีอำนาจหน้าที่เลิกจ้างพนักงานของจำเลยที่ 2 ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของโจทก์ได้ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ ไม่ต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูงที่เหนือกว่าโจทก์อีกต่อไป ดังนั้นเมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ จึงถือไม่ได้ว่า โจทก์เป็นลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง การที่จำเลยที่ 1 วินิจฉัยว่า โจทก์ไม่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนจำเลยที่ 2 สำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้างนั้นชอบแล้ว ที่ศาลแรงงานกลางและศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัยว่า โจทก์เป็นลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนจำเลยที่ 2 สำหรับกรณีการจ้างมานั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาข้อนี้ของโจทก์ฟังขึ้น คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ที่ได้รับอนุญาตจากศาลฎีกาอีกประการหนึ่งว่า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามฟ้อง และค่าจ้างรายเดือนสำหรับการทำงานในต่างประเทศเป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 61 บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ..." มาตรา 62 บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด...ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้ (1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ..." และมาตรา 63 บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ..." บทบัญญัติทั้งสามมาตราดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า โจทก์จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดต่อเมื่อจำเลยที่ 2 ผู้เป็นนายจ้างสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุด หากจำเลยที่ 2 ไม่ได้สั่ง โจทก์ก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด คดีนี้ได้ความว่า จำเลยที่ 2 สั่งให้โจทก์ไปปฏิบัติงานที่ประเทศแอลจีเรียโดยอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของบริษัทกรู๊ปมอง เบอร์ เซบา จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างบริษัทน้ำมันแห่งชาติแอลจีเรีย บริษัทน้ำมันแห่งชาติเวียดนาม และบริษัทพีทีทีอีพี แอลจีเรีย จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของจำเลยที่ 2 โดยไม่ปรากฏว่า ผู้อำนวยการร่วมของบริษัทดังกล่าวมีอำนาจสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแทนจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ หรือแทนบริษัทพีทีทีอีพี แอลจีเรีย จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของจำเลยที่ 2 อีกทั้งยังไม่ปรากฏว่า นายปราโมทย์ ผู้บังคับบัญชาของโจทก์ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ 2 นายจ้างของโจทก์ในการที่โจทก์ทำงานกับบริษัทกรู๊ปมอง เบอร์ เซบา จำกัด หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทพีทีทีอีพี แอลจีเรีย จำกัด ซึ่งเป็นบริษัท

ในเครือของจำเลยที่ 2 สั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุด จึงถือไม่ได้ว่า จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดที่โจทก์กล่าวอ้าง ดังนั้น เมื่อไม่ปรากฏว่า จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ส่วนฎีกาของโจทก์ที่ว่า ค่าจ้างรายเดือนสำหรับการทำงานในต่างประเทศเป็นค่าจ้างหรือไม่นั้น ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัย เพราะไม่ทำให้ผลแห่งคดีเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น ที่ศาลแรงงานกลางและศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ วินิจฉัยว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดนั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล ฎีกาข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

กิตติพงษ์ ศิริโรจน์ · วุฒิชัย หรุจิตตวิวัฒน์ · นันทวัน เจริญชาศรี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/3104-3105/2563>