

คำพิพากษาฎีกาที่ 3104 - 3105/2563; (กำหนดรายละเอียดคำว่า “ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้าง” ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด)

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 ลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจประเมินผลงานแล้วมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ และสำหรับกรณีเลิกจ้าง ลูกจ้างคนนั้นต้องมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ หากลูกจ้างคนนั้นมีอำนาจคัดเลือกลูกจ้างที่จะเข้าทำงาน แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเพื่ออนุมัติการจ้าง หรือมีอำนาจประเมินผลงานและเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเป็นผู้อนุมัติให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาของลูกจ้างคนนั้น หรือมีอำนาจเสนอให้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่ต้องเสนอผู้มีอำนาจของนายจ้างเป็นผู้อนุมัติให้เลิกจ้าง ถือไม่ได้ว่า ลูกจ้างคนนั้นมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้างตามมาตรา 65 (1) ดังนั้น เมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ด้วยตนเองโดยตรงอย่างสมบูรณ์ จึงถือไม่ได้ว่า โจทก์เป็นลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

BPIT Holdings Co.,Ltd.

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

BPIT

BPIT HOLDINGS

FOUNDED IN
MAY 1ST, 1999

TEL

(02) 434 3195 - 7

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาฎีกาที่ 3104 - 3105/2563; (กำหนดรายละเอียดคำว่า “ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้าง” ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 61 มาตรา 62 และมาตรา 63 แสดงให้เห็นว่าโจทก์จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ต่อเมื่อจำเลยที่ 2 ผู้เป็นนายจ้างสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุด หากจำเลยที่ 2 ไม่ได้สั่ง โจทก์ก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด คดีนี้ได้ความว่า จำเลยที่ 2 สั่งให้โจทก์ไปปฏิบัติงานที่ประเทศแอลจีเรียโดยอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของบริษัทร่วมทุน โดยไม่ปรากฏว่า ผู้อำนวยการร่วมของบริษัทดังกล่าวมีอำนาจสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดแทนจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ อีกทั้งยังไม่ปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาของโจทก์ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ 2 นายจ้างของโจทก์ สั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งมงคล (rungnikorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน



WWW.THAIHRONLINECLUB.COM