

ผลงานทางวิชาการ
เรื่อง

การศึกษาวិเคราะห์ค่าจ้าง
ตามกฎหมายที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ

ของ
นายสมเกียรติ บุญทอง
รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

งานที่รับไปทำที่บ้านในประเทศไทย แต่เดิมเป็นงานที่เป็นอาชีพเสริมมากกว่าอาชีพหลัก แต่ในปัจจุบันจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าการรับงานไปทำที่บ้านนิยมทำกันเป็นอาชีพหลักมากกว่าอาชีพเสริม แต่ผู้ใช้แรงงานที่เป็นกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านกลับได้รับความสนใจดูแลเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งๆ ที่เป็นงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ให้กับประเทศชาติเป็นอย่างมาก อีกทั้งช่วยสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับผู้ที่ยากไร้และลดภาวะการว่างงานของประชาชนได้อย่างมากอีกด้วย ผู้รับงานไปทำที่บ้านถือเป็นแรงงานนอกระบบที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าแรงงานนอกระบบอื่น ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ด้อยโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการที่ไม่สามารถเข้าทำงานเป็นลูกจ้างในระบบได้ เช่น ข้อจำกัดด้านอายุ ร่างกาย เป็นต้น สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน การใช้แรงงาน การจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งกำหนดมาตรการให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ แต่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น มิได้บัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับกับงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวก็ไม่ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของซึ่งอยู่ในบังคับตามหลักสัญญาทางแพ่งทั่วไป ปัจจุบันผู้ประกอบการอุตสาหกรรมมักหลบเลี่ยงกฎหมายไม่ต้องการทำสัญญาจ้างลูกจ้างเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการของตน เนื่องจากต้องมีหน้าที่จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด สถานประกอบการจึงมอบงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นำไปผลิตประกอบ บรรจุ นอกสถานประกอบการของตน เพื่อจะไม่ต้องดูแลเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเหมือนลูกจ้างของตนเองที่ทำงานในสถานประกอบการและเป็นแรงงานในระบบ ต่อมาภาครัฐเห็นความสำคัญในการให้ความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีจำนวนมากในระบบแรงงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีอำนาจต่อรองทางด้านเศรษฐกิจด้อยกว่า

ผู้จ้างงาน ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานในอัตราที่ต่ำ สภาพการทำงานไม่มีเสถียรภาพ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน จึงได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาบังคับใช้ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ซึ่งมีทั้งหมด ๕๐ มาตรา

คู่มือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เล่มนี้ ผู้เขียนจัดทำขึ้นโดยมีรายละเอียดของเนื้อหาประกอบด้วย ที่มาและความสำคัญ อนุสัญญาระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๗๗ ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๘๘ เรื่อง ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน กฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง งานที่รับไปทำที่บ้าน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศเวียดนาม เป็นต้น การคุ้มครองในหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ สิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมวด ๓ ค่าตอบแทน หมวด ๔ ความปลอดภัยในการทำงาน หมวด ๕ คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน หมวด ๖ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง หมวด ๗ หมวด ๘ บทกำหนดโทษ สำหรับในหมวด ๘ เรื่อง บทกำหนดโทษในมาตรา ๔๘ ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางอาญาของผู้แทนของนิติบุคคล ผู้เขียนได้นำคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๑๒/๒๕๕๕ คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ และคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๕/๒๕๕๖ มาวิเคราะห์ ซึ่งมีประเด็นที่ศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยว่าบทบัญญัติในส่วนที่สันนิษฐานให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษทางอาญาร่วมกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลโดยไม่ปรากฏว่ามีการกระทำหรือเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๙ วรรคสอง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการใช้ถ้อยคำในมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้บัญญัติคล้ายกับบทบัญญัติที่ศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยว่าขัดกับมาตรา ๓๙ วรรคสองของรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติดังกล่าวจึงน่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ซึ่งสมควรที่จะแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญต่อไป

คำนำ

ผลงานการศึกษาวิเคราะห์ค่าจ้างตามกฎหมายที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบนี้ ผู้ขอประเมินได้ศึกษาสาระสำคัญของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๐ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้ศึกษา วิเคราะห์ประเด็นปัญหาและข้อหาหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับค่าจ้าง และยังได้นำหลักการตามกฎหมายทั้ง ๑๐ ฉบับ มาอธิบาย พร้อมทั้งนำแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ได้มีการวินิจฉัยเป็นบรรทัดฐานไว้แล้วมา ยกตัวอย่างประกอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเกิดประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่รวมทั้งภาคีเครือข่าย นายจ้าง ผู้ประกอบการ ลูกจ้าง ผู้ประกันตนและประชาชนทั่วไป เพื่อสนองต่อนโยบายของกระทรวงแรงงานและรัฐบาล ตลอดจนเป็น เอกสารอ้างอิงสำหรับกระทรวงแรงงานและผู้สนใจทั่วไป

นายสมเกียรติ บุญทอง

มกราคม ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
คำนำ.....	ค
สารบัญ.....	ง
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ.....	๑
๑.๒ ภูมิหายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง.....	๓
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง.....	๙
๒.๑ แนวคิดในการให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในระดับสากล.....	๑๐
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับค่าจ้าง.....	๑๒
๒.๒.๑ ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม.....	๑๔
๒.๒.๒ ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ.....	๑๕
๒.๒.๓ ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง.....	๑๖
๒.๒.๔ ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต.....	๑๘
๒.๒.๕ ทฤษฎีค่าจ้างจากการเจรจาต่อรอง.....	๑๙
๒.๒.๖ ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ.....	๒๒
๒.๓ แนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๒๔
๒.๓.๑ ความเป็นมา แนวคิด และหลักการ.....	๒๔
๒.๓.๒ วัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๒๕
๒.๓.๓ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๒๖
๒.๓.๔ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย.....	๒๘
๒.๓.๕ รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.....	๓๐
บทที่ ๓ ภูมิหายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง.....	๓๕
๓.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๓๗
๓.๑.๑ คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับค่าจ้าง.....	๔๐
- ค่าครองชีพ ค่าระดับงาน.....	๔๑
- เงินตอบแทนการขาย ค่าคอมมิชชั่น ค่านายหน้า.....	๔๘
- ค่าเที่ยว เบี้ยเลี้ยงกิโลเมตร.....	๕๗
- ค่าเช่าบ้าน ค่าที่พัก หอพัก.....	๖๕
- เงินประจำตำแหน่ง ค่ารับรอง ค่ารถประจำตำแหน่ง..	๗๓

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
- เงินค่าตรวจคนไข้.....	๗๘
- ค่าบริการ เซอร์วิสชาร์ต เงินทิป.....	๘๑
- ค่าอาหาร.....	๘๗
- ค่าน้ำมันรถ ค่าพาหนะ ค่ารถยนต์.....	๙๓
- เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษ ค่ากะ.....	๑๐๑
- ค่าซักรีด เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ช่วยเหลือบ.....	๑๐๙
- เงินภาษีที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้าง.....	๑๑๒
- เงินรางวัลประจำปี โบนัส เงินบำเหน็จ เงินสะสม.....	๑๑๗
- เบี้ยขยัน เบี้ยประชุม.....	๑๒๔
- ค่าโทรศัพท์.....	๑๒๗
๓.๑.๒ ค่าจ้างในวันหยุด.....	๑๒๙
๓.๑.๓ ค่าจ้างในวันลา.....	๑๓๘
๓.๑.๔ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า.....	๑๕๐
๓.๑.๕ ค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ.....	๑๕๒
๓.๒ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘.....	๑๖๙
๓.๓ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑.....	๑๘๐
๓.๔ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘.....	๑๘๓
๓.๕ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓.....	๑๘๘
๓.๖ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗	๒๐๑
๓.๗ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓.....	๒๐๕
๓.๘ พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕.....	๒๑๖
๓.๙ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.....	๒๑๙
๓.๑๐ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔.....	๒๒๑
บทที่ ๔ บทวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าจ้าง.....	๒๒๓
๔.๑ บทนิยาม.....	๒๒๔
๔.๒ เงินที่จ่ายระหว่างนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว.....	๒๓๐
๔.๓ เงินที่จ่ายระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศในงานประมงทะเล	๒๓๓
๔.๔ เงินที่จ่ายระหว่างหยุดการทำงานตามกฎหมายความปลอดภัย.....	๒๓๖

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
๔.๕ ค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับการทำงานบางช่วงเวลา.....	๒๓๘
๔.๖ เงินที่เกิดจากการช้อตกลางเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจาก ข้อเรียกร้อง.....	๒๔๒
๔.๗ กรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย.....	๒๔๔
๔.๘ การจ่ายค่าจ้างในระหว่างการนัดหยุดงานและการปิดงาน.....	๒๔๖
๔.๙ การหักค่าจ้าง.....	๒๔๙
๔.๑๐ ประเด็นเกี่ยวกับค่าจ้างอื่นๆ	๒๕๔
บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	๒๕๖
๕.๑ บทสรุป.....	๒๕๖
๕.๒ ข้อเสนอแนะ.....	๒๖๔
บรรณานุกรม.....	๒๖๕
ภาคผนวก.....	๒๖๙
๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	
๒. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	
๓. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓	
๔. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓	
๕. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔	
๖. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑	
๗. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘	
๘. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓	
๙. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗	
๑๐. พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	
๑๑. เอกสารอื่นๆ	

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

การจ้างแรงงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ผูกพันกัน ภายใต้อรรถประโยชน์ในการทำสัญญา โดยนายจ้างตกลงจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่ตกลงกัน อัตราค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินเป็นสิ่งที่กำหนดการตัดสินใจของคู่สัญญาที่จะตกลงทำสัญญาจ้างกัน สำหรับลูกจ้างหากนายจ้างเสนอค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าที่ลูกจ้างคาดหวังไว้ลูกจ้างอาจไม่ตกลงทำสัญญาจ้าง ในส่วนของนายจ้างหากลูกจ้างประสงค์ค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าความจำเป็นในการใช้แรงงานหรือความสามารถของลูกจ้างไม่เหมาะสมที่นายจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างให้ตามความต้องการของลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างอาจเจรจาต่อรองอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมซึ่งพอใจกันทั้งสองฝ่ายและตกลงทำสัญญาจ้างกันได้ขึ้นอยู่กับอำนาจต่อรองของแต่ละฝ่าย

ค่าจ้างถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าต้นทุนอย่างอื่นในการประกอบกิจการ นอกจากค่าจ้างจะเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างตามที่ตกลงกันตามสัญญาจ้างงานแล้ว ค่าจ้างยังใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่าง ๆ เช่น การส่งเงินสมทบประกันสังคม เงินทดแทน การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าล่วงเวลา การจ่ายโบนัส เป็นต้น การจ้างลูกจ้างมาทำงานนั้นนอกจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ นายจ้างหลายรายมักจะจ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างอื่นให้แก่ลูกจ้างด้วยโดยเรียกชื่อต่าง ๆ กันไป เช่น ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าน้ำมันรถ โบนัส เป็นต้น ซึ่งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ดังกล่าวอาจเกิดจากการที่นายจ้างตกลงให้แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวหรือเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ฝ่ายลูกจ้างเรียกร้องให้นายจ้างจัดให้ทั้งที่เป็นตัวเงินและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ในส่วนของสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ นั้น การจ่ายเงินบางลักษณะอาจถือว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน บางลักษณะไม่ถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อาจเป็นค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานอื่นได้ ดังนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างแต่ละคนหรือแต่ละประเภทว่าจะได้รับมากน้อยเพียงใดเป็นเรื่องที่ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยว่าความหมายของค่าจ้างตามกฎหมาย

แต่ละฉบับกำหนดไว้อย่างไร และมีหลักการตีความอย่างไร ซึ่งบางครั้งเป็นเรื่องที่ยากที่จะพิจารณาว่าเงินลักษณะใดบ้างเป็นค่าจ้างหรือไม่หากไม่เคยมีคำวินิจฉัยของศาลฎีกาเป็นบรรทัดฐานไว้ โดยเฉพาะกฎหมายแรงงานบางฉบับที่ไม่ค่อยมีคดีพิพาทขึ้นสู่ศาล การตีความจึงต้องพิจารณาตามเจตนารมณ์ของการบัญญัติกฎหมายนั้นประกอบข้อเท็จจริงในแต่ละเรื่องไป อย่างไรก็ตามคำพิพากษาของศาลฎีกาเกี่ยวกับประเด็นข้อพิพาทในเรื่องค่าจ้างนั้นได้มีแนวคำวินิจฉัยของศาลไว้หลายกรณีซึ่งใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาว่าเงินใดบ้างที่เป็นและไม่เป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำพิพากษาศาลฎีกาไว้ในบทที่ ๓

ในส่วนของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับค่าจ้างมีด้วยกันหลายฉบับ ซึ่งการศึกษานับนี้ผู้เขียนได้นำมาศึกษาวิเคราะห์กฎหมายจำนวน ๑๐ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลักที่มีข้อพิพาทแรงงานขึ้นสู่ศาลมากที่สุด เนื่องจากกฎหมายฉบับดังกล่าวกำหนดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างโดยใช้ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณเงินต่าง ๆ หลายกรณี เช่น ค่าชดเชย เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้ กระทบความผิดซึ่งคำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับ หากลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ค่าชดเชยคำนวณจากค่าจ้างของการทำงานสุดท้าย ย้อนหลังไปตามระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงาน ค่าล่วงเวลาเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งต้องคำนวณจากค่าจ้างต่อเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย เป็นต้น

สำหรับกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะซึ่งแตกต่างจากนิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันในบางกรณี เช่น ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วน อันมิใช่เกิดจากเหตุสุดวิสัย ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ซึ่งเงินที่จ่ายตามมาตรา ๓๖ คำพิพากษาของศาลและการตีความของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นว่าเงินดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้างตามนิยามของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่สำนักงานประกันสังคมเห็นว่าเงินดังกล่าวถือเป็นค่าจ้างตามนิยามของกฎหมายประกันสังคม ซึ่งเป็นปัญหาในบังคับใช้กฎหมาย ๒ ฉบับที่บัญญัตินิยามค่าจ้างแตกต่างกัน ทำให้ผู้ประกอบการและลูกจ้างสับสนในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย นอกจากนี้ประเด็นเกี่ยวข้องกับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานอื่น ผู้เขียนจะได้นำเสนอตามลำดับต่อไปในบทที่ ๓

๑.๒ กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อกัน กำหนดมาตรฐานการจ้างขั้นต่ำที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง เป็นต้น ในส่วนของค่าจ้าง พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้บัญญัตินิยามไว้ในมาตรา ๕ หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าเงินใดบ้างที่เป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้างตามนิยามค่าจ้างของพระราชบัญญัตินี้ ผู้เขียนได้รวบรวมไว้ในบทที่ ๓ ซึ่งเงินดังกล่าวเรียกชื่อแตกต่างกัน ประกอบด้วย

(๑) ค่าครองชีพ ค่าระดับงาน เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๘๗ - ๔๓๒๙/๒๕๕๓ พิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๓๘ - ๘๙๙๒/๒๕๕๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๙๕ - ๕๐๙๙/๒๕๓๙ เป็นต้น

(๒) เงินตอบแทนการขาย ค่าคอมมิชชั่น ค่านายหน้า เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๕๙/๒๕๔๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๖๓/๒๕๕๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๖/๒๕๔๘ เป็นต้น

(๓) ค่าเที่ยว เบี้ยเลี้ยงกิโลเมตร เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๔ - ๑๗๖๖/๒๕๕๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๕ - ๑๘๒๔/๒๕๕๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๐๖ - ๕๑๐๒/๒๕๕๓ เป็นต้น

(๔) ค่าเช่าบ้าน ค่าที่พัก หอพัก เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๗/๒๕๕๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๙๖/๒๕๕๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๒๖/๒๕๕๕ เป็นต้น

(๕) เงินประจำตำแหน่ง ค่ารับรอง ค่ารถประจำตำแหน่ง เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๑๑/๒๕๕๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๔/๒๕๕๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๙๕ - ๕๐๙๙/๒๕๓๙ เป็นต้น

(๖) เงินค่าตรวจคนไข้ ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๔/๒๕๕๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙๔/๒๕๔๔

(๗) ค่าบริการ เซอร์วิสชาร์ต เงินทิบ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๔/๒๕๕๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๘ - ๕๗๔๒ /๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๔๙/๒๕๔๑ เป็นต้น

(๘) ค่าอาหาร เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๐๓ - ๙๔๙๕/๒๕๓๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๓๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๕๕/๒๕๓๒ เป็นต้น

(๙) ค่าน้ำมันรถ ค่าพาหนะ ค่ารถยนต์ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๑๖/๒๕๔๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๔๒/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕/๒๕๔๔ เป็นต้น

(๑๐) เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษ ค่ากะ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๑๒/๒๕๕๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๐/๒๕๔๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙/๒๕๒๙ เป็นต้น

(๑๑) ค่าชักรีด เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ช่วยเหลือ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗/๒๕๔๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๘๖ - ๔๐๘๗/๒๕๒๘ เป็นต้น

(๑๒) เงินภาษีที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้าง เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๘/๒๕๔๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๖๑/๒๕๔๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๒๗/๒๕๓๓ เป็นต้น

(๑๓) เงินรางวัลประจำปี โบนัส เงินบำเหน็จ เงินสะสม เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๘๒/๒๕๓๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๘๙/๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๑/๒๕๒๙ เป็นต้น

(๑๔) เบี้ยขยัน เบี้ยประชุม เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๘ - ๙๗๑/๒๕๒๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๘/๒๕๒๔๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๙/๒๕๓๐ เป็นต้น

(๑๕) ค่าโทรศัพท์ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๐-๗๕๑/๒๕๕๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๑๖/๒๕๔๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๔/๒๕๔๘ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์การเจรจาต่อรองระหว่างองค์กรฝ่ายนายจ้างและองค์กรฝ่ายลูกจ้างเพื่อจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทด้านแรงงาน ตลอดจนกำหนดการคุ้มครองการรวมตัวกัน พระราชบัญญัตินี้มิได้มีบทนิยาม “ค่าจ้าง” ไว้เป็นการเฉพาะเหมือนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ได้มีการบัญญัตินิยามคำว่า “สภาพการจ้าง” ไว้ในมาตรา ๕ ดังนี้ “สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น การเจรจาตกลงเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างจึงเป็นเรื่องการเจรจาเพื่อจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีประเด็นต้องพิเคราะห์ว่าเงินตามที่ตกลงกันนั้นเป็นค่าจ้างหรือไม่ อย่างไร

๓. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัตินี้มิได้มีบทบัญญัตินิยามค่าจ้าง แต่ได้บัญญัติคำว่า “ทำงาน” ไว้ในมาตรา ๕ หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งการเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักรบางกรณีอาจมีนิติสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานเงินที่ตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานถือเป็นค่าจ้าง แต่ในกรณีที่เข้ามาทำงานโดยนิติสัมพันธ์มิใช่สัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นสัญญาจ้างทำของ แม้จะจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน เงินที่จ่ายก็ไม่ใช่ค่าจ้าง

๔. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ พระราชบัญญัตินี้ มิได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้ แต่ในส่วนของบทบัญญัติที่เกี่ยวกับค่าจ้างประกอบด้วยบทบัญญัติหลายมาตรา ได้แก่ มาตรา ๔ ได้บัญญัตินิยาม “จัดหางาน” หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้างโดยจะ

เรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนงาน และได้บัญญัตินิยาม“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน ในส่วนของการจัดหางานเพื่อรับค่าบริการจากผู้หางานนั้น มักมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่คนงานได้รับ เมื่อผู้ประกอบการจัดหางานได้หางานให้แล้วตามสัญญาเกี่ยวกับเรื่องการหักค่าจ้างเป็นค่าบริการจัดหางาน ซึ่งเกิดปัญหาเกี่ยวข้องกับมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในเรื่องการห้ามหักค่าจ้าง เป็นต้น

๕. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะโดยกำหนดไว้ในมาตรา ๕ กล่าวคือ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ความสำคัญของค่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้มีความสำคัญ เนื่องจากค่าจ้างใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ เช่น การคำนวณเงินสมทบ การคำนวณประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน เป็นต้น

๖. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้บัญญัตินิยาม“ค่าจ้าง” ไว้ในมาตรา ๕ ดังนี้ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ความสำคัญของค่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ค่าจ้างใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ เช่น เงินสมทบ เงินทดแทนค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ เป็นต้น

๗. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ในส่วนของนิยาม “ค่าจ้าง” ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งออกตามความมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติ

แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยข้อ ๔ ได้บัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือ คำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ซึ่งได้บัญญัติมาไว้แตกต่างจากนิยามค่าจ้างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่นิยามค่าจ้างเหมือนกับนิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

๘. พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติฉบับนี้มีได้มีการบัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” ไว้ แต่ได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖) โดยได้กำหนดเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยเลี้ยงฝึกงานในหมวดที่ ๒ ตามข้อ ๑๐ ความว่า ให้ผู้ดำเนินการฝึกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินตราไทยแก่ผู้รับการฝึกตามจำนวนวันฝึกในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ซึ่งเมื่อพิจารณานิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกและผู้รับการฝึกแล้วเห็นว่าไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน เงินเบี้ยเลี้ยงที่จ่ายจึงไม่ใช่ค่าตอบแทนการทำงานที่จะถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๙. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติฉบับนี้มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

๑๐. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ พระราชบัญญัติฉบับนี้มีได้มีบทนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” แต่ได้มีบทบัญญัติมาตรา ๓๙ ที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างที่หยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยที่ออกคำสั่งตามกฎหมายความปลอดภัย ในกฎหมายฉบับนี้ใช้คำว่าให้นายจ้างจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างต้องได้รับ อันแสดงว่าเงินดังกล่าวมิใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่เป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายแก่ลูกจ้างเท่านั้น

สำหรับในบทนี้ผู้เขียนจะขอกล่าวเบื้องต้นเพียงเท่านั้น ส่วนเนื้อหาและรายละเอียดอื่นๆ จะขอกล่าวในบทถัดไป ซึ่งได้แก่ บทที่ ๒ เนื้อหาประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้าง บทที่ ๓ ประกอบด้วย แนวคำพิพากษา แนวตอบข้อหารือ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างทั้ง ๑๐ ฉบับ บทที่ ๔ จะเป็นการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน และบทที่ ๕ จะเป็นบทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการประกอบกิจการของนายจ้าง นอกเหนือจากปัจจัยอื่นๆ ที่นายจ้างพึงมี การประกอบกิจการจะยั่งยืนได้หากเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างนายจ้างลูกจ้างตลอดจนองค์กรนายจ้างลูกจ้างเข้าใจปัญหาและพร้อมแก้ปัญหาไปในทิศทางที่เหมาะสมโดยไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน บางครั้งนายจ้างมักคาดหวังผลกำไรมากจนเกินไปโดยไม่พิจารณาถึงสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ส่วนบางครั้งลูกจ้างก็เรียกร้องสิทธิประโยชน์มากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ประกอบกิจการของนายจ้าง จนเกิดปัญหาความไม่สงบในการจ้างงานมีการนัดหยุดงานและปิดงานอยู่เนืองๆ สำหรับค่าจ้างนั้นเป็นสิ่งที่ตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างตามที่ตกลงกันตามสัญญาจ้างงาน การได้รับค่าจ้างอย่างสม่าเสมอโดยที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างตรงตามเวลาที่ตกลงกันและเป็นอัตราค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด จะทำให้ลูกจ้างสามารถกำหนดวงเงินค่าใช้จ่ายของตนเองได้เหมาะสม และในขณะเดียวกันธุรกิจของนายจ้างก็ดำเนินไปได้โดยไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการ เนื่องจากไม่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างแต่ละคน หรือแต่ละประเภท ว่าจะได้รับมากน้อยเพียงใดเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมที่สุด เพราะหากลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างแล้วได้รับค่าจ้างในอัตราคงที่โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามค่าครองชีพหรือค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ค่าจ้างที่เคยได้รับย่อมไม่เพียงพอ ลูกจ้างย่อมไม่มีการทุ่มเทการทำงานให้แก่นายจ้าง ธุรกิจของนายจ้างจึงไม่อาจขยายกิจการออกไปได้อีก เพราะมีทุนอยู่ในวงจำกัดและไม่สามารถดึงดูดให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานให้แก่ตนได้ นายจ้างจึงต้องประสบปัญหาการลาออกของลูกจ้างในอัตราที่มากขึ้น และอาจทำให้กิจการของนายจ้างขาดแรงงาน

ในบทนี้ผู้เขียนจึงได้ศึกษารวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญต่างๆ ประกอบด้วย แนวคิดในการให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในระดับสากล แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างต่างๆ เช่น ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ ทฤษฎีค่าจ้างต่อรอง เป็นต้น รวมถึง แนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับต่อไป

๒.๑ แนวคิดในการให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในระดับสากล

แนวความคิดเกี่ยวกับการให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในระดับสากลได้รับการยอมรับและมีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน โดยเป็นไปในลักษณะของการให้ความสำคัญคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของลูกจ้าง โดยเป็นสิทธิที่มนุษย์ทุกคนได้มาในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์ สิทธิบางประการอาจมีการกำหนดไว้ในกฎหมาย บางอย่างผู้บริหารประเทศอาจไม่ยอมรับโดยมีเหตุผลต่างๆ นานา ที่นำมาเป็นข้ออ้างในการปฏิเสธสิทธิโดยธรรมชาติของพลเมืองของตน แม้ว่าองค์การสหประชาชาติ โดยสมัชชาใหญ่จะได้ลงมติรับรองว่า มนุษย์มีสิทธิหลายอย่างติดตัวมาแต่กำเนิด โดยเรียกสิทธิเหล่านั้นว่า สิทธิมนุษยชน (Human Rights) ถึงขั้นที่มีการประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) เมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม ค.ศ. ๑๙๔๗ โดยมีนานาประเทศได้ให้การรับรอง^๑

เมื่อพิจารณาสิทธิมนุษยชนที่บางประเทศได้รับหลักการกำหนดไว้ในกฎหมายของตน กับสภาพข้อเท็จจริงในทางปฏิบัตินั้น มักจะพบความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือในทางปฏิบัตินั้น บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมด้อยกว่าบุคคลอื่น มักตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบไม่สามารถได้รับหรือใช้สิทธิที่แม้กฎหมายก็รับรองไว้ได้อย่างเต็มภาคภูมิ หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีความต่างกันโดยสภาพแต่ได้รับการปฏิบัติเหมือนกันก็คือความไม่เท่าเทียมรูปแบบหนึ่งนั่นเอง โดยกรณีที่เลือกทำการวินิจฉัยในส่วนนี้คือกรณีแรงงานผู้ประกอบอาชีพในฐานะลูกจ้างในประเทศไทย โดยมีหลักการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๒.๑.๑ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนมีบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิของบุคคลที่ได้รับการประกันทางสังคมไว้ โดยในข้อ ๒๒ ได้บัญญัติรับรองสิทธิในการทำงานสิทธิในการเลือกประกอบอาชีพ สิทธิในการมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม ได้รับค่าจ้างที่สมควร และในข้อที่ ๒๓ ยังได้บัญญัติรับรองสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน มีสิทธิเลือกรับทำงานโดยอิสระเสรี มีสิทธิได้รับประกันความมั่นคงในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต นอกจากนี้ในข้อ ๒๔ ให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนเป็นระยะเวลาอันสมควรโดยได้รับค่าจ้างคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างดังกล่าวข้างต้น อาจแยกเป็นสองส่วน คือ

^๑ กุลพล พลวัน. (๒๕๓๙), พัฒนาการแห่งสิทธิมนุษยชน, หน้า ๔๖.

เสรีภาพเฉพาะตัวลูกจ้าง (Freedom of Labour)

เสรีภาพที่ลูกจ้างจะรวมกลุ่มและใช้สิทธิของกลุ่มเพื่อประโยชน์ของตน (Freedom of Association)

๑. สิทธิเสรีภาพเฉพาะตัวลูกจ้าง ได้แก่ สิทธิเสรีภาพที่ลูกจ้างแต่ละคนพึงได้รับ เป็นการเฉพาะตัว โดยมีหลักการทั่วไป คือ

- (๑) การมีสิทธิที่จะเลือกทำงาน หรือ เลือกประกอบอาชีพที่ตนพอใจ
- (๒) การมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากการบังคับใช้แรงงาน
- (๓) การมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ
- (๔) การมีสิทธิที่จะได้รับบริการจากภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำและคุ้มครองแรงงาน

๒. สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเป็นสมาชิก ได้แก่ เสรีภาพจากการที่ลูกจ้างในฐานะปัจเจกบุคคลแต่ละคนมารวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ร่วมกัน โดยหมายถึงการที่ลูกจ้างในฐานะที่เป็นผู้ขาดอำนาจต่อรองสามารถใช้สิทธิโดยปราศจากการแทรกแซงขัดขวางจากรัฐบาลหรือนายจ้าง เพื่อก่อตั้งหรือรวมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และใช้อำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานเรียกร้องให้มีการปรับปรุงผลประโยชน์และสภาพการจ้างให้เหมาะสมได้ ทั้งนี้โดยไม่เป็นการละเมิดต่อกฎหมาย ลูกจ้างบางอาชีพ เช่น ข้าราชการ พนักงานของรัฐ หรือธุรกิจเอกชนบางประเภท อาจถูกจำกัดสิทธิในข้อนี้ทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น ไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือจัดตั้งได้แต่ไม่สามารถดำเนินการนัดหยุดงานได้ สิทธิมนุษยชนที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นสิทธิพื้นฐานที่มนุษย์พึงมี และเป็นหน้าที่ของรัฐพึงรับรองจัดให้มีการคุ้มครองการใช้สิทธิเหล่านั้น ทั้งนี้ไม่ว่าบุคคลจะเป็นหญิง ชาย หรือเด็ก รัฐจักต้องดูแลคุ้มครองมิให้มีการจำกัดหรือละเมิดสิทธิของแรงงานหญิงหรือเด็ก เพียงเหตุที่บุคคลเหล่านั้นขาดกำลังหรือความคิดที่จะต่อสู้ขัดขวาง

๒.๑.๒ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

ในกรณีของลูกจ้างนั้นยังมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นองค์การสำคัญอีกองค์การหนึ่ง ในการพิทักษ์รักษาสิทธิของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) และการกำหนดอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะนำต่างๆ (Recommendations) ให้ภาคีประเทศที่ให้สัตยาบัน (Ratification) อนุสัญญานั้น รับผิดชอบปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของตนให้สอดคล้องอนุสัญญาที่สำคัญๆ ได้แก่

อนุสัญญาว่าด้วยการบังคับใช้แรงงาน นานาประเทศได้ประณามการใช้แรงงานทาส และการค้าทาสอย่างรุนแรง สันนิบาตชาติ (League)^๒

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้าง คือ สิ่งที่สำคัญที่สุดในการจ้างงาน เนื่องจากค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างเมื่อลูกจ้างได้ทำงานตอบแทนให้แก่นายจ้างตามที่ตกลงกันแล้ว ไม่ว่าจะตกลงจ่ายกันเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน หรือตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ก็ตาม ลูกจ้างและนายจ้างย่อมผูกพันกันตามสัญญาจ้างงานนั้น หรือหากมิได้มีการตกลงกันไว้โดยชัดแจ้งแล้ว ย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีคำมั่นจะให้สินจ้างหรือค่าจ้าง ซึ่งหมายความว่า ถ้ากำหนดโดยชัดแจ้งว่าจะจ่ายสินจ้างไว้ก็จ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างกันตามที่ตกลง และแม้ไม่ได้กำหนดไว้โดยชัดแจ้งกฎหมายก็ยังถือเอาโดยปริยายว่ามีคำมั่นว่าจะให้สินจ้างหรือค่าจ้างนั่นเอง ความสำคัญของค่าจ้างยังมีอยู่หลายประการ เนื่องจากค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่ละฉบับ มักกำหนดเงื่อนไขการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งต้องใช้ฐานค่าจ้างมาคำนวณ เช่น การจ่ายค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนต่างๆ เป็นต้น ความหมายของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นี้แตกต่างจากความหมายของค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน อันเป็นกฎหมายที่ใช้แต่เดิม ซึ่งได้กำหนดนิยามศัพท์คำว่า “ค่าจ้าง หมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และมีความหมายรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร”^๓ จะเห็นว่าความหมายของค่าจ้างมีความแตกต่างกัน โดยความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้ค่าจ้างหมายถึงเงินเพียงอย่างเดียว ฉะนั้นจึงจะนำเอาสิ่งของมาตีราคาารวมเป็นค่าจ้างดังเช่น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน^๔ ไม่ได้ นอกจากนี้แล้วยังจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้เป็นค่าจ้าง เงินไหนที่ไม่ได้ตกลงกันว่าเป็นค่าจ้างก็จะไม่

^๒ กุลพล พลวัน. (๒๕๓๙), พัฒนาการแห่งสิทธิมนุษยชน, หน้า ๔๖.

^๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕.

^๔ ประกาศกระทรวงมหาดไทย, เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒.

เป็นค่าจ้างและเงินเพียงอย่างเดียวที่นายจ้างจ่ายให้นั้นต้องจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ว่าเป็นเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในวันทำงานของลูกจ้างซึ่งคงจะเป็นการตีความคำว่า “เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง” อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ยอมรับเฉพาะค่าจ้างที่เกิดจากการทำงานโดยตรงเท่านั้น การสงเคราะห์ช่วยเหลือและจงใจลูกจ้างที่ทำให้ได้รับประโยชน์จากการทำงานเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับจึงไม่เป็นค่าจ้าง ส่วนที่บัญญัติว่า “ที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน” เป็นเพียงการบัญญัติเพื่อแยกค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ต่างหาก นอกจากนี้ค่าจ้างยังมีความหมายรวมไปถึงเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย หมายความว่าในวันหยุดและวันลาที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นสิทธิที่ลูกจ้างจะหยุดและลาได้โดยได้รับค่าจ้าง แม้ลูกจ้างจะไม่ต้องมาทำงานนายจ้างยังต้องมีหน้าที่จ่ายเงินให้ตามที่ได้ตกลงกำหนดกันเอาไว้ โดยเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันหยุดและวันลาที่ไม่ได้ทำงานนั้นก็เรียกว่าเป็นค่าจ้างด้วย ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และวันหยุดตามประเพณี^๕ รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง^๖ ส่วนการลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คือการลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น และเนื่องจากการทำหมั้น ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ลาเพื่อคลอดบุตร แต่จะได้รับค่าจ้างจำนวนที่วันนั้นกฎหมายกำหนดไว้แตกต่างกันในแต่ละประเภทการลา เช่น ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้าง ในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน เป็นต้น สิ่งที่ควรจะสังเกตก็คือค่าจ้างนั้นต้องมีลักษณะที่เป็นการจ่ายให้เป็นประจำ และลูกจ้างได้รับเหมือนกันหมด ถ้าเป็นการจ่ายเป็นบางครั้งบางคราวเฉพาะลูกจ้างบางกลุ่มก็ไม่เป็นค่าจ้าง^๗ เรื่องนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาหลายฉบับ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกา ๒๓๓๕/๒๕๒๓

^๕ ซีระ หงส์เจริญ, “ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน”, วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (๒๕๒๔), หน้า ๕๑.

^๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๖.

^๗ นิคม จันทรวิฑูร, กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐. หน้า ๘๑.

วินิจฉัยว่าเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางซึ่งนายจ้างจ่ายให้ในกรณีลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัด เป็นบางครั้งบางคราว ไม่เป็นค่าจ้างถึงแม้ว่าคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้จะเป็นคำพิพากษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ แต่หลักการยังสามารถใช้ได้ในปัจจุบัน ส่วนคำพิพากษาฎีกาอื่นที่ วินิจฉัยว่าอะไรบ้างที่เป็นค่าจ้าง และอะไรที่ไม่ใช่ค่าจ้าง จะได้กล่าวถึงโดยละเอียดในหัวข้อ ต่อไป สำหรับหลักการอีกประการหนึ่งที่สำคัญของค่าจ้างตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็คือ ค่าจ้างเท่ากัน โดยถือว่างานที่มี ลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้ลูกจ้าง เท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง หลักการเรื่องค่าจ้างเท่ากันนี้เป็นหลักการ ที่ยึดถือติดต่อกันตลอดมา ซึ่งเหตุผลใหญ่ก็เพื่อตัดปัญหาด้านสังคมลง ตลอดจนการ ประกันความเสมอภาคทางด้านแรงงานนั่นเอง

๒.๒.๑ ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just Price Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้มีชื่อเรียกสั้นๆ ว่า “Just Wage” ซึ่งหมายถึงแนวคิด ที่ว่า ค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของ งานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตาม แนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งสำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้อง สูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้ ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่มีมาช้านานแล้วในสังคม เศรษฐกิจตั้งแต่ยุคโบราณจนกระทั่งมาถึงยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น การต้องมีวิธี กำหนดค่าแรงงานจึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ ในระดับต่ำ โดยค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีสามารถ ดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงดูครอบครัว โดยที่สามารถคงบริการการผลิตของตนเอาไว้ได้ต่อไป ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวนี้ก็ยังมีอิทธิพลอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากนโยบายและการ ปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาลที่สำคัญ คือ การพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตาม กฎหมาย เป็นต้น^๘ สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดความยุติธรรมนี้ได้มีการยึดถือ เป็น ๒ แนวทางด้วยกัน คือ

(๑) ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice) หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่า

^๘ สุณี ฉัตราคม, ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, (๒๕๒๘), หน้า ๑๖.

แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่เข้ามาช่วยในการผลิต และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจ ดังนั้น การมาทำงานจึงควรต้องมีการให้ผลตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนกัน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่นี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

(๒) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice) ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้างถือว่าเมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้น สังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ ควรต้องเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร ๒ คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่เพียงพอ^๙

๒.๒.๒ ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (The Subsistence Wage Theory)

ทฤษฎีบางครั้งเรียกว่ากฎเหล็กแห่งค่าจ้าง ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรปเป็นแบบระบบโรงงาน และเป็นช่วงที่มีแนวคิดทางเศรษฐกิจเป็นแบบเสรีนิยม นักเศรษฐศาสตร์เริ่มเห็นถึงความสำคัญของต้นทุนด้านแรงงานว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญ ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ในสมัยนี้ได้พยายามคิดทฤษฎีที่จะอธิบายการจ่ายค่าจ้างที่ดีขึ้นกว่าแบบเดิม

โดยทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า ค่าจ้างแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือ มีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างสูงกว่าระดับพอประทังชีพขนาดครอบครัวจะขยายออกไปจนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณการเสนอขายแรงงานมากขึ้น และค่อยๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม ตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณการเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อยๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพ^{๑๐} ในส่วนนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญชื่อ อัดัม สมิท (Adam Smith) เห็นว่า อัตราค่าจ้างจะลดลงเข้าสู่ระดับพอประทังชีพก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะงักงัน (Stationary State) เป็นเวลานานเท่านั้น โดยเห็นว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับ

^๙ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. “รายงานการศึกษาวิจัย ปีงบประมาณ ๒๕๓๘ เรื่อง โครงการศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างในภาคราชการ ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ”. (๒๕๓๘), หน้า ๔.

^{๑๐} กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๓”. (๒๕๔๕). หน้า ๕.

เสนอซื้อ (Demand) และการชะงักงัน (Stationary State) เป็นเวลานานเท่านั้น และ นายจ้างจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้างมากกว่าสภาพแรงงาน เนื่องจากมีการจัดองค์การและมีอำนาจต่อรองที่ดีกว่าลูกจ้างเสมอ^{๑๑}

สำหรับนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษที่สำคัญอีกคนหนึ่งชื่อ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) ได้อธิบายโดยพยายามเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงาน และการอยู่รอดซึ่งเขาเห็นว่าในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ (Subsistence Level) นั่นคือ ค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหารเครื่องนุ่งห่ม และ ที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนของสิ่งเหล่านี้นั่นเองที่ทำให้แรงงานต่างๆ สามารถดำรงอยู่ต่อไปเรื่อยๆ เป็นวัฏจักร ซึ่งเมื่อแรงงานน้อยค่าจ้างสูงก็จะเป็นการจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มเข้ามา และจะมีผลให้ค่าแรงงานตกต่ำลงอีกหมุนเวียนกันไป โดยทฤษฎีนี้จะมีใช้บ้างเฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาน้อยมากเท่านั้น

จึงเป็นที่น่าสังเกตได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพนี้ มีข้อบกพร่องที่สำคัญอยู่บางประการซึ่งข้อบกพร่องที่เห็นได้ชัดเจนในปัจจุบัน คือ การที่คิดว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้นขนาดของครอบครัวก็จะขยายใหญ่ขึ้นทำให้แรงงานมีจำนวนมากเกินไป แต่ปรากฏว่าในสังคมสมัยใหม่ เมื่อรายได้สูงขึ้น บุคคลนอกจากจะแสวงหาความสุขทางวัตถุให้แก่ตนเองและครอบครัวแล้วยังพยายามรักษาขนาดของครอบครัวให้เหมาะสมด้วย ทำให้ประชาชนไม่เพิ่มอย่างรวดเร็วจนเกิดผลเสียอย่างที่คาดไว้ นอกจากนี้ปริมาณอาหารได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากมีการพัฒนาทางการเกษตร ทำให้เกิดความกลัวว่าจำนวนแรงงานจะเพิ่มเร็วกว่าอาหารจนก่อให้เกิดความอดอยากนั้นไม่เป็นความจริงตามที่กล่าวไว้

๒.๒.๓ ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ย ถูกกำหนดโดยการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นต่อปี ซึ่งต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างในระยะยาวและเน้นหนักในด้านของการเสนอขาย (Supply) ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้เกิดขึ้นในต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญที่มีบทบาทในการเสนอทฤษฎีนี้ชื่อ จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill) ซึ่งได้อธิบายว่า นายจ้างจะมีกองทุนจำนวนหนึ่งสำหรับเพื่อจ่ายค่าจ้างและส่วนแบ่งของลูกจ้างแต่ละคน ส่วนจะมีเท่าไ่นั้น จะกระทำโดยการแบ่งเฉลี่ย

^{๑๑} สุณี ฉัตราคม, ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, (๒๕๒๘). หน้า ๑๖.

ออกตามจำนวนของลูกจ้าง ดังนั้นค่าจ้างจึงขึ้นลงตามการขยายตัวของลูกจ้าง หรือตามขนาดของกองทุน หรือทั้งสองกรณีร่วมกัน

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับ เพราะการแบ่งเฉลี่ยเท่ากันโดยไม่มีการคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ควรจะมีผลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความอาวุโส ความยากง่ายของงาน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ขัดกับหลักความเป็นจริง และเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยิ่งลูกจ้างมาก ค่าจ้างของแต่ละคนจะถูกกระทบโดยจะได้รับลดลงตลอดเวลา ในทางตรงกันข้าม การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องมีการลดคนทำงานให้น้อยลง ซึ่งหลักการและเหตุผลของทฤษฎีที่ขัดต่อความเป็นจริง ทำให้ทฤษฎีค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับโดยปริยาย

ตัวอย่างเช่น สถานประกอบการ เอ มีลูกจ้างทั้งหมด ๑๐๐ คน คงที่ทุกวัน โดยลูกจ้าง ๕๐ คน ได้รับค่าจ้างวันละ ๒๐๐ บาท ส่วนลูกจ้างอีก ๕๐ คน ได้รับค่าจ้างวันละ ๔๐๐ บาท นายจ้างมีกองทุนค่าจ้างสำหรับจ่ายให้แก่ลูกจ้างวันละ ๓๐,๐๐๐ บาท ฉะนั้นมีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราวันละ ๓๐๐ บาท จะทำให้ลูกจ้าง ๕๐ คนแรกได้รับค่าจ้างเพิ่มเป็นวันละ ๑๐๐ บาท แต่เนื่องจากกองทุนค่าจ้างของนายจ้างมีจำนวนคงที่ จึงส่งผลให้ลูกจ้างอีก ๕๐ คนจะได้รับค่าจ้างลดลงเป็นวันละ ๓๐๐ บาท เท่ากับลูกจ้าง ๕๐ คนแรก หรือมีฉะนั้นนายจ้างก็ต้องปลดลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างวันละ ๔๐๐ บาท ออกจำนวนประมาณ ๑๐ กว่าคน เพื่อให้เพียงพอกับเงินกองทุนค่าจ้างจำนวนวันละ ๓๐,๐๐๐ บาท ถ้าลูกจ้างดังกล่าวไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างที่ลดลง ลูกจ้างก็อาจไม่มีทางเลือก เพราะเนื่องจากสถานประกอบการอื่นๆ ก็ต้องมีจำนวนกองทุนค่าจ้างคงที่ จึงตกอยู่ในสภาพเดียวกัน ทำให้ลูกจ้างอีก ๕๐ คน จึงต้องจ่ายยอมรับอัตราค่าจ้างที่ลดลง เพื่อให้สมดุลกับกองทุนค่าจ้าง

ทฤษฎีดังกล่าวจึงไม่เป็นที่ยอมรับ เพราะการแบ่งเฉลี่ยเท่ากัน โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ควรจะมีผลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความอาวุโส ความยากง่ายของงาน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ขัดกับหลักความเป็นจริง และเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยิ่งลูกจ้างมีจำนวนมาก ค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคนก็จะถูกกระทบโดยการได้รับค่าจ้างลดลงตลอดเวลาในทางตรงกันข้าม การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นนั้นจะต้องมีการลดคนทำงานให้น้อยลง ซึ่งหลักการและเหตุผลของทฤษฎีที่ขัดต่อความเป็นจริง ทำให้ทฤษฎีค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับไปโดยปริยาย

๒.๒.๔ ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไปที่ประสิทธิภาพ ผลผลิตแรงงาน (Productivity of Labour) เป็นหลัก โดยการจะจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างประสิทธิภาพ และผลผลิตแรงงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ทฤษฎีย่อย คือ

(๑) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory) ตามทฤษฎีนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างจะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ทำได้ ทั้งนี้ โดยถือว่าผลผลิตจากปัจจัยอื่นๆ ล้วนคงที่ และมูลค่าของผลผลิตที่คนงานนั้นทำได้ การพิจารณาจะทำโดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่นายจ้างได้รับมาอันเนื่องจากผลผลิตของคนงานที่สูงขึ้น สภาพการจ้างงานในที่นี้จะเป็นอย่างนี้ คือ การจ้างลูกจ้างเข้ามาแต่ละคนนั้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจนกระทั่งถึงจุดหนึ่งที่ผลได้จะลดต่ำลงซึ่ง ณ จุดดังกล่าวนี้ผลผลิตต่อคนงานจะเริ่มลดลงตามสภาพ เช่นนี้นายจ้างจะยังคงสามารถจ้างคนงานได้เรื่อยๆ ตราบใดที่ค่าจ้างที่จ่ายยังคงน้อยกว่ารายได้ที่ได้รับจากการขายผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามนายจ้างจะยังคงจ้างเช่นนี้เรื่อยไปจนถึงจุดที่ค่าจ้างที่จ่ายเท่ากับผลผลิตที่ได้พอดี ซึ่งลูกจ้างที่จ้างนี้จะเป็นคนสุดท้ายและผลผลิตก็จะเป็นผลผลิตสุดท้าย กล่าวโดยสรุป ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จะเท่ากับมูลค่าผลผลิตที่เขาทำได้ และค่าจ้างของลูกจ้างคนหนึ่งก็จะเป็นการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างทำงานที่เหมือนกัน จึงเท่ากับต่างมีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากันด้วย

นักเศรษฐศาสตร์ John B. Clark และ Alfred Marchall ได้พยายามอธิบายเกี่ยวกับค่าจ้างและผลตอบแทนจากปัจจัยผลิตอื่นๆ ในรูปของทฤษฎีผลผลิตเพิ่มของปัจจัยการผลิต จากทฤษฎีดังกล่าว Clark ได้ชี้ให้เห็นว่าอัตราค่าจ้างสามารถที่จะกำหนดได้โดยมีข้อสมมติ ดังนี้

(๑.๑) ระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นระบบแข่งขันเสรี ตลาดสินค้าและตลาดปัจจัยการผลิตมีการแข่งขันสมบูรณ์ ราคาของสินค้าและราคาของปัจจัยการผลิตเกิดจากอุปสงค์และอุปทานในตลาดแข่งขัน

(๑.๒) จำนวนของปัจจัยการผลิตแต่ละชนิดมีจำนวนจำกัด กรรมวิธีและเทคนิคการผลิตไม่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนรสนิยมของผู้บริโภคยังคงเดิม

(๑.๓) ปัจจัยคงที่บางอย่าง เช่น เครื่องจักรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

(๑.๔) สมมุติให้คนงานเปลี่ยนแปลงได้เท่านั้นและถือว่าคนงานเหล่านั้นมีความสามารถเหมือนกันไม่มีความแตกต่างกันในคุณภาพและอาชีพ อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงแล้วแรงงานมีคุณภาพต่างกันไปตามอาชีพและอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงมักจะมี

แตกต่างกันไปตามอาชีพ คุณภาพ และประเภทอุตสาหกรรมด้วย การวิเคราะห์ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้ จึงสามารถแบ่งตามอาชีพและประเภทอุตสาหกรรมได้ด้วย

(๒) ทฤษฎีประสิทธิภาพการผลิต (Productive Efficiency Theory)

ทฤษฎีนี้นับเป็นการปรุงแต่งจากทฤษฎีแรก นั่นคือ การยอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแต่ละคนแสดงความสามารถเพิ่ม (หรือลด) ค่าจ้างของตนตามประสิทธิภาพการผลิตที่ตนทำได้ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานว่าเมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว รายได้ของตนนั้นจะสูงเพิ่มตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่ทำได้มีระดับมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานแล้วรายได้ของคนๆนั้น จะคงระดับเดิมหรือลดต่ำกว่าระดับถ่วงเฉลี่ย กล่าวได้ว่า ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้มุ่งพยายามที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างให้เป็นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

๒.๒.๕ ทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง (Bargaining Theory of Wage)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงานของทศวรรษ ๑๙๒๐ ถ้าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันกันโดยเสรีแล้ว อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดได้แน่นอนที่จุดใดจุดหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้น นายจ้างก็จะไม่จ้างและรับลูกจ้างคนอื่นมาทำงานแทน ในทางตรงกันข้ามถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนดดังกล่าว ลูกจ้างก็จะไม่ทำงานด้วยและไปหานายจ้างคนใหม่แทน อย่างไรก็ตามถ้าอัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันอย่างเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างสมาคมของนายจ้างและลูกจ้าง อัตราค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดให้แน่นอนที่อัตราใดอัตราเดียว เพราะ ณ อัตราค่าจ้างใดๆ นั้น ฝ่ายลูกจ้างต้องการได้อัตราที่สูงกว่านั้น ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องการจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่า นักเศรษฐศาสตร์ผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทฤษฎีนี้ได้แก่ เบียทริกส์ เวบบ์ (Betrice Webbs) ซึ่งเป็นชาวอังกฤษ และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ จอห์น เบทส์ คลาก (John Bates Clark)

การต่อรองค่าจ้างได้มีการพิจารณาบ้างแล้วในสมัยของ Adam Smith แต่นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากนัก จนถึงราวทศวรรษที่ ๑๘๙๐ นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อ Sidney และ Beatrice Webbs และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกาชื่อ Bates Clark ได้นำเอาการกำหนดค่าจ้างเอาไปสัมพันธ์กับการเจรจาร่วมต่อรอง และต่อมาราวทศวรรษที่ ๑๙๒๐ AC Pigou เป็นอีกผู้หนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยอำนาจการต่อรอง

ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๘๙๐ เป็นต้นมา สหภาพแรงงานได้พัฒนามากขึ้นจนมีความเข้มแข็ง ทำให้มีนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ คือ Sidney และ Beatrice และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกา คือ J.B. Clark ได้นำเอาหลักการกำหนดค่าจ้างเข้าไปสัมพันธ์กับการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้เชื่อว่าค่าจ้างในระยะสั้นโดยปกติจะถูกกำหนดโดยกระบวนการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในลักษณะของการต่อรองร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเป็นกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้างเป็นเพียงการอธิบายกลไกของตลาดแรงงานสมัยใหม่ในการกำหนดค่าจ้างของกิจการหรืออุตสาหกรรม ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น

ทฤษฎีการต่อรองในยุคแรกๆ ส่วนมากจะใช้หลักง่ายๆ โดยกำหนดขอบเขตขั้นสูง (Upper Limit) และขอบเขตขั้นต่ำ (Lower Limit) ตัวอย่างเช่นแนวความคิดของ John Davidson ในปี ๑๘๙๘ ได้เขียนไว้ว่า นายจ้างมีอัตราค่าจ้างสูงสุดอัตราหนึ่งไว้ในใจ ซึ่งไม่ต้องการให้อัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตรานี้ และพยายามที่จะจ่ายให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนแรงงานก็มีอัตราค่าจ้างต่ำสุดไว้ในใจซึ่งเขาจะไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตรานี้ และพยายามที่จะให้ได้ค่าจ้างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ช่วงระหว่างขอบเขตขั้นสูงและขั้นต่ำเรียกว่า ขอบเขตต่อรอง (Disputed Territory) และอัตราที่เกิดขึ้นจริงจะเกิดในช่วงนี้ ส่วนอัตราค่าจ้างจะอยู่ตอนใดขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของผู้ต่อรองเป็นสำคัญ

แนวคิดที่มีบทบาทสำคัญกับทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง คือ แนวคิดของ AC Pigou ซึ่งได้อธิบายเอาไว้ว่า ถ้าฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรี อัตราค่าจ้างถูกกำหนดที่จุดใดจุดหนึ่งอย่างแน่นอน เพราะอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์ของแรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ส่วนในกรณีที่อัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง ซึ่งอัตราค่าจ้างไม่อาจกำหนดได้แน่นอนในอัตราเดียว เพราะในการกำหนดอัตราค่าจ้างนั้น สหภาพแรงงานต้องการได้อัตราค่าจ้างที่สูงกว่า ในขณะที่เดียวกันสมาคมนายจ้างต้องการจะจ่ายให้ต่ำกว่าอัตรานั้น ในการต่อรองเพื่อขอขึ้นค่าจ้างหรือสิ่งอื่นๆ มีทางที่จะตกลงกันได้ก็ต่อเมื่อจุดยืนของทั้งสองฝ่ายมาพบกันหรือเหลื่อมกันเท่านั้น แต่ถ้าจุดยืนของทั้งสองฝ่ายไม่พบกันหรือเหลื่อมกัน ก็ไม่มีทางที่จะต่อรองสำเร็จ

ทฤษฎีค่าจ้างดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่มุ่งที่จะศึกษาถึงกลไกทางสังคมที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างต่างๆ ไป โดยให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างในความหมายที่เป็นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้างมากกว่าความหมายในส่วนที่เป็นรายได้ของลูกจ้าง กล่าวคือ มีความเชื่อมั่นว่าในภาวะเศรษฐกิจสังคมนานยาว กลไกทางสังคมที่สำคัญเมื่อจำนวนประชากรมีเพิ่มขึ้น และนายจ้างเป็นผู้ได้เปรียบ ก็ย่อมที่จะเป็นฝ่ายเอาเปรียบและมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้าง ดังความพยายามของรัฐที่จะ

เข้าแทรกแซง และรวมไปถึงการรวมกลุ่มของลูกจ้างจะมีผลต่อระดับค่าจ้างในระยะเวลาอันสั้นเท่านั้น เพราะนายจ้างยอมที่จะไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างในระดับที่ทำให้นายจ้างต้องขาดทุน ส่วนลูกจ้างที่ไม่มีหลักประกันจากกลไกทางสังคมแต่อย่างใด จำต้องที่จะหางานทำ และยอมรับอัตราค่าจ้างที่นายจ้างยอมให้ ไม่ว่าจะอัตราค่าจ้างนั้นลูกจ้างจะถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่เล็กน้อยเพียงใดก็ตาม อัตราค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดให้แน่นอนเป็นอัตราเดียวได้^{๑๒}

^{๑๒} มานิตย์ ฝิวขาว, การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย, หน้า ๑๔-๑๖.

๒.๒.๖ ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ

ทฤษฎีค่าจ้างได้มีการพัฒนาเป็นระยะ และมักจะเป็นพื้นฐานที่ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างนำมาต่อรองกัน ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ นั้นก็จะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป คือ

(๑) ทฤษฎีผู้ได้สิทธิส่วนเหลือ (Residual Claimant Theory)

ทฤษฎีนี้ ค่าจ้างจะเท่ากับผลผลิตของอุตสาหกรรม หักด้วยผลตอบแทนแก่ ปัจจัยอื่น ๓ ส่วนได้แก่ ค่าเช่า ดอกเบี้ย และกำไร ซึ่งถูกกำหนดมาเรียบร้อยแล้วใน ลักษณะและปริมาณ ลูกจ้างจึงได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับปริมาณผลผลิตของ อุตสาหกรรมส่วนที่เหลือเฉลี่ยตามจำนวนลูกจ้าง และได้มีการแสดงแนวคิดต่อไปว่าถ้า แรงงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยไม่มีการใช้ทุน หรือที่ดินมากขึ้นในการเพิ่มผลผลิต แล้วผลผลิตส่วนที่เพิ่มขึ้นก็จะไปเพิ่มในส่วนที่เหลือสำหรับจ่ายให้ลูกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้อง ไปเพิ่มให้เจ้าของที่ดินและทุน เพราะเหตุว่าไม่ได้ใช้ปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ลูกจ้างจึง สามารถปรับปรุงสภาพของตนได้ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตของตน อันเป็น แนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันที่มีชื่อเสียง คือ Francis A Walker

(๒) ทฤษฎีมูลค่าส่วนเกินและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน (Surplus Value and Exploitation Theory of Wages)

ทฤษฎีนี้ได้เกิดขึ้นโดยมี Karl Marx เป็นผู้คิดค้น และเนื่องจากประสบการณ์ ชีวิตของเขาที่ได้เห็นความทุกข์ยากของลูกจ้างผู้ใช้แรงงานอย่างมากในระยะของการพัฒนา อุตสาหกรรม โดยมีแนวความเห็นว่ามีมูลค่าที่แท้จริงของสินค้าทุกชนิดก็คือ ต้นทุนแรงงานที่ ใช้ผลิตสินค้าขึ้นมานั่นเอง กล่าวคือ ค่าของวัตถุดิบและสิ่งอื่น จะมีขึ้นก็ต่อเมื่อได้บวก ค่าแรงงานเข้าไปด้วยเท่านั้น และได้อธิบายว่าในการกำหนดค่าจ้างนั้น ผู้ประกอบการจะ รวบรวมเอามูลค่าที่ก่อให้เกิดขึ้นโดยฝ่ายลูกจ้างเข้าไว้ แต่จะมีการจ่ายให้ลูกจ้างน้อยกว่า มูลค่าของสินค้าที่ลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้น โดยจะจ่ายให้ลูกจ้างเพียงระดับที่ลูกจ้างพอประทังชีพ อยู่ได้เท่านั้น ส่วนมูลค่าของผลผลิตที่เหลือที่นายจ้าง หรือผู้ประกอบการจะจ่ายให้ลูกจ้าง นั้น เรียกว่า มูลค่าส่วนเกิน (Surplus Value) ซึ่งจะถูกนำไปแบ่งเป็นค่าเช่า ดอกผล และ กำไร ทั้งๆ ที่มูลค่าส่วนเกินนี้เป็นมูลค่าที่ลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้น ฉะนั้น การที่ผู้ประกอบการ เอามูลค่าส่วนที่เกินออกไปไม่จ่ายให้กับลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง (Exploitation)

นอกจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีก คือ

(๑) ทฤษฎีค่าจ้างตามแบบการอุปโภค (Consumption Theory of Wages)

(๒) ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎอุปสงค์และอุปทาน (Law of Supply and Demand)

(๓) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Sciences Theory of Wages) ซึ่งทฤษฎีนี้จะพิจารณาจากระดับค่าจ้างของกิจการแต่ละประเภท อันมีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง การพิจารณาค่าจ้างเฉพาะบุคคล และการกำหนดค่าจ้างให้เป็นเครื่องมือจูงใจด้วย

ทฤษฎีค่าจ้างดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่มุ่งที่จะศึกษาถึงกลไกทางสังคมที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างโดยทั่วไป โดยให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างในความหมายที่เป็นทุนในการประกอบกิจการของนายจ้างมากกว่าความหมายในส่วนที่เป็นรายได้ของลูกจ้าง กล่าวคือ มีความเชื่อมั่นกันว่าในภาวะสังคมเศรษฐกิจระยะยาว กลไกทางสังคมที่สำคัญเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และนายจ้างซึ่งเป็นผู้ได้เปรียบย่อมที่จะเอารัดเอาเปรียบ และมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้าง ความพยายามของรัฐในการเข้าแทรกแซง และการรวมกลุ่มของลูกจ้างจะมีผลต่อระดับค่าจ้างในระยะเวลาอันสั้นเท่านั้น เพราะนายจ้างย่อมไม่ยอมรับอัตราค่าจ้างในระดับที่ทำให้นายจ้างต้องประสบภาวะขาดทุน ส่วนลูกจ้างก็ไม่มีหลักประกันจากกลไกทางสังคมแต่อย่างใดจึงจำต้องทำงานดังกล่าวและยอมรับอัตราค่าจ้างที่นายจ้างให้ ไม่ว่าจะอัตราค่าจ้างนั้นจะถูกเอารัดเอาเปรียบเพียงใดก็ตาม ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ไม่มีทฤษฎีใดที่จะสามารถอธิบายได้ว่า ควรกำหนดอัตราค่าจ้างอย่างไร และเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป การกำหนดค่าจ้างควรเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพราะปัจจัยที่กระทบต่อค่าจ้างนั้นมีมากมายและซับซ้อน ปัญหาเรื่องค่าจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกฎหมายและสังคม ทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมกับสังคมหนึ่ง หรือประเทศหนึ่ง อาจใช้ไม่ได้กับอีกชุมชนหรืออีกประเทศหนึ่งก็เป็นได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในมุมมองของนักกฎหมายก็ได้มีการพยายามที่จะหาทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อที่จะได้นำทฤษฎีนั้นๆ มาบัญญัติเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับเรื่องของการกำหนดอัตราค่าจ้างของประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่นักกฎหมายแสวงหาและต้องการมากที่สุด เพราะนอกจากจะเกิดความแน่นอนแล้ว ยังเกิดความเป็นธรรมต่อนายจ้างและลูกจ้างด้วย

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถกำหนดค่าจ้างตัวเองเพียงลำพังเพื่อเอาเปรียบผู้ใช้แรงงานและเกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นนำมาใช้ในหลายๆ ประเทศ และอาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ในกิจการบางประเภทก็ได้ตามความเหมาะสม โดยองค์กรที่จะเข้ามามีบทบาทในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจทำได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น องค์กรทวิภาคี องค์กรไตรภาคี เป็นต้น สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยบัญญัติเป็นกฎหมายแล้ว หากมีการประกาศใช้นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตาม ซึ่งส่วนใหญ่การฝ่าฝืนในเรื่องดังกล่าวหลายประเทศมักกำหนดโทษทางอาญาไว้ด้วยเพื่อให้การบังคับใช้มีประสิทธิภาพและลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง

๒.๓.๑ ความเป็นมา แนวคิด และหลักการ

ค่าจ้าง คือสิ่งที่สำคัญที่สุดในการจ้างแรงงาน โดยแต่เดิมนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างนั้นจะเป็นเรื่องการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญาและหลักศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงจ่ายค่าจ้างเท่าใดก็ได้ตามความพอใจของทั้งสองฝ่าย หากลูกจ้างเห็นว่าค่าจ้างนั้นไม่เหมาะสมหรือต่ำเกินไปก็ไม่จำเป็นต้องตกลงทำสัญญา แต่หากตกลงทำสัญญาแล้วทั้งสองฝ่ายย่อมผูกพันตามข้อตกลงในสัญญาจ้างนั้นซึ่งข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันในอำนาจต่อรอง แต่ต่อมาเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมและภายใต้หลักการแข่งขันเสรี ทำให้มีการแข่งขันด้านการค้าและการประกอบธุรกิจกันอย่างมาก โดยถือว่าแรงงานเป็นต้นทุนอย่างหนึ่ง ฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองทางด้านเศรษฐกิจที่เหนือกว่าคือ ฝ่ายนายจ้างหาทางเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง โดยหาวิธีที่จะลดต้นทุนการผลิตโดยจ่ายค่าจ้างให้ต่ำที่สุดเพื่อให้ได้กำไรมากๆ และใช้สัญญาสำเร็จรูปที่กำหนดเงื่อนไขของสัญญาไว้ล่วงหน้า ทำให้อำนาจการต่อรองของลูกจ้างและความเสมอภาคไม่เป็นไปตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญาอย่างแท้จริง ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงานอย่างมาก รัฐมองเห็นว่าปัญหาการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างนั้นเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสังคมในระดับกว้าง ความจำเป็นที่รัฐต้องเข้ามาแทรกแซงโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอแก่การครองชีพ ตลอดจนเป็นหลักประกันเบื้องต้นที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ขาดอำนาจต่อรองไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือกดค่าแรงจนต่ำเกินไป

จากความเป็นมาดังกล่าว จึงเกิดแนวคิดในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นโดยทั่วไป มักจะกำหนดในประเทศที่กำลังพัฒนา ดังนี้

(๑) ประเทศที่มีประชากรมาก (Labour Intensive) การเสนอขายแรงงานจึงมีมากเกินไปความต้องการของตลาดแรงงาน

(๒) ประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้กำลังร่างกายทำงานและเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Sweating of Labour and Unskilled)

(๓) ภาวะการจ้างงานที่ลูกจ้างตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบ นอกจากจะถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างแล้ว สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมก็ไม่สู้ดีนัก (Bad Conditions of Employment Generally)^{๑๓}

(๔) ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงานและส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการรวมตัวกันเพื่อสร้างฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม (Bargaining Power)

สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะมีอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะเกิดขึ้นโดยการเจรจาต่อรองกันระหว่างองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างในกลุ่มประเภทกิจการเดียวกัน รัฐจะเข้าไปแทรกแซงโดยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเสียเองเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะในกิจการที่ลูกจ้างไม่มีฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วมเท่านั้น^{๑๔}

๒.๓.๒ วัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในหลายๆ ประเทศ ได้มีการกำหนดหลักการของค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นแก่ผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ไร้ฝีมือที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการใช้จ่ายดำรงชีวิต อันถือเป็นหลักการคุ้มครองเพื่อมิให้ผู้ใช้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบเกินควร ในขณะที่เดียวกันการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รัฐต้องคำนึงถึงขีดความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างหรือผู้ประกอบการด้วยซึ่งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้าง เอารัดเอาเปรียบค่าแรงงานของลูกจ้างจนเกินไป

(๒) เพื่อยกระดับรายได้ของลูกจ้างให้เพียงพอแก่การดำรงชีพอย่างมีมาตรฐาน

(๓) เพื่อขจัดปัญหาอัตราค่าจ้างน้อย แต่ชั่วโมงทำงานมาก (Sweating System)

^{๑๓} จีรพงษ์ ตรงวินิชนาม, “การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๔๗. หน้า ๖๓-๖๔.

^{๑๔} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ ๑-๖, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, (๒๕๒๙), หน้า ๑๓๗.

- (๔) เพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้นต่อค่าจ้างระดับอื่น
- (๕) เพื่อประกันการแข่งขันให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการกิจการด้วยกัน เมื่อต้นทุนทางด้านแรงงานไม่แตกต่างกันมากนัก
- (๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้มีการกระจายรายได้ที่เหมาะสม^{๑๕}

วัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำข้างต้นนั้นเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้างหรือเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าแรงงานของลูกจ้างจนเกินไป เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด การที่รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ด้วยเหตุจำเป็นเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองต่ำ ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้เป็นแนวความคิด เมื่อแรกเริ่มมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของบางประเทศ ดังปรากฏอยู่ในกฎหมายของประเทศนิวซีแลนด์ เมื่อปี ค.ศ. ๑๘๘๔ การตั้งคณะกรรมการค่าจ้างของประเทศออสเตรเลียในปี ค.ศ. ๑๘๘๖ และการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการค้าแห่งสหราชอาณาจักร ค.ศ. ๑๙๐๙ (British Trade Boards Act of ๑๙๐๙) ของอังกฤษก็มีวัตถุประสงค์เช่นว่านี้^{๑๖}

“ค่าจ้างขั้นต่ำ” (Minimum Wage) ตามความหมายสากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศยอมรับนั้น หมายถึง ค่าจ้างที่พอจะช่วยให้แรงงานไร้ฝีมืออย่างชีพอยู่ได้ตามอัตภาพกับภรรยาและบุตรอีกสองคน

๒.๓.๓ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

“ค่าจ้างขั้นต่ำ” (Minimum Wage) ตามความหมายสากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศยอมรับนั้น หมายถึง ค่าจ้างที่พอจะช่วยให้แรงงานไร้ฝีมืออย่างชีพอยู่ได้ตามอัตภาพกับภรรยาและบุตรอีกสองคน

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยใช้หลักปฏิบัติสากลนิยมนั้น ก็เพื่อให้แต่ละประเทศใช้วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปในแนวทางเดียวกันมากที่สุด จึงใช้วิธีพิจารณา ดังต่อไปนี้

^{๑๕} ธีระ หงส์เจริญ. “ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๒๔. หน้า ๑๔๙.

^{๑๖} สะอาด โกมลบุญย์. “ค่าจ้างขั้นต่ำ”. วารสารศาลแรงงาน. ๘ ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๓๒. หน้า ๙๗.

(๑) ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการเป็นฝ่ายกำหนดขึ้น อันเป็นการกำหนดโดยผู้เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ซึ่งการใช้วิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างในลักษณะนี้จะอยู่ในประเทศที่ด้อยพัฒนา ซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบการเป็นผู้ที่มีอำนาจต่อรองเหนือลูกจ้างมาก ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำจนเกินไปเมื่อเทียบกับชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างในแต่ละวัน ส่งผลกระทบให้เกิดการรวมตัวของลูกจ้างเพื่อต่อรองเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและอาจลุกลามไปสู่ความไม่สงบในการจ้างงานได้ หากฝ่ายนายจ้างหรือผู้ประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม

(๒) การเจรจาตกลงกับลูกจ้างเป็นรายๆ ไป โดยที่จะไม่มีองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งอัตราค่าจ้างที่เจรจาตกลงกันนั้น ก็จะมีผลผูกพันเฉพาะตัวลูกจ้างที่เข้าเจรจาตกลงด้วยเท่านั้น หากมีผลผูกพันลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการไม่ ถ้าลูกจ้างคนใดประสงค์จะได้ค่าจ้างในอัตรามากน้อยเพียงใด ก็ให้ไปเรียกร้องกับเจ้าของสถานประกอบการเอง หากลูกจ้างคนใดที่มีตำแหน่งสำคัญหรือมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจของนายจ้างหรือผู้ประกอบการแล้ว นายจ้างหรือผู้ประกอบการอาจยินยอมปรับอัตราค่าจ้างตามที่ลูกจ้างประสงค์ได้ แต่หากลูกจ้างคนใดเป็นเพียงลูกจ้างระดับทั่วไปที่ไม่มีบทบาทสำคัญต่อนายจ้างหรือเป็นลูกจ้างประเภทแรงงานไร้ฝีมือ อำนาจต่อรองย่อมไม่มี ดังนั้นโอกาสที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะปรับอัตราค่าจ้างตามที่ประสงค์ของลูกจ้างเป็นเรื่องที่ยากลำบากมาก ซึ่งวิธีการเจรจาตกลงกับลูกจ้างเป็นรายๆ ไป นี้ไม่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน เนื่องจากอำนาจต่อรองฝ่ายลูกจ้างไม่มากพอที่จะโน้มน้าวให้นายจ้างปรับค่าจ้างให้แก่ตนได้ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม และไม่มีบรรทัดฐานในการเจรจาต่อรองที่แน่นอน

(๓) การตกลงกันโดยผ่านตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง (ทวิภาคี) เป็นการกำหนดโดยที่องค์กรฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอยู่ในฐานะคู่กรณีกัน ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพียง ๒ ฝ่ายเท่านั้น โดยไม่มีองค์กรฝ่ายรัฐบาลเข้าร่วมเจรจาด้วย ซึ่งประเทศที่ใช้วิธีการนี้ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีพัฒนาการทางด้านอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์กรลูกจ้างมีบทบาทที่เข้มแข็งพอที่จะต่อสู้กับองค์กรของนายจ้างได้อย่างไม่เสียเปรียบ โดยไม่จำเป็นต้องมีตัวแทนฝ่ายรัฐบาลเข้าไปแทรกแซงในการเจรจาต่อรองแต่อย่างใด

(๔) การตกลงกันโดยมีคณะกรรมการร่วมกันทั้ง ๓ ฝ่าย ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปแบบไตรภาคี วิธีการนี้จะแตกต่างกับการตกลงแบบ ๒ ฝ่าย เนื่องจากวิธีการนี้องค์กรฝ่ายรัฐบาลจะเข้ามา มีบทบาทในการร่วมเจรจาตกลงด้วย และฝ่ายรัฐบาลจะมีสิทธิออกเสียงหรือการลงคะแนนเสียงในการแสดงออกเท่ากับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง วิธีการนี้จะใช้อยู่ในประเทศ

ที่กำลังพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ เพื่อลดความได้เปรียบเสียเปรียบกัน เพราะองค์กรฝ่ายลูกจ้างยังมีบทบาทน้อยในการที่จะเข้าต่อรองเจรจากับองค์กรของนายจ้างได้

(๕) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยรัฐ ซึ่งวิธีการนี้ฝ่ายรัฐจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งรูปแบบการกำหนดนั้นอาจกำหนดไว้ในตัวบทบัญญัติของกฎหมาย หรือออกกฎหมายโดยตรง และให้องค์กรที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามหลักการที่ได้วางเอาไว้ เมื่อประกาศเป็นกฎหมายแล้ว ย่อมสามารถบังคับได้เป็นการทั่วไป

ดังนั้นโดยทั่วไป การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ จะใช้วิธีการกำหนดโดยนำวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือวิธีต่างๆ มาผสมผสานกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

๒.๓.๔ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เริ่มขึ้น เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๗๒ ซึ่งตรงกับปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ในสมัยนั้นได้ให้อำนาจหน้าที่แก่กระทรวงมหาดไทย ในการกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงาน และมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น^{๑๗} กระทรวงมหาดไทยได้อาศัยอำนาจดังกล่าวในการออกประกาศ เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฉบับแรก ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีทำหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างที่สังกัดกรมแรงงานปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ และการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยคณะกรรมการค่าจ้างนั้นมีผลบังคับใช้ครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๖ โดยเริ่มแรกจะบังคับใช้ใน ๔ จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี

ดังนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงหมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดและเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศใช้บังคับแก่นายจ้าง โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างแรงงานที่ไร้ฝีมือ และขาดอำนาจในการเจรจาท่องกับนายจ้าง

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ออกเป็นประกาศกระทรวง และบังคับใช้ตามกฎหมายนั้น ขึ้นอยู่กับว่ากฎหมายที่ใช้สำหรับกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้นจะกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของกระทรวงใด ซึ่งส่วนใหญ่กระทรวงที่มีอำนาจคือ

^{๑๗} ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕, ข้อ ๒.

กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมาถึงปัจจุบัน วิธีการที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะกำหนดอยู่ในรูปแบบของการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน ใช้บังคับกับการจ้างงานลูกจ้างทุกลักษณะ หรือทุกประเภทของงานที่กฎหมายกำหนด แต่การจ้างงานบางประเภทอาจได้รับการยกเว้นไม่บังคับ

สำหรับประเทศไทยในปัจจุบันได้ใช้วิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๘^{๑๘} ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นคณะกรรมการรูปแบบไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายนายจ้าง จำนวนฝ่ายละ ๕ คน ซึ่งเมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับแล้ว หากสถานประกอบกิจการใดไม่ปฏิบัติตามย่อมถือว่าฝ่าฝืนประกาศดังกล่าวซึ่งมีบทลงโทษทางอาญา ซึ่งอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๙^{๑๙} แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(๒) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(๕) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

^{๑๘} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๘.

^{๑๙} มาตรา ๗๙ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑.

วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการค่าจ้างได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๘๐ กล่าวคือ ให้กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกครั้ง และในกรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการที่เหลือไม่ถึง ๑๘๐ วัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ นอกจากอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างตามมาตรา ๗๙ แล้ว คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการค่าจ้างมอบหมายได้

๒.๓.๕ รูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยให้คำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลสัมฤทธิ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งหลักการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น คณะกรรมการค่าจ้างจะพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้มีผลบังคับใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใด ก็สามารถกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ส่วนการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ คณะกรรมการค่าจ้างจะพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไปอาจกำหนดได้หลายลักษณะ เช่น กำหนดเฉพาะกิจการใดกิจการหนึ่ง เช่น กิจการที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจจะไม่นำบทบัญญัติเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาบังคับใช้ หรือกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดให้แตกต่างกันได้ตามค่าครองชีพและข้อเท็จจริงอื่นๆ ที่แตกต่างกัน เป็นต้น แต่ลักษณะของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ถือปฏิบัติกันส่วนใหญ่ คือ

(๑) กำหนดตามลักษณะท้องถิ่น

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันไปตามภาวะเศรษฐกิจ และมาตรฐานการครองชีพของแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่แท้จริง และมี

มาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับเดียวกัน เช่น กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดพะเยาที่มีมาตรฐานการครองชีพแตกต่างกับกรุงเทพมหานครกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๒๒๐ บาท เป็นต้น แต่ปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยมีอัตราที่เท่ากันทุกจังหวัดทั่วประเทศ คือวันละ ๓๐๐ บาท ดังนั้นไม่ว่าลูกจ้างจะย้ายไปทำงานอยู่ที่จังหวัดใดก็ตามย่อมได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าวันละ ๓๐๐ บาท

(๒) กำหนดตามประเภทกิจการ

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามประเภทกิจการต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ กิจการขนส่ง กิจการโรงแรม ร้านอาหาร กิจการประมงทะเล กิจการห้างสรรพสินค้า กิจการที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ กิจการก่อสร้างโรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานในแต่ละกิจการ

(๓) กำหนดตามประเภทของแรงงาน

เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและฝีมือของลูกจ้างในแต่ละระดับ ได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนงานไร้ฝีมือ (Unskilled) คนงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled) และคนงานมีฝีมือ (Skilled)^{๒๐}

สำหรับรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยนั้น แต่เดิมการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดโดยอาศัยประกาศของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งพิจารณาจากหลักเกณฑ์สำคัญๆ คือ ความต้องการของลูกจ้างและครอบครัว ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ค่าครองชีพ และการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ เป็นต้น^{๒๑} ต่อมาภายหลังที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับ ก็ได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างต้องศึกษาพิจารณาโดยอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างได้ให้คำจำกัดความของแต่ละปัจจัยไว้ดังนี้^{๒๒}

(๑) ดัชนีค่าครองชีพ และดัชนีราคาผู้บริโภค เป็นดัชนีที่แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ โดยเป็นการวัดค่าทางสถิติที่แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงราคาของกลุ่มสินค้าในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

^{๒๐} วีระ หงส์เจริญ, เล่มเดิม, หน้า ๑๕๔.

^{๒๑} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕, ข้อ ๑๒.

^{๒๒} กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. (๒๕๔๓). ประมวลข้อมูลเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย.

(๒) อัตราเงินเฟ้อ หมายความว่า ราคาสินค้าและบริการโดยทั่วไปที่มีการปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น การวัดมูลค่าจะใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคสินค้าบางชนิดอาจมีราคาต่ำลงหรือบางชนิดราคาไม่เปลี่ยนแปลง แต่โดยส่วนใหญ่ราคาสินค้ามักจะเพิ่มสูงขึ้น

(๓) ราคาของสินค้า ในความหมายของผู้บริโภค หมายถึงราคาซื้อที่ผู้บริโภคจ่ายสำหรับสินค้าหรือบริการนั้น แต่สำหรับผู้ผลิต ราคาสินค้า หมายถึง มูลค่าที่ครอบคลุมต้นทุนและผลกำไร

(๔) มาตรฐานการครองชีพ หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวมจะวัดจากรายได้ต่อหัว (Per Capita Income) ค่าจ้างเฉลี่ย หรือตัวชี้วัดอื่นๆ และยังสะท้อนให้เห็นถึงอำนาจซื้อ ซึ่งการวัดมาตรฐานการครองชีพจะวัดเป็นค่าเฉลี่ย ดังนั้น จึงไม่ได้ชี้วัดความแตกต่างของมาตรฐานการครองชีพจำแนกตามท้องที่ ประเภทกิจการ อาชีพ หรือบุคคลใดโดยเฉพาะ

(๕) ต้นทุนการผลิต ประกอบด้วย ราคาของวัตถุดิบ อุปกรณ์ ราคาของสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ ค่าไฟ) ค่าดอกเบี้ยการกู้เงินจากสถาบันการเงินหรือธนาคาร ค่าแรงงาน ซึ่งรวมถึงการเงินสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เช่น โบนัส เงินรางวัล ค่าอาหาร ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

(๖) ความสามารถในการจ่ายของธุรกิจ หมายถึง การที่สถานประกอบการแต่ละแห่ง สามารถจ่ายค่าจ้างอัตราที่ปรับเพิ่มขึ้นได้โดยไม่กระทบต่อความอยู่รอดหรือผลกำไรของกิจการ ถ้าในการปรับค่าจ้าง ปรากฏว่าสถานประกอบการนั้นต้องปิดกิจการลงก็หมายความว่ากิจการนั้นไม่มีความสามารถในการจ่าย หรือการปรับค่าจ้างส่งผลให้สถานประกอบการขาดทุนจำนวนมากจนอาจจะต้องปิดกิจการลงในอนาคต หมายความว่า สถานประกอบการนั้นไม่มีความสามารถในการจ่าย ซึ่งการประเมินค่าความสามารถในการจ่ายของสถานประกอบการแต่ละแห่ง ต้องอาศัยการวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและเอกสารทางบัญชีเกี่ยวกับการเงินประกอบกับการพิจารณาสถานการณ์ในปัจจุบันเชื่อมโยงไปถึงการประกอบกิจการในระยะยาวด้วย

(๗) ผลผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ปริมาณผลงานของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ผลผลิตภาพแรงงานจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผลิตภัณธ์ (ผลผลิต) กับกำลังแรงงานซึ่งเป็นผู้ผลิต

(๘) ผลิตภัณธ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) หมายถึงมูลค่าทั้งหมดของสินค้าและบริการที่ผลิตในประเทศไทย ภายในระยะเวลาหนึ่งปี

(๙) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ชี้วัดฐานะความเป็นอยู่ของประเทศโดยรวม ซึ่งอาจนำตัวชี้วัดดังต่อไปนี้มาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน เช่น จำนวนการลงทุนใหม่ ระดับการว่างงาน ดุลการชำระเงิน ระดับเงินทุนสำรองระหว่าง

ประเทศ ระดับการอ่านออกเขียนได้ จำนวนประชากรที่อยู่เหนือระดับความยากจน เป็นต้น

เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๘๗ แล้ว คณะกรรมการค่าจ้างจะประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัดดังนี้

(๑) ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือต้องจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^{๒๓} สำหรับประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้บังคับใช้กับลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใด เช่น ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองมา เป็นต้น ย่อมได้รับความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ตามมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^{๒๔} ในกรณีที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการรายใดไม่ปฏิบัติตามย่อมได้รับโทษทางอาญา โดยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^{๒๕}

(๒) นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องปิดประกาศค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลบังคับใช้อยู่ หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔๙

^{๒๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๔} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๕} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

สำหรับระยะเวลาในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนเอาไว้ในกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่ นายจ้างจะพิจารณาจากการทำงานของลูกจ้างว่ามีความสามารถและมีความชำนาญมากขึ้นหรือไม่ ดังนั้นค่าจ้างของลูกจ้างจึงควรที่จะเพิ่มขึ้นตลอดเวลาพร้อมๆ กับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต ในอีกด้านหนึ่ง นายจ้างควรปรับอัตราค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราการเพิ่มขึ้นของผลผลิตที่เกิดจากประสิทธิภาพการทำงานและความชำนาญของลูกจ้าง และในอีกด้านหนึ่ง การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะเกิดจากการเรียกร้องของลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน หรือคณะกรรมการค่าจ้าง หรือคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หรือเมื่อได้มีคำสั่งจากคณะรัฐมนตรี ซึ่งในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ควรที่จะได้มีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอปีละหนึ่งครั้ง

ในทางปฏิบัตินั้น นับแต่ได้มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ.๒๕๑๖ คณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่หลายครั้ง จนมาถึงปัจจุบันประกาศคณะกรรมการค่าจ้างว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ ๖ และฉบับที่ ๗ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทุกจังหวัดและในกรุงเทพมหานครเป็นวันละ ๓๐๐ บาท

บทที่ ๓ กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง

นิยามค่าจ้างของบทบัญญัติกฎหมายแต่ละฉบับย่อมมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามเจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมายฉบับนั้นๆ ว่ามีความประสงค์ให้มีความหมายอย่างไร กฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่ละฉบับให้ความสำคัญกับนิยามค่าจ้างมาก จึงมักมีบทนิยามค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะเพื่อให้แตกต่างกับนิยามตามกฎหมายอื่น เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้ในมาตรา ๕ ซึ่งมีความแตกต่างจากนิยามตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ สำหรับการคุ้มครองแรงงานบางประเภท เช่น งานประมงทะเล ก็ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ เนื่องจากลักษณะและสภาพการทำงานมีความแตกต่างจากการจ้างงานทั่วไปจึงบัญญัตินิยามให้แตกต่างกันไป สำหรับความสำคัญของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นั้น ค่าจ้างใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่าง ๆ ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชยค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น รวมถึงการได้รับสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ของลูกจ้างด้วย ในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้ในมาตรา ๕ โดยบัญญัติถ้อยคำในบทนิยามแตกต่างจากนิยามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งค่าจ้างมีความสำคัญในการใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินเพื่อส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และการจ่ายสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น ประกันการว่างงาน ค่าทดแทนการขาดรายได้ ค่าทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เป็นต้น

สำหรับกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานมีอยู่ด้วยกันหลายฉบับ ผู้เขียนจะศึกษาวิเคราะห์เฉพาะกฎหมายที่มีความเกี่ยวเนื่องกับประเด็นค่าจ้าง และเงินอื่นที่มีลักษณะการจ่ายคล้ายกับการจ่ายค่าจ้าง โดยในบทนี้ผู้เขียนได้รวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกา และแนวตอบข้อหารือ และความเห็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอเป็นลำดับดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๒. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
๓. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑
๔. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘
๕. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
๖. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗
๗. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
๘. พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
๙. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
๑๐. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๓.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน สำหรับนิยามค่าจ้างนั้น ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๕ กล่าวคือ นิยาม “ค่าจ้าง” ตามมาตรา ๕ หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้^{๒๖}

การบัญญัตินิยามค่าจ้างไว้ในตามมาตรา ๕ แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากด้วยเหตุผลดังนี้

(๑) โดยรูปแบบของการร่างกฎหมาย เมื่อทบทวนของกฎหมายมีที่ใช้คำว่า “ค่าจ้าง” ในหลาย ๆ แห่ง จึงจำเป็นต้องให้นิยามไว้เพื่อสะดวกในการใช้และกล่าวอ้างถึง

(๒) โดยเหตุที่เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง นอกจากจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในรูปค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างยังอาจจะได้ให้เงินหรือสิ่งของเป็นการสงเคราะห์ หรือช่วยเหลือบรรเทาหรือเยียวยาความเดือดร้อนในการดำรงชีวิตของลูกจ้างอีกด้วย ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในรูปสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น (fringe benefits) เช่น การให้เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าพาหนะ ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล นอกจากนี้นายจ้างอาจให้สิทธิประโยชน์อื่นๆ เพื่อเป็นรางวัลในการทำงานให้แก่ลูกจ้างหรือเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น เงินโบนัส เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยงหรือเงินตอบแทนพิเศษอื่น ๆ เป็นต้น จึงมีความจำเป็นต้องบัญญัตินิยามไว้เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ได้อย่างชัดเจน และจำกัดดุลพินิจในการตีความให้อยู่ในกรอบตามเจตนารมณ์ของการร่างกฎหมายดังกล่าว

^{๒๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕.

ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจความหมายของ “ค่าจ้าง” เสียก่อนว่ามีความหมายอย่างไร ซึ่งก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจความหมายซึ่งเคยบัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ ไว้ว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงิน หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ภายหลังจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑ เป็นต้นมา นิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีความหมาย ดังนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้ความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้”

ความแตกต่างของนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คือ นิยามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ค่าจ้างจะต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น สิ่งของไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง และจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างมีคำว่า นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเพิ่มขึ้นมา

จากนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เราอาจแยกองค์ประกอบเพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจเบื้องต้นในการพิจารณาว่า สิ่งใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ ดังนี้

ข้อที่ ๑ ค่าจ้างนั้น มิได้คำนึงว่าจะมีชื่อเรียกว่าอย่างไร ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีวิธีการจ่ายโดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร

ข้อที่ ๒ ค่าจ้างนั้น ต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้างมิใช่จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น

ข้อที่ ๓ ค่าจ้างนั้น นายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

ลักษณะการจ่ายค่าจ้างนั้น อาจแบ่งตามลักษณะการจ่ายได้ ดังนี้

(๑) การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน (time rate) คือ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีคำนวณจากระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานเป็นสำคัญ โดยอาจกำหนดคำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายปักษ์ รายเดือน หรือรายปี การจ่ายค่าจ้างในระบบนี้ ลูกจ้างจะทำงานได้ผลมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการควบคุมการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างหรือฝ่ายบริการงานบุคคล

(๒) การจ่ายค่าจ้างตามผลของงานที่ลูกจ้างทำได้ (piece rate) คือ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีคำนวณตามผลงาน หรือปริมาณผลผลิตที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างแตกต่างกันไปตามจำนวนที่ตนสามารถผลิตได้หรือบริการที่ตนได้ทำไว้ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีนี้ เป็นวิธีการในการจูงใจลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อลูกจ้างแต่ละรายเป็นสำคัญ แต่ก็มีผลเสียในด้านที่ว่าเป็นการใช้ลูกจ้างเหมือนกับเครื่องจักรซึ่งอาจเกิดความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพของลูกจ้าง การจ่ายค่าจ้างรูปแบบนี้อาจกระทำได้เฉพาะงานประเภทที่วัดผลงานได้เป็นหน่วยเท่านั้น เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นชิ้นละ คู่ละ ร้อยละ เมตรละ ตันละ เป็นต้น

(๓) การจ่ายค่าจ้างแบบผสม เป็นการจ่ายค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ ผสมกับวิธีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ เช่น นายจ้างตกลงจ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท นอกจากเงินเดือนแล้วนายจ้างยังจ่ายค่าคอมมิชชั่นจากการขายสินค้าอีกร้อยละ ๒ ของยอดขายที่ลูกจ้างทำได้ในแต่ละเดือนรวมกับเงินเดือนทุกเดือน เป็นต้น

๓.๑.๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวกับค่าจ้าง

จากนิยามค่าจ้างตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลฎีกาได้วางหลักไว้หลายกรณี ไม่ว่าเงินที่จ่ายนั้นจะเรียกชื่ออย่างไร หากเข้าองค์ประกอบตามนิยามแล้ว เงินดังกล่าวย่อมมีสภาพเป็นค่าจ้างทั้งสิ้นซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบการทั้งหลายต้องนำเงินนั้นไปเป็นฐานคำนวณเงินต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานได้รับสิทธิที่กฎหมายกำหนด ในส่วนนี้ผู้เขียนได้รวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยเกี่ยวกับประเด็นความเป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้างของเงินประเภทต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

๑. ค่าครองชีพ ค่าระดับงาน
๒. เงินตอบแทนการขาย ค่าคอมมิชชั่น เงินเปอร์เซ็นต์ ค่านายหน้า ค่าน้ำ ค่าชั่วโมงบิน
๓. ค่าเที่ยว เบี้ยเลี้ยงกิโลเมตร
๔. ค่าเช่าบ้าน ค่าที่พัก หอพัก
๕. เงินประจำตำแหน่ง ค่ารับรอง ค่ารถประจำตำแหน่ง
๖. เงินค่าตรวจคนใช้
๗. ค่าบริการ (เซอร์วิสชาร์ต) เงินทิป
๘. ค่าอาหาร
๙. ค่าน้ำมันรถ ค่าพาหนะ ค่ารถยนต์
๑๐. เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษ ค่ากะ
๑๑. ค่าซักรีด เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ประปา ช่วยเหลือบุตร
๑๒. เงินภาษีที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้าง
๑๓. เงินรางวัลประจำปี โบนัส เงินบำเหน็จ เงินสะสม
๑๔. เบี้ยขยัน เบี้ยประชุม
๑๕. ค่าโทรศัพท์

๑. ค่าครองชีพ ค่าระดับงาน

สำหรับค่าครองชีพนั้น ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาได้วางหลักไว้ว่า หากการจ่ายค่าครองชีพนั้นนายจ้างได้ตกลงจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนที่แน่นอน เมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงอื่นว่าค่าครองชีพจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการหรือกรณีอื่น ต้องถือว่าค่าครองชีพนั้นเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของลูกจ้าง จึงถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแม้ฝ่ายลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้างจะไต่ยื่นข้อเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และต่อมาฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะตกลงกันโดยมีการตกลงจ่ายเงินค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างซึ่งมีเงื่อนไขว่าไม่นำค่าครองชีพมาคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา เนื่องจากตกลงกันว่าค่าครองชีพไม่เป็นค่าจ้าง แต่ต่อมากฎจ้างได้นำคดีขึ้นสู่ศาล ซึ่งต่อมากฎีกาได้วินิจฉัยการจ่ายเงินค่าครองชีพดังกล่าวแล้ว เห็นว่า ลักษณะการจ่ายค่าครองชีพนั้นนายจ้างได้จ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายเดือนในอัตราเท่ากันทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ ย่อมถือได้ว่าค่าครองชีพเป็นเงินส่วนหนึ่งที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานปกติในวันทำงานของลูกจ้าง จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง ดังนั้น การที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีเงื่อนไขให้นำค่าครองชีพไปรวมกับค่าจ้างเพื่อคิดคำนวณค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้างและเงินเดือน จึงเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนย่อมตกเป็นโมฆะตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๓๘ - ๘๙๙๒/๒๕๕๒ ส่วนค่าระดับงานนั้นได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๕๐๒ - ๑๙๙๖๖/๒๕๕๖ วินิจฉัยว่า ค่าระดับงานเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งมีข้อเท็จจริงว่าค่าระดับงานเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานของลูกจ้างโดยจะจ่ายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเนื้อหาหรือคุณค่าของงานที่ทำ เมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงอื่นว่าค่าระดับงานไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของพนักงาน ดังนั้นค่าระดับงานจึงถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สำหรับคำพิพากษาอื่นๆ ผู้เขียนได้รวบรวมและนำเสนอตามลำดับดังนี้

กรณีที่เป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๕๐๒ - ๑๙๙๖๖/๒๕๕๖ (ค่าครองชีพ , ค่าระดับงาน)

โจทก์กับพวกรวม ๔๖๕ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานमितชูบิชิ เอล เลเวเตอร์ เอเชีย ฟ้องจำเลยขอให้บังคับจำเลยจ่ายสวัสดิการค่าครองชีพ และค่าระดับงาน ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และค่าทำงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติที่ขาดหายไปจากการไม่นำค่าครองชีพและค่าระดับงาน มาเป็นฐานคำนวณ ศาลฎีกามีปัญหาต้องวินิจฉัยว่า ค่าครองชีพและค่าระดับงานเป็น ค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า จำเลยและสหภาพแรงงานยอมรับกันมาตั้งแต่หลักเกณฑ์การจ่าย ค่าครองชีพเดิมก่อนมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วว่า “ค่าครองชีพ” ต้อง นำมารวมเป็นฐานคำนวณค่าล่วงเวลา กล่าวคือถือว่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง นั้นเอง ต่อมาจำเลยและสหภาพแรงงานทำบันทึกข้อตกลงกันก็ยังคงระบุในข้อตกลงว่าจำเลย ตกลงปรับค่าครองชีพเป็น ๒,๒๐๐ บาท ตามหลักเกณฑ์เดิมของจำเลย ซึ่งหมายความว่า ยังคงถือว่าค่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องรวมเป็นฐานในการคำนวณ ค่าล่วงเวลาเหมือนเดิม สำหรับค่าระดับงานนั้น บันทึกข้อตกลงกำหนดค่าระดับงานโดย พิจารณาจากปัจจัย ๔ ประการ ได้แก่ความรู้ในการทำงาน ปริมาณและรูปแบบในการ ทำงาน การตัดสินใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งงานแต่ละงานจะมีค่างานที่ แตกต่างกัน แต่ไม่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุงานของพนักงานคนนั้น ถ้าเนื้อหาหรือคุณค่าของงานไม่เปลี่ยน ระดับงานก็ไม่เปลี่ยน “ค่าระดับงาน” จึงเป็นเงินที่ จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานของลูกจ้างโดยจะจ่ายมากขึ้นอยู่เนื้อหาหรือ คุณค่าของงานที่ทำ เมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงอื่นว่าค่าครองชีพและค่าระดับงานไม่ใช่เงินที่ จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของพนักงาน ดังนั้น ค่าครองชีพและค่าระดับงานจึงถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๘๗ - ๔๓๒๙/๒๕๕๓ จำเลยตกลงจ่าย ค่าครองชีพให้โจทก์ทุกคนมีจำนวนแน่นอนเป็นประจำทุกเดือนเพื่อตอบแทนการทำงาน เช่นเดียวกับค่าจ้าง แม้ในวันหยุดและวันลาที่โจทก์ดังกล่าวมิได้ทำงานก็มีสิทธิได้รับ ค่าครองชีพ จึงเป็นค่าจ้างตามกฎหมาย จำเลยต้องนำมารวมเป็นค่าจ้างเพื่อเป็นฐาน คำนวณค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่โจทก์ทั้งหมดด้วย แม้ที่มาของค่าครองชีพ ดังกล่าวจะเริ่มมาจากเดิมจำเลยหุงข้าวให้พนักงานรับประทานแล้วเปลี่ยนมาจ่ายเป็นเงิน แทนค่าข้าว ต่อมามีการปรับเพิ่มจำนวนเงินจากข้อเรียกร้องของพนักงานและเปลี่ยนชื่อ เรียกเป็น “ค่าครองชีพ” ทำให้ค่าครองชีพดังกล่าวเปลี่ยนวัตถุประสงค์ไปจากเดิม มิใช่เป็น

การจ่ายเพื่อสวัสดิการอย่างเดียว และการที่จะพิจารณาว่า ค่าครองชีพดังกล่าวจะเป็นสวัสดิการพนักงานหรือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายจะดูแต่เพียงวัตถุประสงค์อย่างเดียวไม่ได้ ต้องพิจารณาลักษณะการจ่ายเงินดังกล่าวประกอบด้วย เมื่อจ่ายค่าครองชีพให้พนักงานทุกคนมีจำนวนแน่นอนเป็นประจำทุกเดือน เพื่อตอบแทนการทำงานเช่นเดียวกับค่าจ้าง ค่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง จึงเป็นค่าจ้างตามเหตุผลดังกล่าว

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๓๘ - ๘๘๙๒/๒๕๕๒ จำเลยกับสหภาพแรงงาน ช. ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันใหม่จากเดิมที่เคยจ่ายค่าครองชีพพร้อมกับค่าจ้างมาเป็นแยกค่าครองชีพออกจากค่าจ้าง แต่หลังจากทำข้อตกลงดังกล่าวแล้วจำเลยได้จ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายเดือนในอัตราเท่ากันทุกเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ การที่จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้งห้าสิบห้ามีจำนวนแน่นอนและจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ ย่อมถือได้ว่าค่าครองชีพเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานปกติในวันทำงานของลูกจ้าง จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง ดังนั้น ในการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย นายจ้างจะต้องจ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายซึ่งต้องรวมค่าจ้างทุกประเภท รวมทั้งค่าครองชีพมาเป็นฐานคำนวณด้วย การที่จำเลยกับสหภาพแรงงาน ช. ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีเงื่อนไขให้นำค่าครองชีพไปรวมกับค่าจ้างเพื่อคิดคำนวณค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้างและเงินเดือน จึงเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนย่อมตกเป็นโมฆะ

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๙/๒๕๕๑ จำเลยตกลงจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์ทุกคนมีจำนวนแน่นอนเป็นประจำทุกเดือนเพื่อตอบแทนการทำงานเช่นเดียวกับค่าจ้าง แม้ในวันหยุดและวันลาที่โจทก์ดังกล่าวมิได้ทำงานก็มีสิทธิได้รับค่าครองชีพ จึงเป็นค่าจ้างตามกฎหมาย

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๙๕ - ๕๐๙๙/๒๕๓๙ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยมิได้กำหนดค่านิยามของคำว่า "ค่าจ้าง" และ "ค่าแรง" ไว้ นอกจากนี้ในข้อบังคับดังกล่าวใช้คำว่าค่าจ้างและค่าแรง ปะปนกันไม่แน่นอน เป็นต้นว่า ข้อ ๔.๓ การเข้าทำงานสายจะถูกตัดค่าแรงลงตามส่วน แต่ในข้อ ๔.๔ ในวันหยุดตามประเพณีพนักงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตามปกติ และในข้อ ๕ เกี่ยวกับเรื่อง การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และการจ่ายค่าแรง ก็ระบุไว้ในข้อ ๕.๑ ว่าพนักงานทำงานเกินเวลาปกติจะได้รับค่าล่วงเวลาหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในการทำงานตามปกติสำหรับเวลาที่ทำงานเกิน ดังนี้ค่าแรงก็คือค่าจ้างที่เอามาเฉลี่ยคิดให้เป็นวันหรือชั่วโมงนั่นเอง การที่ศาลแรงงานวินิจฉัยว่า ค่าแรง ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ

จำเลย หมายถึงค่าจ้างจึงชอบแล้ว เงินค่าตำแหน่งและค่าครองชีพที่จำเลยผู้เป็นนายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนที่อยู่ในเกณฑ์มีสิทธิได้รับเป็นการประจำและมีจำนวนแน่นอนจึง เป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินทั้ง ๒ ประเภท ดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๖๘/๒๕๒๘ แม้เงินค่าครองชีพซึ่งจำเลยจ่าย ให้แก่โจทก์เป็นประจำทุกเดือนและมีจำนวนแน่นอน จะถือว่าเป็นค่าจ้างตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ก็ตามแต่เงินบำเหน็จเป็นเงินซึ่ง นายจ้างจ่ายตอบแทนความดีของลูกจ้างกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานมาด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ ทำงานอยู่กับนายจ้างไม่ใช่เงินซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง นายจ้างมี สิทธิที่จะไม่จ่ายหรือจ่ายเป็นจำนวนเท่าใดก็ได้แล้วแต่จะเห็นสมควรนายจ้างจึงมีอำนาจ กำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการจ่ายเงินบำเหน็จอย่างไรก็ได้ไม่ถือว่าเป็นการขัดต่อ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน การคำนวณเงินบำเหน็จจะรวม ค่าครองชีพด้วยหรือไม่ขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับของจำเลย ข้อบังคับของจำเลยกำหนด คำว่าเงินเดือนซึ่งเป็นฐานในการคำนวณเงินบำเหน็จว่าให้หมายถึงเงินเดือนสุดท้ายของ ลูกจ้างประจำ และเงินค่าจ้าง ๒๖ วันสุดท้ายของลูกจ้างรายวันคำว่า "เงินค่าจ้าง ๒๖ วัน สุดท้ายของลูกจ้างรายวัน"ย่อมหมายถึงค่าจ้างรายวันซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับครั้งสุดท้าย ๒๖ วัน รวมกัน ไม่รวมถึงค่าจ้างอื่นซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับเป็นรายเดือนด้วย ค่าครองชีพ ไม่ใช่ค่าจ้างรายวันจึงไม่ต้องนำมารวมเป็นฐานคำนวณเงินบำเหน็จ

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๒๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทย ดังกล่าว ข้อ ๒ นิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ไว้ว่า "หมายความว่าเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้าง จ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้ โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่าย ให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่าย เป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร" ข้อเท็จจริงได้ความว่า โจทก์ ได้รับเงินเดือนเดือนละ ๑,๔๐๐ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๓๕๐ บาท ไม่ปรากฏว่า การที่จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะอย่างไร จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอน ทำนองเดียวกับ เงินเดือน เห็นได้ว่าค่าครองชีพที่โจทก์ได้รับเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างอันต้องนำมาคำนวณค่าชดเชยด้วย

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๖-๕๑๘/๒๕๒๔ ค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายแก่ พนักงานคนงานเป็นประจำทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือน จึงเป็น ส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างอันต้อง

นำมาคำนวณค่าชดเชยด้วย และมีสิทธิที่จะนำเงินค่าครองชีพมารวมเป็นค่าจ้างเพื่อคำนวณเงินโบนัสและเงินบำเหน็จเพิ่มอีกได้

(๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๖๙/๒๕๒๔ เมื่อนายจ้างมีนโยบายและระเบียบที่จะเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น การที่นายจ้างจ่ายเงินค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นจึงแสดงว่าเป็นการเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นนั่นเอง นอกจากนี้ยังได้ความว่า ภายหลังจากต่อมา นายจ้างก็รวมเงินค่าครองชีพเข้าเป็นค่าจ้างปกติ แสดงให้เห็นว่านายจ้างประสงค์ให้เงินค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง แต่ที่ได้แยกจ่ายออกจากค่าจ้างปกติก็โดยหวังว่าจะทำให้ไม่ต้องนำมารวมเป็นค่าจ้างเพื่อคำนวณเงินอื่นเท่านั้น ค่าครองชีพจึงเป็นค่าจ้างอันต้องนำมาคำนวณเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

(๑๐) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔ ตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า ตามข้อบังคับของจำเลยระบุว่าเงินช่วยเหลือค่าครองชีพเป็นการจ่ายเพื่อสวัสดิการ นอกเหนือจากค่าจ้างปกติ ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ว่าเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระการครองชีพในปัจจุบันซึ่งเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นเรื่อย ๆ ศาลฎีกาเห็นว่า การที่ค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อนั้น ย่อมทำให้จำเลยเล็งเห็นได้เองว่า ค่าจ้างที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ จึงจำเป็นต้องจ่ายเงินเพิ่มเติมให้เพื่อให้ได้ส่วนกับภาวะค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น แม้เงินนี้จะไม่ได้เรียกว่าค่าจ้างด้วย แต่ก็เห็นได้ว่าเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานด้วยเช่นกัน จึงต้องถือว่าเป็นค่าจ้างซึ่งจะต้องนำไปรวมกับค่าจ้างปกติสำหรับเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยด้วย

ข้อหาหรือที่เกี่ยวข้อง

แนวตอบข้อหาหรือกอนติการที่ รง ๐๕๐๔/๐๑๓๒๗ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖^{๒๗}

ประเด็นหารือ

บริษัทจำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือธนาคาร ในทางปฏิบัติบริษัทฯ ได้จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้กับลูกจ้างรายเดือน ประกอบไปด้วย (๑) เงินเดือนจำนวน ๗,๓๐๐ บาท (๒) ค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท รวมเป็นเงินจำนวน ๙,๙๐๐ บาท ประเด็นการหารือ ดังนี้

^{๒๗} แนวตอบข้อหาหรือกอนติการที่ รง ๐๕๐๔/๐๑๓๒๗ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖.

(๑) กรณีค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ อย่างไร

(๒) หากค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง เมื่อนำมารวมกับเงินเดือนจำนวน ๗,๓๐๐ บาท เป็นเงินจำนวน ๙,๙๐๐ บาท เป็นค่าตอบแทนการทำงานพื้นฐาน ถือว่าบริษัทฯ ปฏิบัติถูกต้องตามประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท แล้วหรือไม่ อย่างไร

(๓) การจ่ายค่าล่วงเวลา บริษัทฯ จะนำฐานเงินเดือนจำนวน ๗,๓๐๐ บาท มาคำนวณการจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่ได้นำค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท มารวมในการคำนวณด้วย กรณีนี้ถือว่าค่าครองชีพยังคงมีสภาพเป็นค่าจ้างหรือไม่ อย่างไร

แนวตอบข้อหารือ

ตามหนังสือหารือดังกล่าวมีประเด็นต้องพิจารณาว่า ค่าครองชีพ เป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ บทบัญญัติค่าจ้างตามนิยามดังกล่าว ค่าจ้างประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญสามประการคือ ประการแรก ค่าจ้างนั้นมิได้คำนึงว่าจะมีชื่ออย่างไร ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีวิธีการจ่ายโดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร ประการที่สอง ค่าจ้างนั้นต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้างมิใช่จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น ประการที่สาม ค่าจ้างนั้นนายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จากข้อเท็จจริงบริษัทฯ ตกลงจ่ายค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท ให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำทุกเดือนจำนวนแน่นอนโดยไม่มีเงื่อนไขและไม่คำนึงว่าในเดือนนั้นลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ เงินค่าครองชีพจึงเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติจึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๘๗-๔๓๒๙/๒๕๕๓, ๘๙๓๘-๘๙๙๒/๒๕๕๒, ๕๐๕๙-๕๐๙๙/๒๕๓๙, ๒๐๒๙/๒๕๒๓, ๕๑๖-๕๑๘/๒๕๒๔) ดังนั้นการที่บริษัทฯ จ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างจำนวน

๗,๓๐๐ บาท และค่าครองชีพซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างจำนวน ๒,๖๐๐ บาท รวมเป็นค่าจ้างเดือนละ ๙,๙๐๐ บาท จึงเป็นการจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

สำหรับการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดของ ลูกจ้างรายเดือนนั้น เห็นว่า มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดวิธีการคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมงเพื่อใช้เป็นฐานในการคิดค่าล่วงเวลาฯ โดยการคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมงนั้นต้องนำค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นที่นายจ้างกับ ลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าจ้างมารวมคำนวณเป็นฐานค่าจ้างแล้วหารด้วยสามสิบและ จำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย ผลลัพธ์ที่ได้ถือเป็นค่าจ้างต่อชั่วโมง การที่บริษัทฯ ไม่นำค่าครองชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างมารวมคำนวณเพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาฯ จึงเป็นการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒. เงินตอบแทนการขาย ค่าคอมมิชชั่น ค่านายหน้า เงินเปอร์เซ็นต์ค่าชั่วโมงบิน

สำหรับเงินตอบแทนการขาย นั้น ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้หลายกรณี ซึ่งเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการขายบางครั้งเรียกชื่อแตกต่างกัน เช่น ค่าคอมมิชชั่น เงินเปอร์เซ็นต์ ค่านายหน้า เงินอินเซ็นทีป เป็นต้น หากเงินนั้นจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าเงินนั้นจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ว่าเป็นค่าจ้างทั้งสิ้น เนื่องจากลูกจ้างบางประเภทที่ทำงานในตำแหน่งต่างๆ เช่น พนักงานขาย พนักงานการตลาด นอกจากจะมีเงินเดือนประจำแล้วนายจ้างยังตกลงจ่ายเงินจากการทำยอดขายที่ทำงานในแต่ละเดือนโดยมีหลักเกณฑ์การคำนวณที่เป็นเงื่อนไขตกลงกัน ตั้งแต่เริ่มทำสัญญาจ้างแรงงานกัน แม้เงินตอบแทนการขายนี้ลูกจ้างจะได้รับไม่เท่ากันในแต่ละเดือนก็ตาม แต่การจะได้รับเงินมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมเกิดจากการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างทั้งสิ้น เงินค่าตอบแทนการขายหรือเงินที่จ่ายในลักษณะดังกล่าวจึงถือเป็นค่าจ้าง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่นายจ้างนำมาเป็นฐานคำนวณเงินอื่นๆ และค่าชดเชยในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๖/๒๕๔๘ วินิจฉัยว่าเงินค่าคอมมิชชั่นไม่เป็นค่าจ้างแต่เป็นเงินจูงใจให้ลูกจ้างทำยอดขายเพิ่มขึ้นเท่านั้น จึงไม่นำเงินดังกล่าวมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย ซึ่งคดีนี้มีข้อเท็จจริงว่า เงินค่าคอมมิชชั่นเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานขาย โดยคำนวณให้ตามผลงานที่พนักงานสามารถทำยอดขายได้ในผลิตภัณฑ์แต่ละชนิดตามเป้าหมายที่โจทก์กำหนดเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่จ่ายไม่แน่นอนไม่เท่ากันทุกเดือน โดยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่าย ซึ่งนายจ้างจะกำหนดเป็นปี ๆ ไป หากพนักงานทำการขายได้ต่ำกว่าเป้าที่กำหนดก็จะไม่ได้รับเงินจูงใจ ศาลฎีกาเห็นว่าส่วนคอมมิชชั่นนี้นายจ้างตกลงจ่ายให้เฉพาะพนักงานที่ทำยอดขายได้ตามเป้าที่กำหนดอันเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานขายทำยอดขายเพิ่มขึ้น ไม่ใช่เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง อีกทั้งโจทก์ตกลงจ่ายเงินจูงใจเป็นรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี อันมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นายจ้างไม่ต้องนำเงินดังกล่าวมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชย นอกจากนี้ยังมีเงินค่าชั่วโมงบินของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้าง

ผู้เขียนจึงได้รวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยกรณีเงินที่จ่ายในลักษณะตอบแทนตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ไม่ว่าจะเรียกชื่อแตกต่างกัน แต่มีลักษณะการจ่ายที่คล้ายกันตามที่กล่าวข้างต้นทั้งที่เป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้าง ดังนี้

กรณีเข้าขายเป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๓๓-๖๕๓๔/๒๕๕๖ (ค่านายหน้า)

เดิมจำเลยมีข้อตกลงในการจ่ายค่านายหน้าจากการขายให้แก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ อัตราร้อยละ ๑ จากยอดขายที่เรียกเก็บจากลูกค้าได้ ต่อมาจำเลยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่านายหน้าขึ้นใหม่เป็นอัตราร้อยละ ๑ เมื่อลูกค้าชำระเงินไม่เกิน ๙๐ วัน ได้รับค่านายหน้าอัตราร้อยละ ๐.๘ เมื่อลูกค้าชำระเงินภายใน ๙๐ ถึง ๑๒๐ วัน หากลูกค้าชำระเงินเกินกว่า ๑๒๐ วัน จะไม่ได้รับค่านายหน้า ส่วนโจทก์ที่ ๒ จะได้รับค่านายหน้าอัตราร้อยละ ๐.๕ ของยอดขายที่ทีมงานขายซึ่งอยู่ในความดูแลของโจทก์ที่ ๒ ทำได้เมื่อลูกค้าชำระเงินไม่เกิน ๙๐ วันและจะได้รับค่านายหน้าอัตราร้อยละ ๐.๔ เมื่อลูกค้าชำระเงินภายใน ๙๐ วัน ถึง ๑๒๐ วัน หากลูกค้าชำระเงินเกิน ๑๒๐ วัน จะไม่ได้รับค่านายหน้า นอกจากนี้โจทก์ที่ ๒ จะได้รับค่านายหน้าเมื่อมียอดขายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมายที่กำหนด การคำนวณค่านายหน้าแก่โจทก์ที่ ๑ และ ๒ มีกำหนดวงวดการจ่ายพร้อมกับเงินเดือนที่เป็นประจำแน่นอน เงินค่านายหน้าจึงเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน แม้จำเลยจะกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่โดยกำหนดตามระยะเวลาที่ลูกค้าชำระเงินก็ตาม แต่การทำยอดขายให้ได้ตามเป้าหรือการติดตามทวงหนี้ ค่าสินค้าจากลูกค้าก็เป็นส่วนหนึ่งของงานในความรับผิดชอบของโจทก์ ค่านายหน้าตามหลักเกณฑ์ใหม่จึงเป็นค่าตอบแทนการทำงานนั่นเอง ดังนั้นค่านายหน้าตามหลักเกณฑ์เดิมและหลักเกณฑ์ใหม่จึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต้องนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการคำนวณค่าชดเชย

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๘๙๑/๒๕๕๓ (ค่านายหน้าในการยืมรถ)

ค่านายหน้าในการยืมรถเป็นเงินที่จำเลยตกลงจ่ายให้แก่โจทก์ โดยคำนวณจากจำนวนรถที่โจทก์ยืมได้ในอัตราแน่นอนคันละ ๑๐,๐๐๐ บาท นอกเหนือจากค่าจ้างรายเดือนอัตราเดือนละ ๙,๕๐๐ บาท ที่กำหนดจ่ายให้ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน จึงเป็นการจ่ายให้เป็นการตอบแทนในการทำงานคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้ในเวลาปกติของวันทำงาน ถือเป็นค่าจ้างอีกส่วนหนึ่งนอกเหนือจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายตามระยะเวลาการทำงานปกติตามความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้คำจำกัดความไว้ จำเลยจึงเสียดอกเบี้ยให้โจทก์ในระหว่างเวลาผิคนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๖๓/๒๕๕๒ (ค่าคอมมิชชั่น)

มีปัญหาข้อกฎหมายต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า ค่าคอมมิชชั่นเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยหรือไม่ ตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัติความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ไว้ว่า หมายถึงเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณผลงงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เมื่อเงินค่าคอมมิชชั่นเป็นเงินที่โจทก์ได้รับจากการจำหน่ายสินค้าของจำเลยซึ่งคิดคำนวณจากยอดสินค้าที่โจทก์จำหน่ายได้ในแต่ละเดือน ดังนั้นนอกจากโจทก์จะได้รับเงินเดือนเป็นค่าจ้างประจำอยู่แล้ว หากโจทก์เป็นผู้ขายสินค้า โจทก์ยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายหรือค่าคอมมิชชั่น ซึ่งค่าคอมมิชชั่นนี้โจทก์จะได้รับมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนยอดขายที่โจทก์สามารถขายได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงเห็นได้ว่าค่าคอมมิชชั่นเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนในการทำงานโดยคิดตามผลงานที่โจทก์ทำได้ ดังนั้นค่าคอมมิชชั่นจึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ จำเลยจึงต้องนำไปรวมกับเงินเดือนของโจทก์ อัตราสุดท้ายเดือนละ ๘,๖๙๔ บาท มาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยด้วยที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๔/๒๕๔๙ (ค่าชั่วโมงบิน)

คดีนี้ศาลฎีกามีประเด็นต้องวินิจฉัยว่า ค่าชั่วโมงบินเป็นค่าจ้างหรือไม่ ข้อเท็จจริงปรากฏว่าการปฏิบัติงานบนเครื่องบินเป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติของนางสาว ส. ลูกจ้าง แม้ค่าชั่วโมงบินที่นางสาว ส. ได้รับในแต่ละเดือนจะมีจำนวนไม่แน่นอนและไม่เท่ากัน แต่โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างก็จ่ายค่าชั่วโมงบินให้แก่นางสาว ส. เมื่อมีการปฏิบัติงานบนเครื่องบินในแต่ละเดือนทุกเดือน ตามอัตราที่คำนวณจากเวลาที่ได้ปฏิบัติงานบนเครื่องบิน ค่าชั่วโมงบินดังกล่าวจึงเป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้แก่นางสาว ส. เป็นการตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง ตามความหมายของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ที่จำเลยนำค่าชั่วโมงบินมารวมเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยด้วย

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๙๔ - ๕๔๐๔/๒๕๔๗ (ค่าคอมมิชชั่น)

เงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยวที่จำเลยจ่ายให้โจทก์แต่ละคนซึ่งเป็นพนักงานขับรถและพนักงานยกของที่ไปหรือค่าเที่ยวจึงเป็นค่าจ้าง ตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ กับรถของจำเลยเมื่อทำตามหน้าที่ของตน โดยจำเลยกำหนดอัตราไว้แน่นอนว่าเที่ยวหนึ่งจะจ่ายให้เท่าใด สามารถคำนวณได้ตามจำนวนเที่ยวที่ทำในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน มีลักษณะชี้ชัดว่าจำเลยมุ่งหมายจ่ายให้โจทก์เพื่อตอบแทนการทำงานมิใช่ตั้งใจจ่ายเพื่อจูงใจให้โจทก์ขยันทำงาน ดังนั้นเงินค่าคอมมิชชั่นจึงเป็นค่าจ้าง

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕๘/๒๕๔๗ (ค่าคอมมิชชั่น)

ศาลฎีกาเห็นว่าค่าคอมมิชชั่นซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการที่ลูกจ้างฝ่ายการตลาดทำงานหาลูกค้ามาทำการขึ้นป้ายโฆษณาแก่นายจ้างได้ โดยคำนวณค่าคอมมิชชั่นจากค่าโฆษณาที่นายจ้างมีสิทธิได้รับจากลูกค้าร้อยละ ๒.๕ และค่าผลิตวัสดุไวน์ลิ่งค์เจ็ทซึ่งนายจ้างให้ลูกจ้างฝ่ายการตลาดเมื่อลูกค้าสั่งทำสื่อโฆษณาในอัตราตารางเมตรละ ๒๐ บาท โดยคำนวณค่าผลิตจากพื้นที่สื่อโฆษณาที่ลูกค้าสั่งทำ เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๕๙/๒๕๔๖ (ค่าคอมมิชชั่น หรือเงินตอบแทนการขาย)

ศาลฎีกาเห็นว่าค่าคอมมิชชั่นหรือค่าตอบแทนการขายนั้น เป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลย (นายจ้าง) จ่ายให้แก่โจทก์ (ลูกจ้าง) เป็นค่าตอบแทนในการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้จากยอดขายสินค้าในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือนอันเป็นค่าจ้างประจำจึงถือเป็นค่าจ้างตามความหมายของมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งอยู่ในบังคับอายุความ ๒ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๔ (๙) แต่โจทก์นำคดีมาฟ้องเรียกเงินค่าตอบแทนการขายในปี ๒๕๔๑ เกินกำหนด ๒ ปี นับแต่ที่อาจใช้สิทธิเรียกร้องได้ฟ้องโจทก์เกี่ยวกับค่าคอมมิชชั่นหรือค่าตอบแทนการขายในปี ๒๕๔๑ ดังกล่าวจึงขาดอายุความ

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๐๙/๒๕๔๑ (ค่านายหน้า)

ค่านายหน้าที่โจทก์ได้รับในแต่ละเดือนแม้จะมีจำนวนไม่แน่นอน และไม่เท่ากัน แต่จำเลยจ่ายค่านายหน้าดังกล่าวให้แก่โจทก์ ทุกวันสิ้นเดือน โดยคำนวณตามยอดขายสินค้าที่โจทก์ขายได้และยอดเงินที่จำเลยเก็บค่าสินค้าซึ่งโจทก์ขายได้จึงเป็นการจ่ายเป็นประจำทุกเดือน กรณีถือได้ว่าค่านายหน้าดังกล่าว เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้ จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๒ จำเลยต้องนำค่านายหน้าดังกล่าวมารวมเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยด้วย

(๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๘๑/๒๕๔๐ (ค่าตอบแทนการขาย)

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ขายสินค้าโดยมีข้อตกลงกันว่าหากโจทก์ขายสินค้าได้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายอัตราร้อยละ ๑.๕ ของยอดขายแต่หากโจทก์เป็นเพียงผู้ประสานงานภายหลังการขายโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายตามฟ้องเป็นค่าตอบแทนงวดเดือนธันวาคม ๒๕๓๕ ซึ่งโจทก์มีสิทธิได้รับตามข้อตกลงที่กล่าวแล้วโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ขายสินค้าหรืออีกนัยหนึ่ง

คือพนักงานขายนอกจากโจทก์จะได้รับเงินเดือนเป็นค่าจ้างประจำแล้วหากโจทก์เป็นผู้ขายสินค้าได้เองโจทก์ยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายในอัตราร้อยละ ๑.๕ ของยอดขายด้วย ค่าตอบแทนการขายนี้โจทก์จะได้รับเล็กน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนยอดขายที่โจทก์สามารถขายได้ค่าตอบแทนการขายจึงเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนในการทำงานโดยคิดตามผลงานที่โจทก์ทำได้เมื่อค่าตอบแทนการขายจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนในการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้และมีกำหนดงวดเวลาจ่ายไว้แน่นอนเงินค่าตอบแทนการขายจึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ค่าตอบแทนการขายในคดีนี้เป็นค่าตอบแทนที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์ในงวดเดือนธันวาคม ๒๕๓๕ ดังนั้นโจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยชำระเงินค่าตอบแทนการขายดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๓๖ เป็นต้นมาโจทก์ฟ้องคดีนี้ในวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๘ จึงเกิน ๒ ปี นับแต่โจทก์สามารถใช้สิทธิเรียกร้องได้คดีโจทก์จึงขาดอายุความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๔ (๙)

(๑๐) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๔/๒๕๓๗ (ค่านายหน้า)

โจทก์ทำงานกับจำเลยในตำแหน่งพนักงานขาย นอกจากเงินเดือนแล้ว จำเลยยังตกลงจ่ายค่านายหน้าจากการขายร้อยละ ๐.๖ ของยอดขายสินค้าแต่ละเดือนให้แก่โจทก์ ค่านายหน้าที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างโจทก์จ่ายให้แก่โจทก์เป็นรายเดือนนั้น แม้ว่าจะเป็นการจูงใจให้ขายสินค้าได้มากขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็คือเงินที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามผลงานที่โจทก์ทำได้โดยตรงนั่นเอง ส่วนที่จำเลยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายอย่างไรรวมทั้งจะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ไม่ใช่อุปสรรค เมื่อวิธีการจ่ายค่านายหน้าอาจปรับได้กับความหมายของนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ จึงถือว่าค่านายหน้าเป็นค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมกับเงินเดือนครั้งสุดท้ายของโจทก์ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ด้วย

(๑๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๔๔/๒๕๓๑ (ค่านายหน้าหรือค่าตอบแทนการขาย)

คดีนี้จำเลยอุทธรณ์ว่า เงินค่านายหน้ามิใช่ค่าจ้างจะนำมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยมิได้นั้น ศาลฎีกาเห็นว่า เงินค่านายหน้าหรือค่าตอบแทนการขายเป็นเงินที่จำเลยจ่ายแก่โจทก์เพื่อตอบแทนการขายอันเป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินค่านายหน้าจึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๒ ซึ่งต้องนำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ ด้วย อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้

ฟังไม่ขึ้น ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ตามข้อ ๒.๑ ว่าที่ศาลแรงงานกลางคิดเงินค่านายหน้าของโจทก์เป็นค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ ๙,๑๗๑.๒๕ บาท นำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยนั้นไม่ถูกต้อง ที่ถูกจำนวนค่านายหน้าเป็นเดือนละ ๑๓,๑๗๕ บาท นั้น เป็นอุทธรณ์โต้เถียงจำนวนค่านายหน้าที่โจทก์ได้รับจากจำเลยแต่ละเดือน ซึ่งศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติแล้วว่าโจทก์ได้รับค่านายหน้าเฉลี่ยเดือนละ ๙,๑๗๑.๒๕ บาท เช่นนี้อุทธรณ์ดังกล่าวจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย ดังนั้นที่ศาลแรงงานกลางนำเงินค่านายหน้าเดือนละ ๙,๑๗๑.๒๕ บาท มารวมเป็นค่าจ้างทั้งสิ้นเดือนละ ๒๔,๓๒๑.๒๕ บาท เป็นฐานคำนวณค่าชดเชยให้แก่โจทก์ด้วยนั้นจึงชอบแล้ว

(๑๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๙๓-๓๖๙๕/๒๕๒๕ (เงินเปอร์เซ็นต์)

แม้เงินเปอร์เซ็นต์จากการขายที่ลูกจ้างได้รับมิได้กำหนดไว้ตายตัวโดยขึ้นอยู่กับสินค้าที่ขายได้แต่ละเดือนซึ่งไม่เท่ากันแต่การจ่ายเงินเปอร์เซ็นต์ในการขายนี้จ่ายประจำทุกเดือนตามผลงานของลูกจ้าง มิใช่เป็นครั้งคราว ย่อมถือได้ว่าเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

(๑๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๓/๒๕๒๔ (ค่าคอมมิชชั่น)

หนังสือแจ้งรับโจทก์เข้าทำงานมีความว่า ขอให้โจทก์มาเริ่มงานได้ด้วยอัตราเงินเดือน ๑๑,๐๐๐ บาท (โดยแยกออกเป็นเงินเดือน ๔,๕๐๐ บาท ค่าพาหนะเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท ค่าคอมมิชชั่น ๔,๕๐๐ บาท) ต่อมาจำเลยได้แจ้งรับโจทก์เป็นพนักงานประจำและปรับเงินเดือนเป็น ๑๓,๕๐๐ บาท โดยแยกรายได้ดังนี้คือ เงินเดือน ๗,๐๐๐ บาท ค่าพาหนะ ๒,๐๐๐ บาท ค่าคอมมิชชั่นประจำ ๔,๕๐๐ บาท เป็นที่เห็นได้ว่าลักษณะการจ่ายค่าพาหนะและค่าคอมมิชชั่นประจำของจำเลยให้แก่โจทก์เป็นการจ่ายประจำทุกเดือน มิใช่เป็นครั้งคราวหรือโดยมีเงื่อนไขว่า ถ้าหากโจทก์มิได้ไปติดต่อลูกค้านอกสถานที่ทำงานจะไม่ได้รับค่าพาหนะและค่าคอมมิชชั่นประจำ และจำเลยได้จ่ายเช่นนี้มาตั้งแต่โจทก์เข้าทำงานจนเลิกจ้างโจทก์ จึงถือได้ว่าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการชดเชยการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน อันเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ เพียงแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นเท่านั้น จึงต้องนำค่าพาหนะและค่าคอมมิชชั่นดังกล่าวมารวมกับเงินเดือนเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยด้วย

(๑๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๕/๒๕๒๐ (ค่านายหน้า)

นอกจากค่าจ้างเป็นรายเดือนแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินค่านายหน้าอีกร้อยละ ๑.๗๕ จากจำนวนเงินที่นายจ้างได้รับชำระจากสินค้าของนายจ้างที่ได้ขายไปในเขตควบคุมของลูกจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับลง

วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ ค่าจ้างหมายความว่าเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ ของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร เห็นว่า เงินค่านายหน้าร้อยละ ๑.๗๕ ที่จำเลยที่ ๔ มีสิทธิได้รับนั้นเป็นค่าจ้างซึ่งโจทก์จะต้องจ่ายให้จำเลยที่ ๔ เงื่อนไขและระเบียบปฏิบัติของพนักงานบริษัทจำเลยซึ่งออกปฏิบัติหน้าที่ประจำเขตเอกสารหมาย จ.๒ ขัดกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒๙ ที่ให้โจทก์จ่ายค่าจ้าง ถ้าโจทก์ฝ่าฝืนย่อมมีความผิดได้รับโทษทางอาญา ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๘ เห็นได้ว่าข้อกำหนดดังกล่าวจ่ายค่าจ้างตามเอกสารหมาย จ.๒ ที่โจทก์อ้างนั้นขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ข้อกำหนดดังกล่าวตกเป็นโมฆะเมื่อเงินที่โจทก์ได้ชำระไปตามคำเตือนของจำเลยที่ ๓ เป็นค่าจ้างที่โจทก์ต้องชำระแก่จำเลยที่ ๔ ตามกฎหมาย โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกเงินคืนพิพากษายืน

กรณีไม่เป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๖/๒๕๔๘ (คอมมิชชั่นเป็นเงินจูงใจ)

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อแรกว่า เงินจูงใจที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์นั้นเป็นค่าจ้างหรือไม่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัติคำว่า ค่าจ้างว่า “ค่าจ้างหมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ค่าจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าวคือ เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน สำหรับการทำงานหรือผลงานที่ทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หากนายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างด้วยวัตถุประสงค์อื่นที่มีใช้เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง เช่น นายจ้างจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในด้านต่างๆ อันเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างหรือจ่ายเงินเพื่อจูงใจในการทำงานอันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมิใช่เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรงก็มีใช้ค่าจ้างศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า เงินจูงใจเป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้แก่พนักงานขายโดยคำนวณให้ตามผลงานที่พนักงานสามารถทำยอดขายได้ในผลิตภัณฑ์แต่ละชนิดตามเป้าหมายที่โจทก์กำหนดเป็นรายเดือน รายไตรมาส (๓ เดือน) และรายปี ซึ่งเป็น

จำนวนเงินที่จ่ายไม่แน่นอนไม่เท่ากันทุกเดือน โดยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายตามเอกสารหมาย จ.๑๑ ซึ่งโจทก์จะกำหนดเป็นปีๆ ไป หากพนักงานทำการขายได้ต่ำกว่าเป้าที่กำหนดก็จะไม่ได้รับเงินจูงใจ เห็นว่า โจทก์ได้จ่ายค่าจ้างเป็นเงินเดือนประจำให้แก่พนักงานขายเพื่อตอบแทนการทำงานขายในเวลาทำงานปกติของวันทำงานซึ่งรวมทั้งเงินค่าจ้างในวันหยุดและวันเวลาที่พนักงานขายไม่ได้ทำงานด้วย ส่วนเงินจูงใจนั้นโจทก์ตกลงจ่ายให้เฉพาะพนักงานที่ทำยอดขายได้ตามเป้าที่โจทก์กำหนดอันเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานขายทำยอดขายเพิ่มขึ้นไม่ใช่เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง อีกทั้งโจทก์ตกลงจ่ายเงินจูงใจเป็นรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี อันมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินจูงใจจึงมิใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ โจทก์ไม่ต้องนำเงินจูงใจมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชย การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยเพิ่มขึ้นให้แก่นายชาติรี ฟุ้งเกียรตินำสุข พนักงานที่โจทก์เลิกจ้าง โดยนำเงินจูงใจมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยด้วยนั้นเป็นการไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า คำสั่งของจำเลยที่ ๘/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๔๖ นั้นชอบแล้ว ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนและพิพากษายกฟ้องมานั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๓-๒๑๘/๒๕๓๖ (เงินเปอร์เซ็นต์)

บริษัท ก. จำกัด ทำสัญญาว่าจ้างโจทก์เป็นผู้ขายโดยโจทก์มีร้านค้าเป็นของตนเอง เมื่อโจทก์ได้รับสินค้าของบริษัท ก. จำกัดมาขายตามราคาของบริษัท ก. จำกัดกำหนดแล้ว โจทก์จะได้รับค่านายหน้าตามเปอร์เซ็นต์เท่าจำนวนสินค้าที่ขายได้ ลักษณะเงินค่าเปอร์เซ็นต์ดังกล่าว มิใช่เงินที่บริษัท ก. จำกัด จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เพราะตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมานั้น โจทก์ไม่มีเวลาทำงานปกติเลย โจทก์จะทำวันใดหรือไม่ทำวันใดก็ได้ การขายสินค้าแต่ละชิ้นแล้วได้เปอร์เซ็นต์จากการขายมิใช่เป็นการ "คำนวณตามผลงาน" ตามความหมายของบทนิยามของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ เงินค่าเปอร์เซ็นต์ที่โจทก์ได้รับหาเป็นค่าจ้างไม่

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๘/๒๕๓๑ (เงินเปอร์เซ็นต์)

บริษัท ก. จำกัด ทำสัญญาว่าจ้างโจทก์เป็นผู้ขายโดยโจทก์มีร้านค้าเป็นของตนเอง เมื่อโจทก์ได้รับสินค้าของบริษัท ก. จำกัดมาขายตามราคาของบริษัท ก. จำกัดกำหนดแล้ว โจทก์จะได้รับค่านายหน้าตามเปอร์เซ็นต์เท่าจำนวนสินค้าที่ขายได้ ลักษณะเงินค่าเปอร์เซ็นต์ดังกล่าว มิใช่เงินที่บริษัท ก. จำกัด จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เพราะตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมานั้น โจทก์ไม่มีเวลาทำงานปกติเลย โจทก์จะทำวันใดหรือไม่ทำวันใดก็ได้ การขายสินค้าแต่ละ

ขึ้นแล้วได้เปอร์เซ็นต์จากการขายมิใช่เป็นการ "คำนวณตามผลงาน" ตามความหมายของ บทนิยามของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ เงินค่าเปอร์เซ็นต์ที่โจทก์ได้รับหาเป็นค่าจ้างไม่

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๔/๒๕๒๗ (ค่านายหน้า)

คดีนี้ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าการขายของโจทก์มีวันเวลาทำงานปกติหรือไม่และคู่ความมิได้ตั้งประเด็นดังกล่าวไว้ จึงไม่มีประเด็นดังกล่าวถือว่าเป็นความบกพร่องของคู่ความที่มีได้ตั้งประเด็นดังกล่าวไว้หากจำเลยตั้งประเด็นดังกล่าวขึ้นต่อสู้และสืบได้ว่า โจทก์ไม่มีวันเวลาทำงานปกติ ผลของคดีอาจเปลี่ยนไป ค่านายหน้าคดีนี้มีใช่ค่าจ้าง

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๑-๙๙๑/๒๕๒๖ (เงินเปอร์เซ็นต์)

เงินส่วนแบ่งรายได้ค่าโดยสารหรือเงินเปอร์เซ็นต์ มิใช่ค่าจ้างกล่าวคือ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยข้อกฎหมายว่า ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์ทุกคนทำงานเป็นกะๆ ละ ๘ ชั่วโมง เงินส่วนแบ่งรายได้ค่าโดยสารหรือเงินเปอร์เซ็นต์จำเลยคิดคำนวณจ่ายให้โจทก์จากยอดรายได้ในแต่ละวันที่โจทก์เก็บได้จากผู้ใช้บริการเป็นอัตราร้อยละของยอดเงินดังกล่าว โดยจำเลยจะจ่ายให้เมื่อโจทก์ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ คือเกินวันละ ๘ ชั่วโมง ถ้าทำงานไม่ถึงวันละ ๘ ชั่วโมง ก็ไม่มีสิทธิได้รับเว้นแต่การทำงานไม่ถึงวันละ ๘ ชั่วโมงนั้นเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างสั่งให้หยุดอันเป็นการหยุดก่อนเวลาเพื่อประโยชน์ของจำเลย จำเลยก็จะจ่ายเงินส่วนแบ่งรายได้จากค่าโดยสารให้ดังนี้ เงินส่วนแบ่งรายได้จากค่าโดยสารที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๑๐ ในจำนวนที่ ๑ จึงไม่ใช่เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานตามบทนิยามของคำว่า "ค่าจ้าง" ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ เพราะจ่ายให้เฉพาะเมื่อลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานคือเกินวันละ ๘ ชั่วโมง และมีลักษณะไม่แน่นอน มากบ้างน้อยบ้างตามจำนวนเงินค่าโดยสารที่เก็บได้เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานและมีใช่เป็นการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้เพราะมิได้เป็นการคำนวณผลของงานที่สำเร็จเป็นหน่วย ลักษณะการทำงานของโจทก์จึงเป็นการทำงานโดยคำนวณเป็นระยะเวลาไม่ใช่คำนวณจากผลงาน เงินส่วนแบ่งรายได้จากค่าโดยสารหรือเงินเปอร์เซ็นต์จึงไม่ใช่ค่าจ้างที่ต้องนำมาคำนวณจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๘/๒๕๒๔ เงินเพิ่มจูงใจเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการจูงใจในการทำงานเป็นเงินรางวัลตอบแทนความดีของลูกจ้าง ไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้างจึงไม่อาจนำมารวมกับเงินค่าจ้างและค่าครองชีพเพื่อเฉลี่ยเป็นค่าจ้างให้โจทก์ในวันหยุดได้

๓. ค่าเที่ยว เบี้ยเลี้ยงกิโลเมตร

สำหรับเงินค่าเที่ยวนั้น ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับหน้าที่ขับรถยนต์บรรทุกสินค้า ในกิจการเกี่ยวกับขนส่ง หรือกิจการทั่วไปที่ลูกจ้างมีหน้าที่ในการขับรถส่งของให้แก่ลูกค้า นอกจากเงินเดือนประจำที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกัน จ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณตามจำนวนเที่ยวที่ลูกจ้างทำได้ หรือคำนวณตามระยะทางที่ลูกจ้างขับรถไปส่งสินค้า ซึ่งเงินส่วนนี้ บางครั้งเรียก ค่าเที่ยว เบี้ยเลี้ยง ค่ากิโลเมตร เป็นต้น ซึ่งลักษณะการจ่ายมีลักษณะที่คล้ายกันหรือบางกรณีอาจแตกต่างกันตามเงื่อนไขที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ว่าเงินค่าเที่ยว ถือเป็นเงินที่ตอบแทนการทำงาน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือเงินค่าเที่ยวนี้นั้น บางกรณีถือว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนให้แก่ลูกจ้างนอกเวลาทำงานปกติและ ตอบแทนการทำงานในเวลาปกติด้วย เงินค่าเที่ยวจึงมี ๒ ส่วน ทั้งส่วนที่เป็นค่าจ้าง ตามนิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และส่วนที่ไม่เป็น ค่าจ้างแต่เป็นค่าล่วงเวลาหรือเรียกอีกอย่างว่าค่าตอบแทนการทำงานเกินหรือนอกเวลา ทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๒ แล้ว ซึ่งเงินส่วนนี้ไม่อาจนำมา เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างได้ เนื่องจากไม่ใช่ ค่าจ้าง ซึ่งข้อเท็จจริงในการนำสืบชั้นศาล นายจ้างลูกจ้างต้องแยกเงินค่าเที่ยวว่ามีสัดส่วน ในการคำนวณมากน้อยกว่ากันอย่างไร อันเป็นหาข้อเท็จจริงที่ค่อนข้างยาก หากนายจ้าง ลูกจ้างมิได้บันทึกไว้ให้ชัดเจน ศาลฎีกาจึงไม่อาจพิพากษาถึงค่าชดเชยที่ถูกต้องได้ จึงต้อง ย้อนสำนวนให้ศาลชั้นต้นฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเพิ่มเติมตามมาตรา ๕๖ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ สำหรับ เงินค่าเที่ยวนั้นบางกรณีนายจ้างลูกจ้างตกลงจ่ายตามระยะทางที่ลูกจ้างขับรถไปทำงาน หรือเหมาจ่าย ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเงินค่าเที่ยวเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน แต่มีค่าเที่ยวบางประเภทที่จ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างประหยัดน้ำมัน ถือเป็นเงินจูงใจมิใช่เงิน ที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงไม่เป็นค่าจ้าง ตามแนวคำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๖๐๒๖ - ๖๐๔๘/๒๕๔๘ มีข้อเท็จจริงว่า นายจ้างจ่ายเงินค่าเที่ยวให้พนักงาน ขับรถเฉพาะเที่ยวที่มีการบรรทุกผู้สินค้าเท่านั้น โดยพิจารณาถึงอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมัน เพลิงในการปฏิบัติงานแต่ละกะด้วย หากอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงในการ

ปฏิบัติงานแต่ละกะต่ำกว่าอัตราที่จำเลยกำหนดพนักงานขับรถจะไม่ได้เงินค่าเที่ยวสำหรับการปฏิบัติงานในกะนั้นตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ นายจ้างจ่ายเงินค่าเที่ยวให้สำหรับการทำงานทั้งกะไม่ว่าจะทำงานในช่วงเวลาทำงานปกติหรือในช่วงที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ตามอัตราที่เคยกำหนดเป็นการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ๑ ลิตร ต้องขับได้ระยะทาง ๒.๒ กิโลเมตร แต่ในการปฏิบัติงานจริง พนักงานขับรถใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ๑ ลิตร ขับรถได้ระยะทางต่ำกว่า ๒.๒ กิโลเมตร พนักงานขับรถจึงไม่ได้รับเงินค่าเที่ยวสำหรับกะนั้น เงินค่าเที่ยวจึงไม่ได้เป็นเงินตอบแทนการทำงานไม่ว่าการทำงานในเวลาปกติหรือการทำงานล่วงเวลา แต่มีลักษณะเป็นเงินจูงใจให้พนักงานขับรถทำงานโดยมีการบรรทุกผู้สินค้าให้มากขึ้น และต้องใช้น้ำมันเชื้อเพลิงอย่างประหยัดในแต่ละกะ

ผู้เขียนจึงได้รวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยเกี่ยวกับกรณีค่าเที่ยวและเงินที่จ่ายในลักษณะเดียวกันและคล้ายกันตามที่กล่าวข้างต้น ทั้งที่เป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้าง ดังนี้

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๒๒-๑๙๓๐/๒๕๕๕ (ค่าเที่ยว)

โจทก์ทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกหั่วลากตู้คอนเทนเนอร์ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๓,๙๗๐ บาท นอกจากนั้นโจทก์ได้รับค่าเที่ยว ซึ่งโจทก์จะได้รับค่าเที่ยวก็ต่อเมื่อโจทก์ได้ขับรถออกไปนอกสถานที่ตามที่จำเลยมอบหมายโดยได้รับค่าเที่ยวในอัตราที่ไม่เท่ากันแล้วแต่สถานที่ที่ไปส่งสินค้าและหากวันใดโจทก์ไม่ได้ขับรถส่งสินค้าจำเลยจะจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้อีกวันละ ๑๐๐ บาท ค่าเที่ยวจึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การทำงานในแต่ละวันอาจจะเกินเวลาทำงานปกติบ้างเนื่องจากสภาพการจราจรติดขัดมีข้อกำหนดห้ามรถบรรทุกแล่นบางเวลาและอาจต้องรอรับสินค้าบ้างเป็นครั้งคราว แต่จำเลยก็ได้จ่ายค่าเที่ยว ทั้งในเวลาทำงานปกติ และช่วงเวลาที่เกินเวลาทำงานปกติทุกเที่ยวให้แล้ว ค่าเที่ยวที่จำเลยจ่ายให้จึงเป็นค่าตอบแทนในการทำงานของโจทก์ รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดแล้วซึ่งโจทก์ได้ตกลงกับจำเลยโดยจะรับค่าเที่ยวแทนค่าล่วงเวลาทั้งหมด ทั้งเงินค่าเที่ยวโดยเฉลี่ยที่โจทก์ได้รับก็สูงกว่าค่าล่วงเวลาพื้นฐานมากซึ่งเป็นประโยชน์ต่อโจทก์ ข้อตกลงดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนใช้บังคับได้

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๕๕๓-๑๖๕๕๔/๒๕๕๕ (ค่าเที่ยว)

โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกขนส่งน้ำมัน โจทก์ทั้งสองได้รับค่าจ้างเดือนละ ๖,๓๑๐ บาท และค่าเที่ยวประมาณเดือนละ ๙,๕๐๐ - ๑๒,๐๐๐ บาท ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยจ่ายค่าชดเชยแต่ไม่นำค่าเที่ยวไปรวมคำนวณด้วย จำเลยให้การว่าค่าเที่ยวไม่เป็นค่าจ้างแต่เป็นเพียงเบี้ยขยันซึ่งเป็นเงินจูงใจในการทำงานตามที่จำเลยมอบหมาย จำเลยจ่ายเบี้ยขยันตามระยะทางที่ขนส่งอีกทั้งจ่ายเพื่อมิให้พนักงานขับรถกระทำการทุจริตในการส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าโดยจ่ายค่ายอมรับสินค้าสูญหายให้แก่พนักงานขับรถเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าเที่ยว หากพนักงานขับรถขนส่งสินค้าได้ปริมาณที่ถูกต้อง ศาลแรงงานพิพากษายกฟ้อง ศาลฎีกาเห็นว่า เงินค่าเที่ยวตามคำฟ้องของโจทก์จะเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ ต้องเป็นเงินค่าเที่ยวที่โจทก์ทั้งสองได้รับในเวลาดำเนินการปกติแต่ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงว่าเงินค่าเที่ยวที่โจทก์ได้รับมาแต่ละครั้งเป็นการรับมาในเวลาทำงานปกติ หรือเกินเวลาทำงานปกติ และเงินค่าเที่ยวอัตราสุดท้ายของโจทก์ได้รับคนละเท่าใด ศาลฎีกาจึงไม่อาจพิพากษาถึงค่าชดเชยที่โจทก์แต่ละคนยังขาดอยู่เท่าใดได้ จึงต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเพิ่มเติมตามมาตรา ๕๖ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๘๗-๑๗๐๒/๒๕๕๓ (ค่าเที่ยว)

โจทก์กับพวกเป็นพนักงานขับรถได้รับเงินเดือนแล้วได้รับเบี้ยเลี้ยงเป็นค่าเที่ยวกล่าวคือเมื่อรับตู้คอนเทนเนอร์จากลาดกระบังไปส่งแหลมฉบังแล้วขับรถเปล่ากลับมาลาดกระบังเป็น ๑ เที่ยว จะได้รับเบี้ยเลี้ยง ๒๐๐ บาท หากรับตู้คอนเทนเนอร์ที่มีสินค้าบรรจุอยู่ (ตู้หนัก) กลับมาด้วยจะได้รับเบี้ยเลี้ยง ๒๐๐ บาท แต่หากรับตู้คอนเทนเนอร์เปล่ากลับมาจะได้รับเบี้ยเลี้ยง ๑๐๐ บาท ข้อเท็จจริงปรากฏว่าระยะทางในการขับรถประมาณ ๑๑๐ กิโลเมตร ใช้เวลาปกติ ๕-๖ ชม. หากการจราจรติดขัดใช้เวลาประมาณ ๖-๗ ชม. ในการทำงานแต่ละรอบโจทก์กับพวกได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินจำนวน ๒๐๐-๔๐๐ บาท เกินกว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๒ แล้ว เงินค่าเที่ยวถือเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานตามปกติจึงไม่ใช่ค่าจ้าง แต่เงินค่าเที่ยวถือว่าเป็น

จำเลยได้จ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่เกินกว่าเวลาปกติให้โจทก์กับพวกแล้ว จำเลยจึงไม่มีหน้าที่จ่ายค่าล่วงเวลาแก่โจทก์

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๙๕-๑๘๒๔/๒๕๕๓ (ค่าเที่ยว)

ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยจ่ายค่าเที่ยวให้โจทก์แต่ละคนทุกเที่ยวของการขับรถในแต่ละวันตามอัตราที่กำหนด ทั้งการทำงานปกติและนอกเวลา การทำงานปกติด้วยโดยถือว่าเงินค่าเที่ยวเฉลี่ยวันละ ๓๐๐ บาท ที่โจทก์แต่ละคนได้รับเป็นค่าเที่ยวสำหรับการทำงานในเวลาทำงานปกติครึ่งหนึ่งคือ ๑๕๐ บาท และโจทก์แต่ละคนได้รับเงินค่าเที่ยวสำหรับการทำงานนอกเวลานอกเวลาทำงานปกติอีกวันละ ๑๕๐ บาท จึงเป็นกรณีที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์แต่ละคนได้รับค่าเที่ยววันละ ๓๐๐ บาท และทำงานนอกเวลาทำงานปกติวันละคนละ ๕ ชั่วโมง และค่าเที่ยวที่ได้รับต่อเดือนนั้นเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติครึ่งหนึ่งและเป็นการตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น ค่าเที่ยวดังกล่าวจึงเป็นเงินที่โจทก์ทั้งหมดกับจำเลยทั้งสองตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างและส่วนที่ตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติร้อยละ ๕๐ ต่อวัน ตามที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงมาจึงเป็นค่าจ้าง แต่ส่วนที่ตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติอีกร้อยละ ๕๐ หรือที่เรียกว่าค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาไม่เป็นค่าจ้าง

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๔-๑๗๖๖/๒๕๕๓ (ค่าเที่ยว)

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า “เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ดังนั้น ค่าจ้างจึงต้องเป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เมื่อศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงตามที่โจทก์โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๓ และโจทก์ที่ ๕ ถึงที่ ๑๓ และจำเลยทั้งสองแถลงรับข้อเท็จจริงร่วมกันตามรายงานกระบวนการพิจารณา ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๒ ว่าค่าเที่ยวนั้นได้จากการทำงานในเวลาทำงานปกติและนอกเวลาทำงานปกติ

ในอัตราส่วน ๓๐ ต่อ ๗๐ ค่าที่เวียดังกล่าวจึงเป็นเงินที่โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๓ และโจทก์ที่ ๕ ถึงที่ ๑๓ และจำเลยที่ ๒ ตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างและส่วนที่ตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติร้อยละ ๓๐ ตามที่โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๓ และโจทก์ที่ ๕ ถึงที่ ๑๓ และจำเลยทั้งสองตกลงรับข้อเท็จจริงร่วมกันจึงเป็นค่าจ้างแต่ส่วนที่ตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติร้อยละ ๗๐ ไม่เป็นค่าจ้าง

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๐๖ - ๕๑๐๒/๒๕๕๓ (ค่าเทียว)

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าเทียว แม้ระบุเวลาการเดินทางไว้ แต่ก็มิได้ระบุว่าเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ เพราะระยะเวลาการเดินทางไปส่งสินค้าในจังหวัดภาคกลางส่วนใหญ่จะไม่เกิน ๘ ชั่วโมง แต่พนักงานก็ยังได้รับค่าเทียวกับการเดินทางไปส่งสินค้าในจังหวัดภาคอื่น ๆ ที่มีระยะเวลาการเดินทางไปส่งสินค้าเกิน ๘ ชั่วโมง ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าเทียวตามเอกสารหมายเลข ล ๑ จึงเป็นการจ่ายโดยมีลักษณะเป็นการตอบแทนการเดินทางไปปฏิบัติงานในเวลาทำงานปกติ เงินค่าเทียวที่ตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติดังกล่าว จึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณเป็นผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ถือเป็นค่าจ้างตามความหมายของบทบัญญัติในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อย่างไรก็ตามศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงต่อไปว่าเงินค่าเทียดังกล่าวมีทั้งส่วนที่เป็นค่าจ้างและค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติด้วย ดังนั้นเมื่อโจทก์ทั้งเก้าสืบเจ็ดสำนวนฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด แม้โจทก์ทั้งเก้าสืบเจ็ดสำนวนเป็นลูกจ้างทำงานเคลื่อนย้ายสิ่งของด้วยรถยนต์บรรทุก อันเป็นพาหนะขนส่งทางบก ซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์อันเป็นงานขนส่งทางบกจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดในชั่วโมงที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ (๘) ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่หากจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างให้โจทก์ทั้งเก้าสืบเจ็ดสำนวนซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานและทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันหยุด จำเลยจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำให้แก่โจทก์ทั้งเก้าสืบเจ็ดสำนวนด้วยตามกฎกระทรวงดังกล่าวข้อ ๖

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๓๑ - ๓๖๖๗/๒๕๕๒ (ค่าเที่ยว)

โจทก์ทั้งหมดต้องปฏิบัติคือการขับรถบรรทุกสินค้าตู้คอนเทนเนอร์ จากศูนย์กระจายสินค้า อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา ไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า ของจำเลยทั่วประเทศ โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าเที่ยวตามระยะทาง ไกลใกล้ที่ต้องขับรถไปทำงานในแต่ละเที่ยว กำหนดอัตราค่าเที่ยวเป็นจำนวนแน่นอน สามารถคำนวณได้ตามระยะทางและจำนวนเที่ยวที่โจทก์แต่ละคนทำได้ตามตารางกำหนด อัตราค่าเที่ยว โดยกำหนดระยะทางไว้เป็นกิโลเมตร และจำนวนพนักงานขับรถคูณด้วย ค่าเที่ยว เช่น ลำดับที่ ๕ สระบุรี ๑๑๐ กิโลเมตร ค่าเที่ยว ๒๐๐ บาท คูณด้วย ๑ (ขับคนเดียว) ลำดับที่ ๑๔ พระนครศรีอยุธยา ๕๕ กิโลเมตร ค่าเที่ยว ๒๐๐ บาท คูณด้วย ๑ (ขับคนเดียว) โดยไม่ปรากฏข้อความใดที่ระบุว่าเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงาน เห็นได้ว่าค่าเที่ยว ดังกล่าวกำหนดขึ้นตามระยะทางเป็นสำคัญโดยไม่ได้คำนึงถึงระยะเวลาในการขับรถ แสดงว่า ค่าเที่ยวดังกล่าวไม่ได้จ่ายเพื่อตอบแทนการขับรถในส่วนที่เกินเวลาทำงานปกติ แต่มีลักษณะ เป็นการตอบแทนการเดินทางไปปฏิบัติงานในเวลาทำงานปกติ จึงไม่เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้ พนักงานขับรถเป็นการตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ทั้งคดีไม่ปรากฏว่า โจทก์ทั้งหมดซึ่งเป็นลูกจ้างในงานขนส่งทางบกกับจำเลยมีข้อตกลงให้จ่ายค่าเที่ยวเป็นการ ตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ เงินค่าเที่ยวดังกล่าวจึงเป็นเงินที่จำเลยจ่าย เป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลา ทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของบทบัญญัติมาตรา ๕ แม้โจทก์ทั้งหมดเป็นลูกจ้างในงานขนส่งทางบกจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในชั่วโมง ที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ (๘) (กฎหมายที่ใช้บังคับขณะเกิดเหตุคดีนี้) ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) แต่จำเลยก็ยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่โจทก์ทั้งหมด สำหรับระยะเวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกตินั้นด้วย หากใช้ว่าเมื่อลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ ค่าล่วงเวลาแล้วจะถูกตัดสิทธิมิให้ได้รับค่าจ้างธรรมดาไปด้วยไม่

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๕๐ (ค่าเที่ยว)

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ค่าจ้าง ต้องเป็นค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ ศาลแรงงานกลางฟัง ข้อเท็จจริงว่า ส. ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็นค่าเที่ยว เที่ยวละ ๑๐๐ บาท ถึง

๖๕๐ บาท ตามระยะทางใกล้ไกลและความยากง่ายของงาน สำหรับการทำงาน ๑๘๐ วัน ก่อนเลิกจ้างเป็นการทำงานในระหว่างเวลาทำงานปกติคิดเป็นร้อยละ ๓๐ และเป็นการทำงานนอกเวลาทำงานปกติคิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของค่าเที่ยวทั้งหมด ส่วนที่ตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติร้อยละ ๓๐ จึงเป็นค่าจ้าง แต่ส่วนที่ตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติร้อยละ ๗๐ ไม่เป็นค่าจ้าง ส่วนที่ตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติร้อยละ ๓๐ เมื่อคำนวณเป็นรายเดือนแล้วรวมกับเงินเดือนที่ ส. ได้รับจึงใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยได้ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ (๓)

(๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๒๖ - ๖๐๔๘/๒๕๔๘ (ค่าเที่ยวจูงใจ)

เงินค่าเที่ยวเป็นเงินค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๖ หรือไม่ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยจ่ายเงินค่าเที่ยวให้พนักงานขับรถเฉพาะเที่ยวที่มีการบรรทุกตู้สินค้าเท่านั้น โดยพิจารณาถึงอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมันเพลิงในการปฏิบัติงานแต่ละกะด้วย หากอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงในการปฏิบัติงานแต่ละกะต่ำกว่าอัตราที่จำเลยกำหนดพนักงานขับรถจะไม่ได้เงินค่าเที่ยวสำหรับการปฏิบัติงานในกะนั้นตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (สัญญาจ้างแรงงาน) เอกสารหมายเลข ล. ๑๔ ล.๑๕ จำเลยจ่ายเงินค่าเที่ยวให้สำหรับการทำงานทั้งกะไม่ว่าจะทำงานในช่วงเวลาทำงานปกติหรือในช่วงที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หมายความว่า ในเที่ยวที่พนักงานขับรถโดยไม่มีการบรรทุกตู้สินค้าแม้จะใช้น้ำมันเชื้อเพลิงสิ้นเปลืองอยู่ในอัตราที่จำเลยกำหนดก็จะได้ไม่ได้รับเงินค่าเที่ยวในกะนั้นเช่นกัน ดังปรากฏตามใบรับเงินค่าเที่ยวเอกสารหมายเลข จ.๒ จ.๙ จ.๑๐ (ที่จำเลยไม่ได้โต้แย้งคัดค้านว่าเป็นเอกสารที่ไม่ถูกต้อง) ว่า จำเลยคิดค่าเฉลี่ยอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นกิโลเมตรต่อลิตร และตามเอกสารหมายเลข จ.๙ ในกะที่พนักงานขับรถใช้น้ำมันเชื้อเพลิงได้ระยะทางต่ำกว่าอัตราที่จำเลยกำหนด กล่าวคือ ตามอัตราที่เคยกำหนดเป็นการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ๑ ลิตร ต้องขับได้ระยะทาง ๒.๒ กิโลเมตร แต่ในการปฏิบัติงานจริง พนักงานขับรถใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ๑ ลิตร ขับรถได้ระยะทางต่ำกว่า ๒.๒ กิโลเมตร พนักงานขับรถจึงไม่ได้รับเงินค่าเที่ยวสำหรับกะนั้น เงินค่าเที่ยวจึงไม่ได้เป็นเงินตอบแทนการทำงานไม่ว่าการทำงานในเวลาปกติหรือการทำงานล่วงเวลา แต่มีลักษณะ

เป็นเงินจูงใจให้พนักงานขับรถทำงานโดยมีการบรรทุกผู้สินค้าให้มากขึ้น และต้องใช้น้ำมันเชื้อเพลิงอย่างประหยัดในแต่ละกะ อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

(๑๐) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๙๔ - ๕๔๐๔/๒๕๔๗ (ค่าเที่ยว)

เงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยวที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์แต่ละคนซึ่งเป็นพนักงานขับรถและพนักงานยกของที่ไปกับรถของจำเลยเมื่อทำตามหน้าที่ของตน โดยจำเลยกำหนดอัตราไว้แน่นอนว่าเที่ยวหนึ่งจะจ่ายให้เท่าใด สามารถคำนวณได้ตามจำนวนเที่ยวที่ทำได้ในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน มีลักษณะชี้ชัดว่าจำเลยมุ่งหมายจ่ายให้โจทก์เพื่อตอบแทนการทำงานมิใช่จูงใจจ่ายเพื่อจูงใจให้โจทก์ขยันทำงาน เงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยวจึงเป็นค่าจ้าง ตามความหมายของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

(๑๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๘๘ - ๔๘๘๙/๒๕๓๖ (เบี้ยกิโลเมตร ของรัฐวิสาหกิจ)

ค่าเบี้ยกิโลเมตรนั้น จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทุกวันตามระยะทางที่ขับรถได้ในอัตรากิโลเมตรละ ๓๕ สตางค์ โจทก์ขับรถวันละ ๖๐๙ กิโลเมตร ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงกิโลเมตรวันละ ๒๑๓ บาท ดังนั้น ค่าเบี้ยเลี้ยงกิโลเมตรดังกล่าวจึงเป็นเงินที่จำเลยซึ่งเป็นที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ “ค่าเบี้ยกิโลเมตร” จึงเป็นเงินค่าจ้างตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔ ข้อ ๓ ซึ่งจะต้องนำไปรวมคำนวณค่าชดเชยที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์

(๑๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๘๗ - ๔๑๘๘/๒๕๒๙ (ค่าเที่ยว)

เงินเบี้ยเลี้ยงหรือเงินค่าเที่ยวซึ่งโจทก์ได้รับตามเที่ยวที่ขับรถบรรทุกไปส่งสินค้ายังต่างจังหวัดมากขึ้นแล้วแต่ระยะทางและจำนวนคนขับว่ามีคนเดียวหรือสองคน และการออกไปต่างจังหวัดจะต้องมีคำสั่งของจำเลย หากไม่ออกไปต่างจังหวัดก็ไม่ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงนั้น เป็นการออกไปทำงานในต่างจังหวัดนอกเหนือไปจากการทำงานในเวลาปกติของการทำงาน ไม่มีพฤติการณ์ใดแสดงให้เห็นว่าจำเลยจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางนี้ให้แก่โจทก์ทั้งสองเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานด้วยเงินค่าเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวนี้จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

๔. ค่าเช่าบ้าน หอพัก ค่าที่พัก

สำหรับค่าเช่าบ้านนั้น เมื่อพิจารณาจากชื่อโดยมิได้พิจารณาจากลักษณะและเงื่อนไขการจ่ายแล้วน่าจะเป็นสวัสดิการมากกว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งลักษณะการจ่ายค่าเช่าบ้านนั้น นายจ้างอาจจ่ายเป็นเงินให้ทั้งหมดสำหรับลูกจ้างที่ต้องไปทำงานต่างจังหวัดหรือในถิ่นกันดาร หรือนายจ้างมิได้จ่ายเป็นเงินให้แต่นายจ้างได้จัดที่พักให้ หรือจัดหอพักให้ ในลักษณะนี้ส่วนใหญ่ศาลฎีกามักวินิจฉัยว่าเป็นสวัสดิการ เว้นแต่ว่านายจ้างมีอาจนำสืบข้อเท็จจริงถึงเจตนาของการจ่ายได้ว่าเป็นการจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการโดยแท้ หากจ่ายเป็นเงินจำนวนแน่นอนและไม่มีเงื่อนไขที่แสดงออกชัดว่าจ่ายเพื่ออะไร ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเงินดังกล่าวเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ เป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ผู้เขียนได้รวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับประเด็นค่าเช่าบ้าน และการจัดบ้านพักหรือหอพักให้แก่ลูกจ้าง โดยเรียบเรียงตามลำดับดังนี้

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙๖๖-๑๗๖๕๘/๒๕๕๖

โจทก์กับพวกรวม ๖๙๓ คน เป็นลูกจ้างจำเลยและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานบริดจสโตนไทร์ ฟ้องว่าจำเลยปิดงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากเป็นการปิดงานในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ วรรคสอง และตลอดเวลาที่ทำงานกับจำเลยจำเลยไม่นำค่าเช่าบ้านซึ่งถือเป็นค่าจ้างมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และไม่จ่ายเงินเดือน ค่าเช่าบ้าน โบนัสในระหว่างปิดงาน จำเลยให้การว่า การปิดงานชอบด้วยกฎหมาย ศาลแรงงานภาค ๒ เห็นว่า การที่ผู้แทนจำเลยยื่นหนังสือแก่ผู้แทนสหภาพแรงงานเพื่อแจ้งการใช้สิทธิปิดงานแล้ว แต่ผู้แทนสหภาพไม่ยอมรับผู้แทนจำเลยจึงอ่านข้อความในหนังสือดังกล่าวให้ฟัง ถือได้ว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ วรรคสอง แล้ว การปิดงานจึงชอบ ส่วนค่าเช่าบ้านมีแนวความคิดมาจากความต้องการหาที่พักให้แก่ลูกจ้างเพื่อความสะดวกในการเดินทาง ค่าเช่าบ้านจึงเป็นสวัสดิการไม่ใช่ค่าจ้าง และสิทธิเรียกร้องขาดอายุความ โจทก์อุทธรณ์

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๖๐/๒๕๕๖ (ค่าเบี้ยกันดารและค่าเช่าบ้าน)

ค่าเบี้ยกันดารและค่าเช่าบ้านนั้น จำเลยมีระเบียบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับธุรกิจ หมวดการโยกย้ายที่อยู่อาศัยข้อ ๖ กำหนดว่า เงินช่วยเหลือค่าทำงานต่างจังหวัดอัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือนมูลฐาน และข้อ ๗ กำหนดว่าเงินช่วยเหลือค่าชดเชยที่พักอัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือนมูลฐาน จำเลยจะจ่ายเงินทั้งสองประเภทนี้ให้แก่โจทก์เป็นประจำทุกเดือน เมื่อโจทก์ไปทำงานในต่างจังหวัดเพื่อเป็นการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าเช่าที่พัก เงินค่าเบี้ยกันดารและค่าเช่าบ้าน จำเลยที่ ๑ มีระเบียบการจ่ายชัดเจนว่าประสงค์จะช่วยเหลือโจทก์ในด้านเงินค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับส่วนตัวและค่าเช่าที่พัก เมื่อโจทก์ต้องไปทำงานในต่างจังหวัด หากโจทก์กลับเข้ามาทำงานในกรุงเทพแล้วจำเลยจะไม่จ่ายเงินทั้งสองประเภทนี้แก่โจทก์ แสดงให้เห็นว่าจำเลยจ่ายเงินทั้งสองประเภทแก่โจทก์เพื่อเป็นสวัสดิการเท่านั้น ไม่ได้จ่ายด้วยวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เงินเบี้ยกันดารและค่าเช่าบ้าน จึงไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ จึงไม่นำมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชย

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๗/๒๕๕๕ (ค่าเช่าบ้าน ค่าพาหนะ)

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างทำงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ โดยตกลงจ่ายค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และค่าพาหนะเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ซึ่งจ่ายเป็นประจำทุกเดือน ข้อเท็จจริงปรากฏว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยข้อ ๑ ระบุว่าตกลงจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท และสวัสดิการ ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ซึ่งสอดคล้องกับประกาศรับสมัครที่ประกาศรับสมัครตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการโดยระบุว่า มีสวัสดิการ เช่น ค่าเช่าบ้าน หอพักบริษัท รถรับส่งพนักงาน ค่าอาหาร ฯลฯ ในกรณีของโจทก์นั้น ไม่ต้องการบ้านพักบริษัทก็จะช่วยเหลือเป็นค่าเช่าเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท บ้านพักที่บริษัทจัดให้พนักงานพักอาศัยมี ๘๐ ห้อง สำหรับพนักงานทั่วไปที่ไม่มีบ้านพักจะได้ค่าเช่าเดือนละ ๕๐๐ บาท ผู้บริหารจะได้เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการตกลงจ่ายเงินดังกล่าวกันตามสัญญาจ้างของโจทก์กับจำเลยมีเจตนามาแต่แรกที่จะให้เป็นสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือพนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างที่กำหนดไว้เป็นเงินเดือน แม้ค่าเช่าบ้านและค่าพาหนะจำเลยจะจ่ายให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนโดยไม่มีเงื่อนไขว่าต้องนำเอกสารหรือ

หลักฐานมาเบิกจ่ายก็เป็นเพียงวิธีการจ่ายเงินในลักษณะเหมาจ่ายเพื่อความสะดวกในทางปฏิบัติ และมีได้แสดงว่าคู่สัญญาจะเปลี่ยนเจตนาให้สวัสดิการนั้นกลายเป็นค่าจ้างที่มีใช้กรณีที่นายจ้างมีเจตนาหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายแต่อย่างใด เงินค่าเช่าบ้านและเงินค่าพาหนะจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๐๑/๒๕๕๐ (ค่าเช่าบ้าน)

เนื่องจากโจทก์อยู่ที่จังหวัดปทุมธานี ไม่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ตั้งของบริษัท จำเลยจึงจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้โจทก์เดือนละ ๕,๐๐๐ บาท เป็นเงินช่วยเหลือต่างหากจากค่าจ้าง แม้เงินค่าเช่าบ้านนี้จำเลยจะจ่ายให้โจทก์มาตลอดและต่อเนื่อง จนกระทั่งโจทก์ถูกให้ออกจากงาน โดยโจทก์ไม่ต้องนำใบเสร็จค่าเช่าบ้านดังกล่าวที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้ เนื่องจากจำเลยไม่สามารถจัดที่พักอาศัยให้โจทก์ซึ่งไม่มีภูมิลำเนาอยู่ ณ ที่ตั้งของจำเลยนั่นเอง ถือว่าเป็นสวัสดิการซึ่งจำเลยจัดให้โจทก์ เงินค่าช่วยเหลือดังกล่าวจึงมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน แม้จำเลยจะจ่ายให้เป็นจำนวนแน่นอนทุกเดือนก็ไม่ใช่ค่าจ้างซึ่งจะนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๑๖- ๙๐๔๓/๒๕๔๙ (เงินค่าค้างคีนนอกฝั่ง)

เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ดังนั้น ค่าจ้างจึงต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่าย โดยการจ่ายนั้นเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง และเป็นการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติหรือตามผลงานที่ทำได้ในเวลาทำงานปกติ ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า เงินค่าค้างคีนนอกฝั่งเป็นเงินที่คำนวณจากการทำงานล่วงเวลา ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา ๒๓ ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี ดังนั้น เงินค่าค้างคีนนอกฝั่งจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ ส่วนเงินค่าพาหนะนั้น ศาลแรงงานกลางรับฟัง

ข้อเท็จจริงว่าการทำงานบนเรือมีรอบการทำงาน ๒๘ วัน และหยุดพักไม่ต้องทำงาน ๒๘ วัน เงินค่าพาหนะเป็นเงินที่จำเลยที่ ๑ เหม่าจ่ายให้เป็นค่าเดินทางจากภูมิลำเนาที่พักเดินทางมายังท่าเรือจังหวัดระยองเพื่อไปขึ้นทำงานบนเรือทานตะวันเอ็กซ์พลอเรอร์จะให้ต่อเมื่อต้องเดินทางมาเพื่อขึ้นไปทำงานบนเรือเท่านั้น หากมิใช่รอบที่จะไปทำงานบนเรือก็จะไม่ได้รับเงินค่าพาหนะและโจทก์แต่ละคนได้รับไม่เท่ากัน เห็นว่าการจ่ายค่าพาหนะดังกล่าวแม้จะจ่ายโดยเหม่าจ่ายให้ แต่เมื่อโจทก์ทั้ง ๒๘ คน มีกำหนดเวลาทำงานติดต่อกันเป็นช่วง ๆ ละ ๒๘ วัน ที่ต้องปฏิบัติงานนอกฝั่งและช่วงที่ไม่ต้องปฏิบัติงานนอกฝั่งอีก ๒๘ วันสลับกันไป เงินค่าพาหนะจะจ่ายให้เฉพาะช่วงที่ต้องปฏิบัติงานนอกฝั่งและได้รับจำนวนไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงเป็นการจ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างสำหรับค่าเดินทางจากภูมิลำเนาไปยังท่าเรือจังหวัดระยองมิได้จ่ายเพื่อตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติในวันทำงานของโจทก์ทั้ง ๒๘ และมีได้ประสงค์จะจ่ายเป็นค่าจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๑/๒๕๔๘ (ที่พักอาศัย)

คดีมีที่พักอาศัย (หากลูกจ้างต้องเช่าเองเสียเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท) และอาหาร (หากคิดเป็นเงินมื้อละ ๓๐ บาท) ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในลักษณะเพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท มิใช่ค่าตอบแทนในการทำงานปกติแต่เป็นสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๙๖/๒๕๔๖ (ค่าเช่าบ้าน)

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกว่า ค่าเช่าบ้านที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทุกเดือน ๆ ละ ๑,๕๐๐ บาท เป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยามศัพท์คำว่า ค่าจ้างหมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ แต่เมื่อพิจารณาจากข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงาน เอกสารหมาย ล.๕ หมวด ๙ สวัสดิการ ระบุไว้ว่า ๑. วัตถุประสงค์ บริษัทฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ต่างๆ ในหมวดนี้ขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ เป็นผู้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความสามัคคีในหมู่คณะตลอดจนเพื่อช่วยให้พนักงานและครอบครัว มีมาตรฐานการดำรงชีพสูงขึ้นจากที่ควรจะเป็น ตามอัตรา

เงินเดือนของพนักงานแต่ละคน อันจะเป็นผลให้พนักงานทำงานได้โดยปราศจากข้อบกพร่องหรือมีข้อบกพร่องน้อยที่สุดและผลที่บริษัทฯ ได้รับในที่สุดก็คือการดำเนินการอย่างราบรื่น มีสมานฉันท์และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ ๒. นโยบายบริษัทฯ จะให้สวัสดิการต่างๆ แก่พนักงานตามที่บริษัทฯ เห็นสมควรโดยจะพิจารณาจากประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย ในการจัดสวัสดิการ ตามความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ประกอบกับความสามารถของบริษัทฯ ในการจัดสวัสดิการนั้นๆ ย่อมเห็นได้ว่า จำเลยจ่ายค่าเช่าบ้านแก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าเช่าบ้านจึงเป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ แม้จะมีการจ่ายเงินจำนวนนี้แน่นอนทุกเดือนก็มีใช้ค่าจ้าง ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ค่าเช่าบ้านเป็นค่าตอบแทนการทำงานปกติของวันทำงานและนำมารวมกับเงินเดือนเป็นค่าจ้างนั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วยเพราะค่าจ้างที่โจทก์มีสิทธิได้รับคือเงินเดือน เดือนละ ๙,๔๙๐ บาท เท่านั้น อุทธรณ์ของจำเลยในข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๒๖/๒๕๔๕ (ค่าเช่าบ้าน)

ค่าเช่าบ้านที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นประจำทุกเดือน แม้จะมีจำนวนแน่นอนและจ่ายโดยไม่มีเงื่อนไข แต่ค่าเช่าบ้านดังกล่าว จำเลยจ่ายเป็นค่าที่พักให้แก่ลูกจ้างของจำเลยที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงงานมาบตาพุด ซึ่งเป็นสวัสดิการที่จำเลยจัดให้ลูกจ้างของจำเลยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานจึงมิใช่ค่าจ้าง เมื่อค่าเช่าบ้านดังกล่าวไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง แม้จำเลยจะนำไปรวมกับเงินเดือนซึ่งเป็นค่าจ้างเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาให้แก่โจทก์ ก็ไม่ทำให้ ค่าเช่าบ้านซึ่งเป็นสวัสดิการกลายเป็นค่าจ้าง

(๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๐/๒๕๔๒ (เบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าบ้าน)

โจทก์อุทธรณ์ข้อแรกว่า เงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าบ้านจำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนและมีจำนวนแน่นอน ส่วนใบเสร็จจำเลยต้องการนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวเพื่อประโยชน์ทางด้านภาษีอากรเท่านั้น จึงถือเป็นค่าจ้าง ศาลฎีกาเห็นว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้วว่า เงินค่าเช่าบ้านและเบี้ยเลี้ยงจำเลยจ่ายให้โจทก์เนื่องจากโจทก์ไปปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรี และไม่มีบ้านพักเป็นของตนเองต้องนำใบเสร็จมาแสดง ทั้งปรากฏข้อเท็จจริงในสำนวนว่าเบี้ยเลี้ยงจำเลยจ่ายให้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่อง

อาหาร ค่าเดินทางกลับบ้าน และค่าซ่อมรถ ทั้งต้องจ่ายจริง ซึ่งมีลักษณะจ่ายเป็น
สวัสดิการ ดังนั้นเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ดังกล่าวจึงไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายให้เพื่อ
ตอบแทนการทำงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่
๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ อุทธรณ์โจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

(๑๐) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗/๒๕๔๑ (เงินค่าเช่าบ้าน และค่า
สาธารณูปโภค)

จำเลยอุทธรณ์ว่า เงินค่าเช่าบ้านและเงินค่าสาธารณูปโภคเดือนละ
๓๐,๐๐๐ บาท และ ๓,๐๐๐ บาท ตามลำดับไม่ใช่ส่วนหนึ่งของค่าจ้าง จะนำมารวม
คำนวณเป็นค่าชดเชยไม่ได้นั้นศาลฎีกาเห็นว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การ
คุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ ได้ให้นิยามคำว่า "ค่าจ้าง"
หมายความว่าเงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการ
ทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้
ดังนี้ แม้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยจ่ายค่าเช่าบ้านเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท
ค่าสาธารณูปโภค ได้แก่ ค่าไฟฟ้าประปา และโทรศัพท์เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ให้แก่โจทก์
เท่ากันทุกเดือนพร้อมเงินเดือนโดยไม่ต้องมีใบเสร็จรับเงินมาแสดงตามสัญญาจ้างเอกสาร
หมาย ล.๒ พร้อมค่าแปลข้อ ๓ ก็ตาม แต่เงินดังกล่าวเป็นเพียงสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่
โจทก์ถือไม่ได้ว่าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานของโจทก์ตามบท
นิยามข้างต้นย่อมไม่เป็นค่าจ้าง จะนำมารวมเข้ากับเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าชดเชยหา
ได้ไม่เมื่อโจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี จำเลยจึงต้องรับผิดชอบใน
ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน เป็นเงิน ๒๖๘,๘๐๐ บาท เท่านั้น

(๑๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๙๕- ๕๐๙๙/๒๕๓๙ (ค่าที่พัก)

เงินค่าที่พักที่จำเลยจ่ายช่วยเหลือลูกจ้างที่ไม่มีที่พักเป็นของตนเอง
ลูกจ้างที่มีที่พักแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับเงินประเภทนี้ เงินค่าที่พักดังกล่าวจึงเป็นเพียงเงิน
สวัสดิการที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หาใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงาน
ปกติของวันทำงานไม่

(๑๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐ (ค่าที่พัก)

ลูกจ้างจะได้รับค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าซักรีดจากนายจ้าง ก็ต่อเมื่อนายจ้างได้อนุมัติให้ลูกจ้างไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดและลูกจ้างมิได้ไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดเป็นประจำหรือแน่นอนทุกเดือน ดังนั้นเงินทั้ง ๔ ประเภทดังกล่าวมิใช่ค่าจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิ นำเงินจำนวนดังกล่าวมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชยได้

(๑๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๑/๒๕๒๙ (จัดที่พักให้พนักงานเสิร์ฟ)

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นพนักงานเสิร์ฟพักอาศัยอยู่ที่ชั้นบนของภัตตาคารและให้ลูกจ้างรับประทานอาหารเช้า ๒ มื้อนั้น มีลักษณะเป็นการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง กรณีดังกล่าวถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง ส่วนเงินค่าบริการเป็นเงินที่นายจ้างเรียกเก็บจากลูกค้าเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าอาหาร โดยมีวัตถุประสงค์จะนำเงินดังกล่าวมาแบ่งปันจ่ายให้เป็นรางวัลแก่ลูกจ้าง นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามปกติ ในกรณีที่นายจ้างเรียกเก็บเงินจากลูกค้าไม่ได้ นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินค่าบริการแก่ลูกจ้าง เงินค่าบริการดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฯ ข้อ ๒ เช่นกัน

(๑๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔ (ค่าเช่าบ้าน)

ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จัดเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านอยู่ในประเภท “สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น” บริษัทมีพนักงานทั้งหมด ๒๕๐ คน พนักงานมีที่พักอยู่ในบริษัท ๖-๗ คน คนเหล่านั้นไม่ได้รับค่าเช่าบ้าน ส่วนคนอื่นได้ค่าเช่าบ้านรวมทั้งลูกจ้างทั้งสองคนที่มาฟ้องคดีนี้ ซึ่งได้ค่าเช่าบ้านจากบริษัทเดือนละ ๗๐๐ บาท และลูกจ้างทั้งสองคนนี้มีบ้านของตนเอง ศาลฎีกาเห็นว่าตามข้อเท็จจริงนี้แสดงว่าบริษัทมุ่งหมายที่จะผูกมัดจิตใจลูกจ้างให้ทำงานอยู่กับบริษัทนานๆ และเพื่อไม่ให้ลูกจ้างต้องเป็นกังวลเรื่องที่พักอาศัย บริษัทจึงรับภาระในสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้ เมื่อบริษัทไม่สามารถจัดที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างได้ครบถ้วนจึงจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างซึ่งต้องหาที่พักอาศัยเอาเอง แม้ลูกจ้างเกือบทั้งหมดจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เงินที่ได้รับเป็นจำนวนที่แน่นอนเท่าๆ กันทุกเดือน และผู้ที่มีบ้านของตนเอง เช่น ลูกจ้างทั้งสองนี้ก็ได้ด้วยก็ไม่อาจถือว่าเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านนั้นเป็นค่าจ้าง

(๑๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๙๐/๒๕๑๙ (ค่าเช่าบ้าน)

วินิจฉัยไว้ว่า การจัดหาบ้านพักให้ลูกจ้างหรือจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้าง
ถือได้ว่าเป็นสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างอยู่ในความหมายของ “สภาพการจ้าง”

๕. เงินประจำตำแหน่ง ค่ารถประจำตำแหน่ง ค่ารับรอง

ลักษณะของเงินประจำตำแหน่ง เงินค่ารถประจำตำแหน่ง เงินค่ารับรอง เป็นเงินที่นายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างบางตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สำคัญในสถานประกอบการ หรือลูกจ้างอาจต้องไปติดต่อหรือทำงานนอกสถานที่อยู่ประจำ โดยนายจ้างอาจจ่ายเป็นเงินเหมาจ่ายให้ทุกเดือน หรืออาจจัดรถให้สำหรับการทำงาน ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเงินประจำตำแหน่ง ถ้าได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นๆ ในลักษณะเป็นจำนวนเงินแน่นอน โดยไม่มีเงื่อนไขต้องแสดงหลักฐานใดๆ ในการเบิกจ่าย หรือแม้บางกรณีอาจต้องแสดงหลักฐานประกอบด้วยแต่ไม่ยึดถือหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายที่เคร่งครัดนัก เงินประจำตำแหน่งนี้ถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อย่างไรก็ตามหากมีข้อเท็จจริงอื่น ที่รับฟังได้ว่าเงินประจำตำแหน่งที่ลูกจ้างได้รับ จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการทำงานแล้วเงินประจำตำแหน่งอาจไม่ใช่ค่าจ้าง เช่น นายจ้างเคยจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ ต่อมานายจ้างยกเลิกรถยนต์ประจำตำแหน่งของลูกจ้างเนื่องจากมีอายุการใช้งานเกิน ๕ ปี แล้วนายจ้างได้ตกลงจ่าย เงินให้ลูกจ้างแทนการจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้อัตราเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท เพื่อให้ลูกจ้างนำเงินดังกล่าวไปซื้อหรือเช่ารถยนต์สำหรับใช้งานแทนรถยนต์ประจำตำแหน่งที่เรียกคืน และนายจ้างจะจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้พนักงานตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไปเท่านั้น ดังนั้น รถยนต์ประจำตำแหน่งจึงเป็นสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งดังกล่าว มิใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายเดือน แม้จะจ่ายเงินดังกล่าวเป็นจำนวนแน่นอนเท่าๆ กันทุกเดือน ก็มีใช่ค่าจ้างที่จะต้องนำไปรวมคำนวณจ่ายเป็นค่าชดเชย

ผู้เขียนจึงได้รวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยเกี่ยวกับกรณีเงินประจำตำแหน่งและเงินที่จ่ายในลักษณะเดียวกัน ทั้งที่เป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้าง ดังนี้

กรณีเป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๘๐-๗๗๘๒/๒๕๕๖

จำเลยอุทธรณ์ประการแรกว่าสำหรับเงินค่าน้ำมันรถและเงินค่ารับรองลูกค่านั้น โจทก์ทั้งสามจะต้องนำไปเสริมรับเงินมาประกอบการเบิกเพื่อแสดงว่าโจทก์ทั้งสามได้มีการจ่ายเงินดังกล่าวไปจริงซึ่งถือว่าเงินดังกล่าวโจทก์ทั้งสามได้สำรองจ่ายไปก่อนแทนจำเลยและถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายของจำเลยที่ไม่ได้จัดหารถให้แก่โจทก์ทั้งสามเงินดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างนั้น เห็นว่า แม้ศาลแรงงานกลางจะฟังข้อเท็จจริงว่าการได้รับค่าน้ำมันรถและเงินค่ารับรองลูกค้าจะต้องนำไปเสริมรับเงินมาประกอบการเบิก แต่ศาลแรงงานกลางก็ฟังข้อเท็จจริงต่อไปว่าเงินดังกล่าวจำเลยจ่ายในอัตราคงที่ทุกเดือนด้วยจึงเป็นค่าจ้าง อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นการยกข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเพียงบางส่วนขึ้นอ้างในอุทธรณ์เพื่อให้ศาลฎีกาฟังว่าเงินค่าน้ำมันรถและค่ารับรองลูกค้ามิใช่ค่าจ้างจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิใช้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๓๘/๒๕๕๔ (ค่าตำแหน่ง)

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการคลังสินค้าค่าจ้างเดือนละ ๑๓,๕๐๐ บาท และจำเลยตกลงจ่ายค่าตำแหน่งให้เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ซึ่งเงินค่าตำแหน่งเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท โดยไม่ได้ความว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลืออื่นใดแก่โจทก์ เช่นนี้เงินค่าตำแหน่งจึงเป็นเงินที่มีจำนวนแน่นอนที่จำเลยตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างจำเลยและโจทก์ จึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๔/๒๕๕๘ (เงินประจำตำแหน่ง ค่ารถ และค่ารับรอง)

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกว่า เงินประจำตำแหน่ง เงินค่ารถ และค่ารับรองที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทุกเดือนเป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า การที่จำเลยจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่ารถกับเงินค่ารับรองให้แก่โจทก์ในลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือน รวมเป็นเงินเดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท เท่า ๆ กันทุกเดือน

โดยไม่ได้ความจากคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลืออื่นใดแก่โจทก์ เงินประจำตำแหน่ง เงินค่ารถและค่ารับรองจึงเป็นเงินที่มีจำนวนแน่นอนที่จำเลยตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยและโจทก์ จึงถือว่าเป็นค่าจ้างตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ คำพิพากษาศาลแรงงานกลางที่ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์โดยนำเอาเงินประจำตำแหน่ง เงินค่ารถและค่ารับรองไปรวมเข้ากับเงินเดือนอัตราสุดท้ายของโจทก์เป็นฐานในการคำนวณด้วยจึงชอบแล้ว พิพากษายืน

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๙๕ - ๕๐๙๙/๒๕๓๙ (ค่าตำแหน่ง)

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกานี้ จำเลยอุทธรณ์ข้อสองว่า ค่าตำแหน่ง เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้ลูกจ้างประจำของจำเลย เมื่อลูกจ้างสามารถทำงานจนเลื่อนขั้นถึงตำแหน่งที่กำหนดไว้ก็จะได้รับเงินค่าตำแหน่ง ซึ่งได้รับเงินไม่เท่ากันทุกตำแหน่งและทุกคน เงินดังกล่าวจึงเป็นการจ่ายเฉพาะผู้ที่อยู่ในเกณฑ์จะได้รับเท่านั้น ส่วนค่าครองชีพ เป็นเงินช่วยเพื่อให้ความเป็นอยู่ของลูกจ้างดีขึ้น เป็นการจ่ายเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายต่างๆ มีลักษณะเป็นเงินสวัสดิการ ไม่ใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนเพื่อตอบแทนการทำงานและไม่ได้คำนึงถึงผลงานของลูกจ้างเพราะลูกจ้างของจำเลยได้รับเงินดังกล่าวเท่ากันทุกคน สำหรับค่าที่พัก เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีที่พักเป็นของตนเองเท่านั้น ลูกจ้างที่มีที่พักเป็นของตนเองไม่มีสิทธิได้รับเงินนี้ เงินทั้ง ๓ ประเภทดังกล่าว จึงเป็นเงินที่จ่ายให้เฉพาะผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับ มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้างอันจะนำมาเป็นฐานคำนวณเงินตอบแทนพิเศษดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัย เห็นว่า เงินค่าตำแหน่งและค่าครองชีพ เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนที่อยู่ในเกณฑ์มีสิทธิได้รับเป็นการประจำและมีจำนวนแน่นอน จึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินทั้งสองประเภทดังกล่าวถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ซึ่งจะต้องนำมาเป็นฐานคำนวณเงินตอบแทนพิเศษด้วย ส่วนเงินค่าที่พักเป็นเงินที่จำเลยจ่ายช่วยเหลือลูกจ้างที่ไม่มีที่พักเป็นของตนเอง ลูกจ้างที่มีที่พักแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับเงินประเภทนี้ เงินค่าที่พักดังกล่าวจึงเป็นเพียงเงินสวัสดิการที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หากใช้เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานใน

เวลาทำงานปกติของวันทำงานไม่ เงินค่าที่พักจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามบทกฎหมายดังกล่าว ไม่อาจนำมารวมเป็นฐานคำนวณเงินตอบแทนพิเศษได้ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังขึ้น บางส่วน

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๙๒/๒๕๔๐ (ค่าเลี้ยงรับรอง)

คดีนี้ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า ค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถยนต์เป็นค่าจ้างหรือไม่ และจำเลยค้างจ่ายค่าจ้างในเดือนเมษายน และพฤษภาคม ๒๕๓๘ ในส่วนที่เป็นค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถหรือไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดไว้ในข้อ ๒ ว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่ากำหนดคำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ดังนี้เห็นได้ว่า เงินหรือเงินและสิ่งของใดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานเวลาปกติของวันทำงาน รวมทั้งวันหยุดวันลา หรือจ่ายให้ตามผลงาน ไม่ว่าจะค่าตอบแทนนั้นจะเรียกชื่อ หรือกำหนด คำนวณอย่างไรก็ล้วนเป็นค่าจ้างทั้งสิ้น เมื่อข้อเท็จจริงเป็นยุติตามที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า นอกจากโจทก์ได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๔๐,๐๐๐ บาท แล้ว โจทก์ยังได้รับค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถอีกเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท โดยแบ่งจ่ายทุกวันที่ ๑๕ และวันสิ้นเดือนงวดละ ๑๐,๐๐๐ บาท ศาลฎีกาเห็นว่า เงินดังกล่าวถึงจะเรียกว่า ค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถ แต่จำเลยจ่ายแก่โจทก์แน่นอนทุกเดือน จึงเป็นเงินตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ เป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวข้างต้น จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถในเดือนเมษายน ๒๕๓๘ และพฤษภาคม ๒๕๓๘ อีกเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท รวมเป็น ๔๐,๐๐๐ บาท อุทธรณ์จำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

กรณีไม่เป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๑๑/๒๕๕๐ (ค่ารถประจำตำแหน่ง)

จำเลยเคยจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้แก่โจทก์ซึ่งทำงานในตำแหน่งผู้จัดการภาคใต้ ต่อมาจำเลยยกเลิกรถยนต์ประจำตำแหน่งของโจทก์เนื่องจากมีอายุการใช้งานเกิน ๕ ปี ตามนโยบายของจำเลย แล้วจำเลยได้จ่ายเงินให้โจทก์ในอัตราเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ อันเป็นวันหลังจากที่เรียกรถยนต์ประจำตำแหน่งคืนจากโจทก์เป็นต้นไป เพื่อให้โจทก์นำเงินดังกล่าวไปซื้อหรือเช่ารถยนต์สำหรับใช้งานแทนรถยนต์ประจำตำแหน่งที่เรียกคืน และจำเลยจะจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้พนักงานตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไปเท่านั้น ดังนั้น รถยนต์ประจำตำแหน่งจึงเป็นสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งดังกล่าว เมื่อจำเลยเรียกรถยนต์ประจำตำแหน่งคืนแล้วจ่ายเงินเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ให้แก่โจทก์เพื่อซื้อหรือเช่ารถยนต์สำหรับใช้งานแทนรถยนต์ประจำตำแหน่ง จึงเป็นการจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการเช่นเดียวกัน มิใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายเดือน แม้จะจ่ายดังกล่าวเป็นจำนวนแน่นอนเท่าๆ กันทุกเดือน ก็มีค่าใช้จ่ายที่จะต้องนำไปรวมคำนวณจ่ายเป็นค่าชดเชย

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๒๖/๒๕๒๙ (ค่ารับรอง)

ค่ารับรองวันละ ๑๕ บาท ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ออกไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดนั้น แม้จะมีจำนวนแน่นอนและมีลักษณะเป็นการเหมาจ่าย แต่โดยลักษณะของเงินดังกล่าวเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่ารับรองลูกค้าของนายจ้างที่ลูกจ้างไปติดต่อด้วย จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อช่วยค่าใช้จ่ายในการทำงานของลูกจ้าง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

๖. เงินค่าตรวจรักษาคนไข้

กรณีเงินค่าตรวจรักษา มีคำพิพากษาศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ ๒ คดี ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างแพทย์และโรงพยาบาล และประเด็นวินิจฉัยความเป็นค่าจ้างของเงินค่าตรวจรักษา สำหรับประเด็นวินิจฉัยเกี่ยวกับนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นกรณีที่โรงพยาบาลเป็นโจทก์ฟ้องคดีสำนักงานประกันสังคมที่มีคำสั่งเรียกเก็บเงินสมทบเพิ่มย้อนหลัง ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลและแพทย์ไม่ใช่จ้างแรงงาน เงินค่าตรวจรักษาคนไข้จึงไม่ใช่ค่าจ้าง ส่วนอีกคดีเป็นกรณีที่แพทย์มีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างของสถานพยาบาลและได้ถูกเลิกจ้างโดยที่นายจ้างมิได้นำค่าตรวจรักษาคนไข้ไปเป็นฐานคำนวณค่าชดเชย ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเงินค่าตรวจรักษาคนไข้ไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย

สำหรับคำพิพากษาเกี่ยวกับเงินค่าตรวจรักษาคนไข้มีดังนี้

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๔๕/๒๕๔๙

เงินค่าตรวจรักษาที่โจทก์จ่ายให้แก่แพทย์ประจำสถานพยาบาลของโจทก์ มีลักษณะเป็นเงินที่ผู้เข้ารับการรักษาจ่ายให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษา โดยแพทย์ ใช้สถานที่ของสถานพยาบาลของโจทก์ โดยไม่มีวันและเวลาทำงานปกติ และโจทก์รับเงินดังกล่าวไว้แทนแล้วจ่ายคืนให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษาในภายหลังโดยหักเงินไว้ส่วนหนึ่งตามสัญญาการให้ใช้สถานที่ในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมอิสระ จึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างได้ทำสำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และมีเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน เงินค่าตรวจรักษาจึงมิใช่ค่าจ้าง

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙๔/๒๕๔๔

เงินค่าตรวจรักษาคนไข้ตามข้อตกลงในสัญญาจ้างมีลักษณะเป็นเงินที่คนไข้จ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นแพทย์ที่ตรวจรักษาคนไข้โดยให้นายจ้างรับไว้แทน แล้วจ่ายคืนให้แก่ลูกจ้างที่ตรวจรักษาคนไข้ในภายหลังโดยหักเงินไว้ส่วนหนึ่ง มิใช่เงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างได้ทำสำหรับระยะเวลา

ทำงานปกติของวันทำงาน และมีใช้เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงมิใช่ค่าจ้าง

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙๔/๒๕๔๔ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า เงินค่าตรวจรักษาคนไข้ที่จำเลยร่วมได้รับจากโจทก์เป็นค่าจ้างซึ่งต้องนำไปเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยให้แก่จำเลยร่วมหรือไม่ และคำสั่งของจำเลยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ พิเคราะห์แล้ว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัติว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้" ค่าจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าวจึงมีสาระสำคัญ ๓ ประการคือ ประการแรก ค่าจ้างต้องเป็นเงินที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงจ่ายกันตามสัญญาจ้าง ประการที่สอง เงินที่จ่ายดังกล่าวนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ประการที่สาม เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าเงินค่าตรวจรักษาคนไข้ที่แพทย์ของโรงพยาบาลโจทก์รวมทั้งจำเลยร่วมได้รับเป็นเงินจากการที่แพทย์แต่ละคนใช้ดุลพินิจกำหนดขึ้นในการตรวจรักษาคนไข้แต่ละราย ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าผ่าตัดและค่าเย็บแผล เป็นต้น ทั้งนี้โจทก์ได้กำหนดอัตราค่าตรวจรักษาคนไข้ไว้เพื่อให้แพทย์ถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน เมื่อแพทย์กำหนดค่าตรวจรักษาคนไข้ไว้แล้ว เจ้าหน้าที่การเงินของโจทก์จะเป็นผู้เก็บเงินค่าตรวจรักษาคนไข้พร้อมกับค่ายา ค่าเวชภัณฑ์และอื่น ๆ จากคนไข้ในคราวเดียวกัน โดยออกใบเสร็จรับเงินในนามของโจทก์ให้แก่คนไข้ แล้วโจทก์จ่ายเงินค่าตรวจรักษาคนไข้ดังกล่าวให้แก่แพทย์ในภายหลัง ทุกวันที่ ๑๐ และวันที่ ๒๕ ของแต่ละเดือน โดยโจทก์หักเงินไว้ส่วนหนึ่งคิดเป็นร้อยละจากจำนวนเงินค่าตรวจรักษาคนไข้ตามที่ตกลงกัน เห็นว่าแม้เงินค่าตรวจรักษาคนไข้จะเป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้แก่จำเลยร่วมตามข้อตกลงในสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์ประการแรก แต่เงินดังกล่าวมีลักษณะเป็น

เงินที่คนไข้จ่ายให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษาคนไข้โดยให้โจทก์รับไว้แทน แล้วจ่ายคืนให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษาคนไข้ในภายหลังโดยหักเงินไว้ส่วนหนึ่ง จึงมิใช่เงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงานตามหลักเกณฑ์ประการที่สอง และมีใช้เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามหลักเกณฑ์ประการที่สาม จึงมิใช่ค่าจ้าง ไม่ต้องนำไปเป็นฐานเพื่อคำนวณค่าชดเชยให้แก่จำเลยร่วม ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าเงินดังกล่าวเป็นค่าจ้างคำสั่งของจำเลยชอบด้วยกฎหมาย ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนและพิพากษายกฟ้องนั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น

ตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังได้ เงินค่าตรวจรักษาคนไข้ที่จำเลยร่วมได้รับในคดีนี้ โจทก์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเรียกเก็บจากคนไข้(เป็นเงินก้อน) โดยโจทก์ออกใบเสร็จให้ ซึ่งตามปกติใบเสร็จรับเงินจักต้องแสดงรายการของสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ที่ลูกค้าซื้อหรือได้รับใบเสร็จของโจทก์จึงมีค่าตรวจรักษาคนไข้ ค่ายา ค่าเวชภัณฑ์ ฯลฯ (เช่นเดียวกับใบเสร็จของภัตตาคารซึ่งมีรายการอาหารซึ่งมีรายการอาหารที่ลูกค้าบริโภคและค่าบริการต่าง ๆ) เงินค่าตรวจรักษาคนไข้จึงเป็นรายการหนึ่งในจำนวนเงินที่เรียกเก็บจากผู้ป่วยที่เข้าใช้บริการการรักษาจากกิจการของโจทก์ และเงินจำนวนดังกล่าวได้เข้าไปในระบบการบัญชีและระบบการเงิน (กระเป๋าเงิน) ของโจทก์แล้วมิใช่เงินที่โจทก์เรียกเก็บต่างหากและแยกส่งให้แก่จำเลยร่วมโดยตรง ทั้งข้อเท็จจริงยังฟังได้อีกด้วยว่า เงินค่าตรวจรักษาคนไ้้นั้นเมื่อโจทก์เรียกเก็บจากคนไข้แล้วก็ได้จ่ายให้จำเลยร่วมทั้งหมดหากแต่ได้หักเงินไว้ส่วนหนึ่งก่อนที่จะจ่ายให้แก่จำเลยร่วมเงินค่าตรวจคนไข้ที่จำเลยร่วมได้รับจากโจทก์ จึงมิใช่เงินของคนไข้อีกต่อไปแต่เป็น "เงินของนายจ้าง" และน่าจะเป็น "ค่าจ้าง" ตามกฎหมาย กรณีจะเห็นได้ชัดขึ้นหากพิจารณาความเป็นจริงที่ว่าในจำนวนราคาสินค้าหรือค่าบริการทุกชิ้นหรือทุกประเภทที่ลูกค้าต้องจ่ายจะประกอบด้วยค่าวัตถุดิบ ค่าแรงงาน ค่าจัดการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เสมอ การระบุค่าบริการหรือค่าแรงงานไว้ในราคาสินค้าและบริการแล้วมีผลทำให้เงินจำนวนนั้นมีใช้ค่าจ้างก็มีข้อที่น่าวิตกว่าอาจเกิดปัญหาการคุ้มครองแรงงานและการเอาแบบอย่างในกิจการประเภทอื่นต่อไปในภายหน้าได้

๗. ค่าบริการ (Service charge) , เงินทิป

เงินค่าบริการ หรือบางครั้งเรียกว่าเป็นเงินเซอร์วิสชาร์ต ซึ่งสถานประกอบการประเภทโรงแรมหรือกิจการที่มีการให้บริการแก่ลูกค้า นอกจากการได้รับเงินเดือนประจำแล้วนายจ้างยังตกลงจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างด้วย ซึ่งการมีสิทธิได้รับเงินค่าบริการนี้จะได้มากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับปริมาณของลูกจ้างที่เข้ามาใช้บริการเป็นหลัก การจ่ายเงินค่าบริการนี้เจ้าของสถานประกอบการจะคิดค่าบริการจากลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการในแต่ละเดือนแล้วนำเงินจำนวนนี้มาจัดสรรแบ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างระดับต่างๆ ตั้งแต่ผู้จัดการจนถึงระดับปฏิบัติงานทั่วไป บางกรณีนายจ้างอาจหักเงินค่าบริการนี้ไปเก็บไว้เพื่อนำไปชดเชยอุปกรณ์ที่ชำรุดหรือสำรองเงินไว้เป็นสวัสดิการพนักงานก็ได้ ตามที่ตกลงกับลูกจ้าง หากในเดือนใดมีลูกค้ามาใช้บริการในปริมาณที่ไม่มากทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าบริการ นายจ้างก็อาจจ่ายเงินค่าบริการขั้นต่ำให้ตามที่ตกลงกัน

สำหรับแนวคำพิพากษาศาลฎีกาได้วินิจฉัยประเด็นค่าบริการหรือเงินเซอร์วิสชาร์ตว่าเป็นค่าจ้างละไม่เป็นค่าจ้าง โดยพิจารณาหลักเกณฑ์ว่า กรณีที่ไม่เป็นค่าจ้างนั้นเงินค่าบริการเป็นเงินของลูกค้าที่มาใช้บริการ ไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างเก็บค่าบริการจากลูกค้ามารวบรวมเอาไว้ในแต่ละเดือนแล้ว แม้ นายจ้างจะหักเงินค่าบริการไว้บางส่วนเพื่อเป็นสวัสดิการพนักงานหรือหักไว้เพื่อเป็นต้นทุนของสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ที่แตกหักชำรุดเสียหายในแต่ละเดือน ก็ไม่ทำให้เงินค่าบริการกลายเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าบริการมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับจำนวนค่าใช้จ่ายของลูกค้าเป็นสำคัญ การที่นายจ้างเป็นผู้เรียกเก็บจากลูกค้าและเป็นผู้จัดแบ่งให้แก่ลูกจ้างเป็นกรณีที่นายจ้างทำแทนลูกจ้างเพื่อความสะดวกและเพื่อให้กิจการของนายจ้างดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้น ค่าบริการจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ แต่สำหรับคำวินิจฉัยของศาลที่วินิจฉัยว่าค่าบริการเป็นค่าจ้าง ได้วินิจฉัยไว้ ดังนี้ ค่าบริการเป็นเงินที่นายจ้างเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตราร้อยละ ๑๐ แล้วนายจ้างรวบรวมไว้เพื่อแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวนเท่า ๆ กันเป็นประจำทุกเดือน โดยนายจ้างตกลงด้วยว่าลูกจ้างทุกคนจะได้ค่าบริการไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท หากแบ่งเฉลี่ยแล้วลูกจ้างแต่ละคนได้รับต่ำกว่าเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท นายจ้างจะจ่ายส่วน

ที่ขาดให้จนครบ เมื่อค่าบริการมิใช่เป็นเงินเฉพาะที่นายจ้างเรียกเก็บจากลูกจ้างเท่านั้น แต่ส่วนหนึ่งเป็นเงินที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายให้แก่ลูกจ้างรวมอยู่ด้วย โดยมีจำนวนขั้นต่ำที่แน่นอนและจ่ายเป็นประจำทุกเดือนถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานค่าบริการดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง

ในเรื่องเงินค่าบริการนี้ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวินิจฉัยทั้งกรณีเป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้าง ดังนี้

กรณีไม่เป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๔/๒๕๕๐

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ บัญญัติว่า “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวันรายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ค่าจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าวจึงมีสาระสำคัญ ๓ ประการ คือ ประการแรก ค่าจ้างต้องเป็นเงินที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงจ่ายกันตามสัญญาจ้าง ประการที่สอง เงินที่จ่ายดังกล่าวนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ประการที่สาม เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ส่วนค่าบริการนั้นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย จ.๒ ระบุว่าเป็นเงินที่นายจ้างเรียกเก็บเงินจากแขกผู้มาใช้บริการร้อยละสิบแล้วนำมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวนตั้งแต่ร้อยละเจ็ดสิบของค่าบริการทั้งหมดในปี ๒๕๔๐ จนถึงร้อยละเก้าสิบของค่าบริการทั้งหมดตั้งแต่ปี ๒๕๔๓ เป็นต้นมาและปรากฏตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่าส่วนที่เหลืออีกร้อยละสิบนั้นจำเลยหักไว้เพื่อเป็นต้นทุนของสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ที่แตกหักชำรุดเสียหายในแต่ละเดือนเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างแต่ละคราวจำเลยก็จะนำเงินค่าบริการมาแบ่งเฉลี่ยแก่ลูกจ้างคนละเท่าๆ กัน ดังนั้น การที่ลูกจ้างโจทก์จะได้รับค่าบริการมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับจำนวนค่าใช้จ่ายของลูกจ้างเป็นสำคัญ ทั้งไม่ปรากฏว่าหากเป็นกรณีที่จำเลยไม่ได้รับเงินค่าบริการไว้หรือเงินค่าบริการที่รับไว้มีจำนวนน้อยกว่าอัตราเฉลี่ยที่จ่ายประจำเดือนแล้ว

จำเลยจะต้องจ่ายเงินของจำเลยเพิ่มให้ลูกจ้างแต่อย่างใด การหักค่าบริการไว้ร้อยละสิบในแต่ละเดือนก็เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเพื่อชดเชยความชำรุดของทรัพย์สินที่อาจเสียหายจากการทำงานของลูกจ้างตามปกติของการทำงาน จำเลยจึงไม่ได้มีส่วนได้เสียกับค่าบริการ การที่จำเลยเป็นผู้เรียกเก็บจากลูกค้าและเป็นผู้จัดแบ่งให้แก่ลูกจ้างเป็นกรณีที่จำเลยทำแทนลูกจ้างเพื่อความสะดวกและเพื่อให้กิจการของจำเลยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้น ค่าบริการจึงมิใช่เงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และมีใช้เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ค่าบริการจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ เช่นกัน จำเลยจึงไม่ต้องนำค่าอาหารและค่าบริการเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่ม ที่ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษามานั้นชอบแล้ว

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๘ - ๕๗๔๒ /๒๕๔๘

โจทก์ที่ ๒ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ได้รับค่าอาหารเดือนละ ๖๐๐ บาท ซึ่งจ่ายเท่ากันเป็นประจำทุกเดือนนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าอาหารจึงเป็นค่าจ้าง ส่วนค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยที่ ๑ เรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตราร้อยละ ๑๐ จำเลยที่ ๑ หักเป็นเงินสวัสดิการพนักงานไว้ร้อยละ ๒๒ ส่วนที่เหลือนำมาแบ่งให้พนักงาน เงินค่าบริการจึงเป็นเงินของลูกค้าที่มาใช้บริการ ไม่ใช่เงินที่จำเลยที่ ๑ จ่ายตอบแทนการทำงานของพนักงานผู้เป็นลูกจ้าง แม้จำเลยที่ ๑ จะหักเงินค่าบริการไว้ร้อยละ ๒๒ เป็นสวัสดิการพนักงานก็ไม่ทำให้เงินค่าบริการกลายเป็นเงินที่จำเลยที่ ๑ จ่ายตอบแทนการทำงานของพนักงาน เงินค่าบริการจึงไม่ใช่ค่าจ้าง นำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ได้ ดังนั้น ค่าจ้างของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ จึงเท่ากับเงินเดือนที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงมา ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยต่อไปว่าที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยรวมเงินค่าบริการเข้ากับเงินเดือนของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ โดยโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ไม่ได้ระบุว่าเงินค่าบริการไว้ในคำฟ้อง เป็นการพิพากษาเกินคำขอหรือไม่เพราะไม่ทำให้ผลแห่งคำพิพากษาเปลี่ยนแปลงไป

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๑/๒๕๒๙

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นพนักงานเสิร์ฟพักอาศัยอยู่ที่ชั้นบนของภัตตาคารและให้ลูกจ้างรับประทานอาหารวันละ ๒ มื้อนั้นมีลักษณะเป็นการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง กรณีดังกล่าวถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง ส่วนเงินค่าบริการเป็นเงินที่นายจ้างเรียกเก็บจากลูกค้าเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าอาหาร โดยมีวัตถุประสงค์จะนำเงินดังกล่าวมาแบ่งปันจ่ายให้เป็นรางวัลแก่ลูกจ้างนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามปกติ ในกรณีที่นายจ้างเรียกเก็บเงินจากลูกค้าไม่ได้ นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินค่าบริการแก่ลูกจ้าง เงินค่าบริการดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ เช่นกัน

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๔๖/๒๕๒๙

เงินค่าบริการที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นเงินที่นายจ้างคิดเพิ่มจากผู้ที่มาใช้บริการของโรงแรมอีกร้อยละสิบของค่าใช้จ่ายได้แก่ค่าที่พักและค่าบริการต่างๆ และเจ้าหน้าที่ของนายจ้างจะเก็บรวบรวมไว้หากมีความเสียหายที่เกิดจากผู้ที่มาใช้บริการ นายจ้างก็จะนำเงินดังกล่าวบางส่วนไปชดเชยค่าเสียหายเหลือเท่าใดจึงนำไปแบ่งเฉลี่ยแก่ลูกจ้างคนละเท่ากันซึ่งในแต่ละเดือนเป็นจำนวนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้ที่มาใช้บริการและค่าเสียหายดังกล่าวตั้งนี้เงินค่าบริการจึงเป็นเงินที่นายจ้างเรียกเก็บจากลูกค้าแทนลูกจ้างโดยประสงค์ให้ตกเป็นของลูกจ้างทั้งหมดและกรณีนายจ้างเรียกเก็บไม่ได้เพราะไม่มีผู้มาใช้บริการนายจ้างก็ไม่มีข้อผูกพันที่จะต้องจ่ายเงินค่าบริการแก่ลูกจ้างการที่ลูกจ้างจ่ายให้นายจ้างโดยตรงเป็นเพียงวิธีปฏิบัติเพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินโดยทั่วถึงกันเท่านั้นมิใช่เป็นการเรียกเก็บค่าบริการเอาเป็นของนายจ้างเองแล้วจัดแบ่งแก่ลูกจ้างในภายหลังเงินค่าบริการจึงไม่ถือว่าเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

คดีนี้ศาลฎีกาวินิจฉัยประเด็นค่าบริการโดยศาลฎีกาเห็นว่า เงินค่าบริการซึ่งจำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าเป็นเงินประเภทอื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ลูกค้าได้ใช้บริการอันเป็นกิจการของจำเลยผู้เป็นนายจ้างและจำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้เงินดังกล่าวตกเป็นของลูกจ้างทั้งหมดโดยไม่คำนึงว่าเงินค่าบริการนี้จำเลยจะเรียกเก็บจากลูกค้าได้มากน้อยเพียงใด ทั้งในกรณีที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าไม่ได้เพราะไม่มีผู้มาใช้บริการกิจการของจำเลยหรือไม่มีเงินค่าบริการจำเลยก็ไม่มีหน้าที่

ต้องรับผิดชอบหรือไม่มีข้อผูกพันว่าจะต้องจ่ายเงินค่าบริการให้แก่ลูกจ้าง ฉะนั้น เงินค่าบริการจึงเป็นเงินที่จำเลยเรียกเก็บแทนลูกจ้าง ส่วนการที่ลูกจ้างจ่ายให้แก่จำเลยโดยตรงโดยไม่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นเพียงวิธีปฏิบัติ โดยจำเลยทำหน้าที่เป็นผู้เก็บรวบรวมไว้แล้วจัดแบ่งให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าบริการโดยทั่วถึงกัน มิได้หมายความว่าจำเลยเรียกเก็บเงินค่าบริการเอาเป็นของจำเลยแล้วจัดแบ่งให้แก่ลูกจ้างในภายหลัง ดังนั้นเงินค่าบริการจึงไม่ถือว่าเป็นค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวง มหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๕๙ - ๑๖๖๐/๒๕๒๕

เงินทิปที่โจทก์ได้รับจากลูกค้าของจำเลยคือเงินที่พนักงานบริการได้รับจากผู้ใช้บริการโดยตรง จำเลยมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย จำเลยยอมให้พนักงานบริการแต่ละคนรับไปเองได้โดยตรง มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายของคำว่าค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

กรณีเป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๔๙/๒๕๔๑

ค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตราร้อยละ ๑๐ แล้วจำเลยรวบรวมไว้เพื่อแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวนเท่า ๆ กันเป็นประจำทุกเดือน โดยจำเลยตกลงด้วยว่าลูกจ้างทุกคนจะได้ค่าบริการไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท หากแบ่งเฉลี่ยแล้วลูกจ้างแต่ละคนได้รับต่ำกว่าเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท จำเลยจะจ่ายส่วนที่ขาดให้จนครบ เมื่อค่าบริการมิใช่เป็นเงินเฉพาะที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าเท่านั้น แต่ส่วนหนึ่งเป็นเงินที่จำเลยเป็นผู้จ่ายให้แก่ลูกจ้างรวมอยู่ด้วย โดยมีจำนวนขั้นต่ำที่แน่นอนและจ่ายเป็นประจำทุกเดือนถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานค่าบริการดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๓๗

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อ ๒ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และให้

หมายความรวมถึงสิ่งของซึ่งคำนวณเป็นเงินได้ โดยนายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกันล่วงหน้าให้ถือว่า เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน เงินค่าบริการซึ่งเป็นเงินที่จำเลยได้มาโดยวิธีเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการของจำเลยแล้วนำเงินดังกล่าวมารวบรวมไว้ถือได้ว่าเป็นเงินของจำเลย และเมื่อถึงวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดไปก็นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่โจทก์และพนักงานอื่นเป็นประจำทุกเดือน ทั้งจำเลยยังมีคำรับรองว่าต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๕๕๐ บาท หากน้อยกว่าจำเลยจะจ่ายให้ครบ การที่มีการหักเงินค่าบริการเฉลี่ยตามวันที่โจทก์เข้าทำงานก็เป็นเช่นเดียวกับค่าจ้างทั่วไป ถือได้ว่าเป็นการจ่ายเป็นประจำและเงินที่จ่ายมีจำนวนแน่นอนเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน ค่าบริการที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์จึงเป็นค่าจ้าง

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๖๙/๒๕๒๘

เดิมจำเลยจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้าง ต่อมาจำเลยยกเลิกค่าครองชีพเปลี่ยนมาจ่ายเป็นเงินบริการให้แก่ลูกจ้างแทน โดยตกลงว่าค่าบริการที่ลูกจ้างจะได้รับจากจำเลยจะไม่น้อยกว่าเงินค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับอยู่แต่เดิม เมื่อเงินค่าบริการนั้นคือเงินที่จำเลยได้มาโดยวิธีเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการโรงแรมของจำเลยแล้วนำเงินดังกล่าวมาเก็บรวบรวมไว้ เมื่อถึงวันสิ้นเดือนจำเลยจะนำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้างพร้อมกับค่าจ้างเป็นประจำทุกเดือน เงินค่าบริการจึงเป็นเงินของจำเลยซึ่งจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน ถือได้ว่าเป็นค่าจ้าง

๘. ค่าอาหาร

ค่าอาหาร จากแนวคำพิพากษาส่วนใหญ่มักตีความว่าเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเกิดจากฝ่ายนายจ้างจัดให้ฝ่ายเดียวหรือเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องก็ตาม ซึ่งค่าอาหารนั้น นายจ้างอาจจัดให้ในรูปแบบต่างๆ เช่น ให้เป็นเงินเท่ากันทุกเดือนสำหรับลูกจ้างระดับล่าง จัดอาหารให้ทั้ง ๓ มื้อ จำหน่ายอาหารในบริเวณสถานประกอบกิจการของนายจ้างในราคาที่ถูกลงกว่าท้องตลาด หรือให้คูปองอาหาร หากนายจ้างจ่ายให้เป็นเงินเท่ากันทุกเดือนโดยไม่มีเงื่อนไขหรือไม่สามารถระบุได้ว่าจ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ใด ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการตีความว่าเงินค่าอาหารที่จ่ายให้นี้ จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือลูกจ้างหรือตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของลูกจ้างอันถือเป็นค่าจ้างกันแน่ ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ทั้งสองแนวทาง สำหรับกรณีที่นายจ้างจัดอาหารให้หรือให้คูปองนั้น เมื่อพิจารณาจากนิยามค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว เห็นได้ว่า ค่าจ้างต้องเป็นเงินเท่านั้น ดังนั้นการจัดอาหารให้ ๓ มื้อ แม้จะตีราคาเป็นเงินมื้อละ ๓๐ บาท ย่อมไม่เป็นค่าจ้าง นายจ้างจะนำค่าอาหารที่จัดให้แก่ลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นสวัสดิการนั้นแล้วตีราคาเป็นเงินบวกรวมกับค่าจ้างเพื่อจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกฎหมายย่อมมีอาชญากรรมทำได้ ในส่วนค่าอาหารนี้ ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่วินิจฉัยค่ากรณีอาหารที่เป็นค่าจ้างและเป็นการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ดังนี้

กรณีไม่เป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๔/๒๕๕๐

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัติว่า “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวันรายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ค่าจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าวจึงมีสาระสำคัญ ๓ ประการ คือ ประการแรก ค่าจ้างต้องเป็นเงินที่นายจ้างกับ

ลูกจ้างตกลงจ่ายกันตามสัญญาจ้าง ประการที่สอง เงินที่จ่ายดังกล่าวนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ประการที่สาม เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อปรากฏว่าในส่วน of ค่าอาหารนั้นจำเลยไม่ได้จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงานเพียงแต่จัดเป็นอาหารให้ค่านวนต่อคนเป็นค่าอาหารคนละ ๘๓๒ บาท เท่านั้น จึงไม่ใช่ “เงิน” ที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง และปรากฏตามเอกสารเรื่องการปรับราคาอาหารและหอปักเพื่อค่านวนภาชีว่าจำเลยได้จัดอาหารและหอปักให้พนักงานอาศัยเป็นสวัสดิการโดยค่านวนเป็นค่าอาหารและค่าหอปักเพื่อถือเป็นรายได้เพื่อค่านวนภาชี ค่าอาหารดังกล่าวจึงเป็นเพียงสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น มิใช่ค่าจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๑/๒๕๔๘

นายจ้างจัดอาหารให้ลูกจ้างรับประทานวันละมื้อคิดเป็นราคามื้อละ ๓๐ บาท อาหารที่นายจ้างจัดให้ดังกล่าวมีลักษณะเพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท มิใช่ค่าตอบแทนการทำงานตามปกติแต่เป็นสวัสดิการ มิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๐๓ - ๙๔๙๕/๒๕๓๘ (คุปองอาหาร)

การตกลงอันจะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานซึ่งรวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น หาได้จำต้องเฉพาะการตกลงโดยชัดแจ้งไม่อาจมีการตกลงโดยปริยายก็ได้ จำเลยเคยจ่ายเงินพิเศษแก่ลูกจ้างปีละ ๑๕ วัน แล้วได้เปลี่ยนมาเป็นการจ่ายคุปองค่าอาหารเดือนละ ๑๙๐ บาท แทน ลูกจ้างของจำเลยหาได้ทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านประการใดไม่ ตรงกันข้ามกลับยอมรับเอาผลการเปลี่ยนแปลงโดยยอมรับเอาคุปองค่าอาหารแทนเงินพิเศษตลอดมา จึงมีผลผูกพันจำเลยและลูกจ้าง จำเลยผู้เป็นนายจ้างจ่ายคุปองค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละ ๑๙๐ บาท ต่อเดือนนั้น คุปองค่าอาหารที่จ่ายให้มิลักษณะเป็นสวัสดิการ อันเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง เมื่อลูกจ้างยอมรับเอาและจำเลยก็ได้จ่ายคุปองค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างตลอดมา จึงเป็นข้อตกลงระหว่างจำเลยผู้เป็นนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยผู้เป็นนายจ้างตกลงจ่ายคุปองค่าอาหารโดยมิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้อง และมีข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้างที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมาย จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ ดังนี้ จำเลยจะยกเลิกการจ่ายค่าอาหารซึ่งเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยที่มิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแก่ลูกจ้างตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ หาได้ไม่

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๓๗ (ค่าอาหาร)

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อ ๒ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงสิ่งของซึ่งคำนวณเป็นเงินได้ โดยนายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกันล่วงหน้าให้ถือว่า เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน ดังนั้น การที่จำเลยจัดอาหารให้แก่พนักงานที่มาทำงานกะ กะละ ๒ มื้อ โดยคิดค่าอาหารเดือนละ ๘๐๐ บาท และไม่ปรากฏว่าหากลูกจ้างผู้ใดไม่รับประทานอาหารจะได้รับเงินสด อาหารที่จัดให้แก่โจทก์และลูกจ้าง มีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง ค่าอาหารดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๕๕/๒๕๓๒

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยข้อกฎหมายว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า “เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน.” แต่ค่าอาหารกลางวันนั้น ปรากฏว่าจำเลยจ่ายให้แก่เฉพาะลูกจ้างซึ่งมาทำงานในวันทำงานปกติ ส่วนลูกจ้างซึ่งมิได้มาทำงานหรือในวันหยุด ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าอาหารกลางวันจึงเห็นได้ว่าค่าอาหารกลางวันนั้นจำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือการครองชีพของลูกจ้างซึ่งมาทำงานในวันนั้น อันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างอย่างหนึ่ง ไม่ใช่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ฉะนั้นค่าอาหารกลางวันจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าว

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๖๘/๒๕๓๑ (ค่าอาหารและค่ารถ)

คดีนี้ โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์ในอัตราค่าจ้างเดือนละ ๘๐๐ บาท เป็นค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และต่อมาเลิกจ้างโจทก์ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างที่ขาดจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างระหว่างพักงานค่าทำงานประเภทอื่นด้วย จำเลยให้

การว่าโจทก์รับประทานอาหารวันละ ๒ มื้อเป็นเงินเดือนละ ๙๐๐ บาท และได้ค่าพาหนะเดือนละ ๔๕๐ บาท รวมเป็นค่าจ้างเดือนละ ๒,๑๘๐ บาท และไม่ต้องรับผิดชอบตามฟ้อง ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ได้ค่าจ้างเดือนละ ๙๓๐ บาท เท่านั้นต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พินิจพิจารณาให้จำเลยชำระเงิน ๒๑,๗๕๙ บาท จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยเกี่ยวกับค่าอาหารและค่ารถว่า"เงินค่าอาหารและค่ารถไม่มีความแน่นอน โจทก์หรือพนักงานคนใดไม่ได้รับประทานอาหารหรือไม่ได้โดยสารรถวันใด จำเลยก็มีได้หักเงินค่าอาหารหรือค่ารถวันนั้น ด้วยลักษณะที่ไม่แน่นอน ผู้ใดมาทำงานก็ได้รับประทานอาหารและได้โดยสารรถ วันใดไม่มาก็ไม่ได้รับประทานไม่ได้โดยสารรถ ศาลฎีกาเห็นว่าค่าอาหารและค่ารถถือไม่ได้ว่าเป็นเงินหรือเป็นสิ่งของที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน กลับได้ความว่าวันหยุดซึ่งโจทก์ไม่ได้ทำงานหรือวันใดลา จำเลยก็มีได้ให้โจทก์รับประทานอาหารและโดยสารรถและมีได้ให้ค่าอาหารและค่ารถเป็นตัวเงินแก่โจทก์ เพราะฉะนั้น ค่าอาหารและค่ารถจึงมิใช่ค่าจ้าง"

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๑๗/๒๕๓๐

วินิจฉัยว่า นายจ้างจ่ายค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากไม่ได้จัดอาหารให้เช่นเดียวกับลูกจ้างที่สาขาอื่นไม่ว่าจะจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนหรือไม่ก็ตามเป็นการให้สวัสดิการไม่ใช่ค่าจ้าง

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐

คดีนี้ โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิดแต่จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์โดยมิได้นำค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าซักรีดซึ่งจำเลยจ่ายให้โจทก์เมื่อโจทก์เดินทางไปทำหน้าที่ในต่างจังหวัดประมาณเดือนละ ๒๐ วัน อันถือว่าเป็นค่าจ้างมารวมคำนวณด้วยขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยส่วนที่ยังขาดอีก ๔๘,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าซักรีดตามฟ้องมิใช่เป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานอันเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย พินิจพิจารณายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายว่าข้อเท็จจริงได้ความตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่าการที่โจทก์จะต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดนั้น โจทก์จะต้องทำประมาณการรายละเอียดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อขออนุมัติต่อจำเลยก่อนเมื่อได้รับอนุมัติแล้วโจทก์จึงจะเดินทางไปได้ลักษณะการทำงานของโจทก์ในต่างจังหวัดจึงมิได้มี

การกำหนดให้โจทก์ต้องปฏิบัติไว้แน่นอน ศาลฎีกาเห็นว่าค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าซักรีดเหล่านี้โจทก์มีได้จากจำเลยเป็นประจำ โจทก์จะได้รับก็ต่อเมื่อจำเลยได้อนุมัติให้โจทก์ไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดและโจทก์มิได้ไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดเป็นประจำหรือแน่นอนตายตัวทุกเดือนแต่อย่างใด ดังนั้นเงินทั้ง ๔ ประเภทนี้จึงมิใช่เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติตามความหมายของคำว่าค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๒ โจทก์จึงไม่มีสิทธินำเงินจำนวนดังกล่าวมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชยได้ พิพากษายืน

(๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๑/๒๕๒๙

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นพนักงานเสิร์ฟพักอาศัยอยู่ที่ชั้นบนของภัตตาคารและให้ลูกจ้างรับประทานอาหารวันละ ๒ มื้อนั้นมีลักษณะเป็นการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง กรณีดังกล่าวถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง ส่วนเงินค่าบริการเป็นเงินที่นายจ้างเรียกเก็บจากลูกค้าเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าอาหาร โดยมีวัตถุประสงค์จะนำเงินดังกล่าวมาแบ่งปันจ่ายให้เป็นรางวัลแก่ลูกจ้าง นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามปกติ ในกรณีที่นายจ้างเรียกเก็บเงินจากลูกค้าไม่ได้ นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินค่าบริการแก่ลูกจ้าง เงินค่าบริการดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ เช่นกัน

(๑๐) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๕/๒๕๒๘ (ค่าอาหาร เงินช่วยค่าพาหนะ เงินช่วยค่าซักรีด และเงินเดือนๆ ที่ ๑๓)

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยข้อกฎหมายว่า โจทก์อุทธรณ์ว่าเงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าพาหนะ เงินช่วยค่าซักรีด และเงินเดือนๆ ที่ ๑๓ เป็นค่าจ้างต้องนำมา รวมคำนวณเงินบำเหน็จ ค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าทำงานผลัดดึกด้วย ข้อนี้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดให้คำนวณเงินบำเหน็จจากอัตราเงินเดือนคูณด้วยจำนวนปีของการเป็นลูกจ้าง และได้นิยามคำว่า "เงินเดือน" ไว้ว่าหมายถึงตัวเงินเดือนเดือนสุดท้ายของลูกจ้างไม่นับรวมเงินชดเชยอื่น ๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา โบนัสหรือเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ดังนี้ เงินช่วยค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าซักรีด และเงินเดือนเดือนที่ ๑๓ หาใช่ "ตัวเงินเดือน" อันจะเป็นเงินเดือนที่ต้องนำมาคำนวณเงินบำเหน็จไม่ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฯ กำหนดว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานที่ท่าอากาศยานดอนเมือง จะได้รับเงินช่วยค่าอาหารเดือนละ ๖๐๐ บาท ลูกจ้างซึ่งต้องทำงานที่ท่าอากาศยาน

ดอนเมืองโดยต้องแต่งเครื่องแบบของบริษัท จะได้รับเงินช่วยค่าซักรีดเดือนละ ๑๕๐ บาท และลูกจ้างซึ่งทำงานที่ท่าอากาศยานดอนเมือง จะได้รับเงินช่วยค่าพาหนะเดือนละ ๓๕๐ บาท เห็นได้ว่า ลูกจ้างที่กล่าวนี้ต้องเสียค่าอาหาร ค่าพาหนะมากกว่าลูกจ้างซึ่งทำงานที่หน่วยอื่น หรือต้องเสียค่าซักรีดเครื่องแบบซึ่งเป็นเครื่องแบบของจำเลย จำเลยจึงจ่ายเงินช่วยเหลือดังกล่าวให้เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายนั้น ๆ หาใช่เป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานไม่ เงินช่วยค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าซักรีด จึงไม่เป็นการจ้าง ส่วนเงินเดือนเดือนที่ ๑๓ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดว่า ในเดือนธันวาคมของแต่ละปีบริษัทจะจ่ายเงินเดือน เดือนละ ๑๓ ของปีให้แก่ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นลูกจ้างที่ยังไม่พ้นกำหนดระยะทดลองงาน เห็นว่า หากมีการทำงานในเดือนที่ ๑๓ ไม่ จำเลยจ่ายเงินนี้ในโอกาสสิ้นปี เป็นการแสดงน้ำใจต่อกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่เป็นการตอบแทนการทำงานโดยตรง จึงไม่เป็นค่าจ้างเช่นเดียวกัน พิพากษายืน

กรณีเป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๘ - ๕๗๔๒/๒๕๔๘

โจทก์ที่ ๒ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ได้รับค่าอาหารเดือนละ ๖๐๐ บาท ซึ่งจ่ายเท่ากันเป็นประจำทุกเดือนนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าอาหารจึงเป็นค่าจ้าง

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๙๘/๒๕๔๓

คดีที่ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้าง ค่าอาหารสำหรับลูกจ้างที่เป็นเจ้าหน้าที่อาวุโสฝ่ายกฎหมายเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท โดยจ่ายเป็นประจำทุกเดือนและจำนวนแน่นอนถือเป็นค่าจ้าง

๙. ค่าน้ำมันรถ ค่าพาหนะ ค่าเช่ารถยนต์

ค่าน้ำมันรถหรือค่าพาหนะเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มีตำแหน่งหน้าที่ต้องออกไปติดต่องานนอกสถานประกอบกิจการ เช่น พนักงานขาย พนักงานการตลาด ผู้จัดการ หรือผู้บริหารระดับสูง จากลักษณะตามที่กล่าวมานี้ นายจ้างได้จ่ายเงินค่าน้ำมันรถหรือค่าพาหนะให้โดยไม่มีเงื่อนไขการนำหลักฐานมาเบิกจ่าย และการจ่ายมีลักษณะเหมาะจ่ายเป็นประจำทุกเดือน เงินค่าน้ำมันรถหรือค่าพาหนะนี้ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่อย่างไรก็ตามค่าน้ำมันรถหรือค่าพาหนะ หากนายจ้างมีวัตถุประสงค์ที่จะจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการทำงานโดยแท้จริงหรือจ่ายเพื่อช่วยเหลือค่าเดินทางให้แก่ลูกจ้างบางประเภทแล้ว เงินดังกล่าวไม่ถือเป็นค่าจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างบางตำแหน่งให้นำเงินไปเช่ารถหรือนำรถของตนเองมาใช้ปฏิบัติงานแทนการจัดรถทำงานจากฝ่ายนายจ้างแล้ว เงินดังกล่าวแม้ว่านายจ้างจะจ่ายให้เท่ากันทุกเดือนแต่นายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการใช้รถยนต์หรือเพื่อให้ลูกจ้างนำเงินไปเช่ารถ ค่าเช่ารถยนต์ดังกล่าวย่อมไม่ใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน อันจะเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ ได้ สำหรับบางกรณีนายจ้างอาจเหมารวมเงินค่าพาหนะ ค่าน้ำมัน ค่าสึกหรอรถ โดยจ่ายเป็นก้อนเดียวกันพร้อมกับเงินเดือน เงินดังกล่าวศาลฎีกาได้ตีความว่าเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ เนื่องจากลักษณะการจ่ายเงินไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า นายจ้างได้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ใด

ในส่วนนี้ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับประเด็น ค่าน้ำมันรถ ค่าพาหนะ ค่าเช่ารถยนต์ ดังนี้

กรณีเป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๘๐-๗๗๘๒/๒๕๕๖ (ค่าน้ำมันรถ ค่ารับรอง)

จำเลยอุทธรณ์ประการแรกว่าสำหรับเงินค่าน้ำมันรถและเงินค่ารับรอง ลูกค้านั้น โจทก์ทั้งสามจะต้องนำไปเสริมรับเงินมาประกอบการเบิกเพื่อแสดงว่าโจทก์ทั้งสามได้มีการจ่ายเงินดังกล่าวไปจริงซึ่งถือว่าเงินดังกล่าวโจทก์ทั้งสามได้สำรองจ่ายไปก่อนแทนจำเลยและถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายของจำเลยที่ไม่ได้จัดหารถให้แก่โจทก์ทั้งสาม เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างนั้น ศาลฎีกาเห็นว่า แม้ศาลแรงงานกลางจะฟังข้อเท็จจริงว่าการได้รับค่าน้ำมันรถและเงินค่ารับรองลูกค้าจะต้องนำไปเสริมรับเงินมาประกอบการเบิก แต่ศาลแรงงานกลางก็ฟังข้อเท็จจริงต่อไปว่าเงินดังกล่าวจำเลยจ่ายในอัตราคงที่ทุกเดือนด้วยจึงเป็นค่าจ้าง อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นการยกข้อเท็จจริงตามคำพิพากษา

ศาลแรงงานกลางเพียงบางส่วนขึ้นอ้างในอุทธรณ์เพื่อให้ศาลฎีกาฟังว่าเงินค่าน้ำมันรถและค่ารับรองลูกค้ำมิใช่ค่าจ้างจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิใช้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๐-๗๕๑/๒๕๕๔ (เบี้ยเลี้ยงและค่าน้ำมันรถยนต์ ค่าสิทธิรถยนต์)

จำเลยจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าน้ำมันรถยนต์ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท ค่าสิทธิรถยนต์ ๒,๐๐๐ บาท และค่าโทรศัพท์ ๑,๐๐๐ บาท รวม ๘,๐๐๐ บาท เงินดังกล่าวจำเลยให้โจทก์ประจำลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือน ไม่คำนึงถึงว่าจะได้ใช้จ่ายเป็นค่าบำรุงรักษารถยนต์และค่าโทรศัพท์ไปหรือไม่เพียงใด โจทก์ไม่ต้องแสดงใบเสร็จเป็นหลักฐานในการรับเงิน การจ่ายเงินดังกล่าวจึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ในลักษณะเดียวกันกับค่าจ้าง จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๑๖/๒๕๔๙ (ค่าน้ำมันรถ)

อุทธรณ์ของจำเลยที่ว่า เงินค่าน้ำมันรถเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท และค่าโทรศัพท์มือถือเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ที่จำเลยจ่ายให้โจทก์นั้น จำเลยได้จ่ายให้โจทก์เพื่อเป็นสวัสดิการการช่วยเหลือแก่โจทก์เท่านั้น ไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามปกติของโจทก์แต่อย่างใด จึงไม่ใช่ค่าจ้าง ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัติว่า ค่าจ้าง หมายความว่า “เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” เมื่อศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ได้รับเงินค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์มือถือทุกเดือนเป็นจำนวนเงินแน่นอนในลักษณะเหมาจ่าย ไม่ต้องมีใบเสร็จนำไปแสดงต่อจำเลยเช่นนี้ จึงมิใช่เป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลือที่จำเลยจ่ายเป็นครั้งคราวแก่โจทก์ แต่มีลักษณะเป็นเงินที่ได้รับเนื่องจากการทำงานตามปกติ จึงเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานของโจทก์ ดังนั้น เงินค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์มือถือที่โจทก์ได้รับจากจำเลยจึงเป็นค่าจ้างตามกฎหมาย

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๔/๒๕๔๘ (เงินค้ำรถ ค้ำรับรอง เงินประจำตำแหน่ง)

เมื่อเงินประจำตำแหน่ง เงินค้ำรถ และค้ำรับรอง ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง รวมเดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท นั้น ไม่ได้ความว่าเป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลืออื่นใด แก่ลูกจ้าง เงินดังกล่าวจึงเป็นเงินที่มีจำนวนที่นายจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง ถือว่าเป็นค่าจ้างที่ต้องนำไปคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕/๒๕๔๔ (ค่าน้ำมันรถยนต์ผู้บริหาร)

ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยข้อแรกว่า ค่าน้ำมันรถยนต์ สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายแก่โจทก์นั้นเป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ บัญญัติว่า “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” บทบัญญัติดังกล่าวมีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ข้อ คือ ข้อแรก ค่าจ้างนั้นมิได้คำนึงว่าจะมีชื่อเรียกว่าอย่างไร ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีวิธีการจ่ายโดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร ข้อที่สอง ค่าจ้างนั้นต้องเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น และข้อที่สาม ค่าจ้างนั้นนายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ในชื่อค่าครองชีพ แม้จะไม่เรียกว่าค่าจ้าง แต่ก็มีใช้สาระสำคัญที่จะวินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่ ตามหลักเกณฑ์ข้อแรก ค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารนั้นเป็นเงินที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่โจทก์เป็นประจำจำนวนแน่นอน โดยไม่ต้องนำไปเสร็จค่าน้ำมันมาเบิก อันเป็นการจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์ของโจทก์ตามหลักเกณฑ์ข้อที่สอง และจำเลยจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหาร เพื่อเป็นการชดเชยค่าน้ำมันรถยนต์ให้แก่ผู้บริหารที่ใช้รถยนต์ส่วนตัวเพื่อการทำงานของจำเลยอันเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ตามหลักเกณฑ์ข้อที่สามค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์จึงเป็นค่าจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และต้องนำมาเป็นฐานเพื่อคำนวณค่าชดเชย อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๐๒/๒๕๔๔ (ค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์
 เหม่าจ่าย)

จำเลยจ่ายค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์ให้แก่โจทก์ทั้งสองในลักษณะ
 เหม่าจ่ายเป็นรายเดือน เป็นเงินเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท เท่า ๆ กันทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่า
 โจทก์ทั้งสองจะได้ใช้จ่ายเงินเป็นค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์หรือไม่ หรือได้ใช้จ่ายไป
 จำนวนมากน้อยเท่าใด และโจทก์ทั้งสองไม่ต้องแสดงใบเสร็จค่าน้ำมันรถหรือใบเสร็จ
 ค่าโทรศัพท์เป็นหลักฐานในการรับเงินดังกล่าวด้วยเงินค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์ดังกล่าว
 จึงเป็นเงินที่จำเลยเป็นนายจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่โจทก์ทั้งสอง
 ซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยและโจทก์ทั้งสองถือว่าเป็นค่าจ้างตาม
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๕

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๙๒/๒๕๔๐ (เงินค่าเลี้ยงรับรองและ
 ค่าน้ำมันรถ)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดไว้ใน
 ข้อ ๒ ว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น
 การตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตาม
 ผลงานที่ลูกจ้างทำได้และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่ง
 ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่ากำหนดคำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทน
 ในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ดังนี้เห็นได้ว่าเงินหรือเงินและสิ่งของใด
 ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานเวลาปกติของวันทำงาน รวมทั้งวันหยุด
 วันลา หรือจ่ายให้ตามผลงาน ไม่ว่าจะค่าตอบแทนนั้นจะเรียกชื่อ หรือกำหนด คำนวณ
 อย่างไรก็ล้วนเป็นค่าจ้างทั้งสิ้น เมื่อข้อเท็จจริงเป็นยุติตามที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า
 นอกจากโจทก์ได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๔๐,๐๐๐ บาท แล้ว โจทก์ยังได้รับค่าเลี้ยงรับรองและ
 ค่าน้ำมันรถอีกเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท โดยแบ่งจ่ายทุกวันที่ ๑๕ และวันสิ้นเดือนงวดละ
 ๑๐,๐๐๐ บาท ศาลฎีกาเห็นว่า เงินดังกล่าวถึงจะเรียกว่า ค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถ
 แต่จำเลยจ่ายแก่โจทก์แน่นอนทุกเดือน จึงเป็นเงินตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ
 ของวันทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ เป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย
 ดังกล่าวข้างต้น จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนค่าเลี้ยงรับรอง และค่าน้ำมันรถในเดือน
 เมษายน ๒๕๓๘ และเดือนพฤษภาคม ๒๕๓๘ อีกเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท รวมเป็น
 เงินจำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท อุทธรณ์จำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๗๓/๒๕๒๘ (ค่าน้ำมันรถ)

จำเลยจ่ายค่าน้ำมันรถเป็นการเหมาให้แก่โจทก์เป็นรายเดือน เดือนละเท่าๆ กัน โดยไม่คำนึงถึงว่าโจทก์จะได้ใช้จ่ายเป็นค่าน้ำมันรถหรือไม่ หรือได้ใช้จ่ายไปเป็นจำนวน มากน้อยเท่าใด ค่าน้ำมันรถย่อมเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นประจำและมีจำนวน แน่นนอนเช่นเดียวกับเงินเดือน จึงถือว่าเป็นค่าจ้าง ซึ่งต้องนำมารวมเป็นฐานคำนวณ ค่าชดเชย ส่วนการเบิกต้องมีใบเสร็จมาแสดง เป็นเพียงกำหนดวิธีการเบิกจ่ายเท่านั้น

กรณีไม่เป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๒/๒๕๕๕ (ค่าพาหนะเหมาจ่าย)

โจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกิจการพิเศษได้รับค่าจ้าง เดือนละ ๑๑๖,๖๘๗ บาท และค่าพาหนะเหมาจ่ายเดือนละ ๗๐,๐๐๐ บาท ซึ่งเดิมโจทก์ ได้รับค่าพาหนะเหมาจ่ายรายเดือนๆ ละ ๑๗,๘๓๐ บาท โดยจำเลยเป็นผู้จัดหา ยานพาหนะและคนขับให้แก่โจทก์ ต่อมารัฐบาลมีนโยบายที่จะลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ พาหนะลง จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจจึงได้นำนโยบายดังกล่าวมาใช้บังคับและปรับเปลี่ยนค่า พาหนะให้แก่โจทก์เดือนละ ๗๐,๐๐๐ บาท โดยโจทก์จะต้องจัดหายานพาหนะและคนขับ ตลอดจนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องเอง จำเลยจ่ายเงินจำนวนนี้เพื่อแบ่งเบาภาระ ค่าใช้จ่ายของโจทก์เป็นเพียงค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเท่านั้น แม้จะจ่ายเป็นประจำทุก เดือนโดยไม่ต้องนำหลักฐานมาแสดงเพื่อเบิกจ่ายก็มีใช้เงินเดือนค่าจ้างตามความหมายของ ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๗/๒๕๕๕ (ค่าพาหนะ)

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างทำงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ โดยตกลงจ่ายค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และค่าพาหนะเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ซึ่งจ่ายเป็นประจำทุกเดือน ข้อเท็จจริงปรากฏว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยข้อ ๑ ระบุว่าตกลงจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท และสวัสดิการ ค่าเช่าบ้านเป็นเงินเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ซึ่งสอดคล้องกับประกาศรับสมัคร ที่ประกาศรับสมัครตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการโดยระบุว่า มีสวัสดิการ เช่น ค่าเช่าบ้าน หอพักบริษัท รถรับส่งพนักงาน ค่าอาหาร ฯลฯ ในกรณีของโจทก์นั้น ไม่ต้องการบ้านพักบริษัทก็จะช่วยเหลือเป็นค่าเช่าเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท บ้านพักที่บริษัท จัดให้พนักงานพักอาศัยมี ๘๐ ห้อง สำหรับพนักงานทั่วไปที่ไม่มีบ้านพักจะได้ค่าเช่า เดือนละ ๕๐๐ บาท ผู้บริหารจะได้เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการตกลง จ่ายเงินดังกล่าวกันตามสัญญาจ้างของโจทก์กับจำเลยมีเจตนามาแต่แรกที่จะให้เป็น

สวัสดิการเพื่อช่วยเหลือพนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างที่กำหนดไว้เป็นเงินเดือน แม้ค่าเช่าบ้านและค่าพาหนะจำเลยจะจ่ายให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนโดยไม่มีเงื่อนไขว่า ต้องนำเอกสารหรือหลักฐานมาเบิกจ่ายก็เป็นเพียงวิธีการจ่ายเงินในลักษณะเหมาจ่าย เพื่อความสะดวกในทางปฏิบัติ และมีได้แสดงว่าคู่สัญญาจะเปลี่ยนเจตนาให้สวัสดิการนั้น กลายเป็นค่าจ้างทั้งมิใช่กรณีที่นายจ้างมีเจตนาหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมาย แต่อย่างไรก็ดี เงินค่าเช่าบ้านและเงินค่าพาหนะจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๙๕/๒๕๕๕ (ค่าพาหนะ)

เดิมจำเลยจ่ายค่าพาหนะให้โจทก์เมื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เป็นราย ครั้งตามค่าใช้จ่ายที่โจทก์เบิกจ่าย ต่อมาจำเลยเปลี่ยนแปลงโดยให้โจทก์รับค่าพาหนะเป็น การเหมาจ่ายรายเดือน ๆ ละ ๒,๐๐๐ บาท ตามคำสั่งที่ ๑๒/๒๕๒๗ ระบุว่า การอนุมัติ ค่าพาหนะให้แก่โจทก์ถือว่าเป็นการให้เฉพาะตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในขณะนั้นเท่านั้น หากมี การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและลักษณะงานที่ไม่จำเป็นจะต้องได้รับค่าพาหนะ จำเลยมีสิทธิ ยกเลิกเงินค่าพาหนะนั้น แปลความได้ว่าจำเลยตกลงให้ค่าพาหนะแก่โจทก์ต่อเมื่อโจทก์ มีตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องเดินทาง มิได้ให้ค่าพาหนะเป็นการถาวรตลอดไป มีการ เปลี่ยนแปลงได้ กรณีนี้จึงเป็นการที่นายจ้างให้เงินเพิ่มแก่ลูกจ้างเป็นครั้งคราวตามลักษณะ การทำงาน มิได้ให้เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง จึงไม่ถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๑๑/๒๕๕๐ (ค่าเช่ารถยนต์)

เดิมนายจ้างจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้ลูกจ้าง ต่อมานายจ้างยกเลิก รถยนต์ประจำตำแหน่งแล้วจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท เพื่อให้ลูกจ้างนำเงิน ดังกล่าวไปซื้อหรือเช่ารถยนต์สำหรับใช้งานแทนรถยนต์ประจำตำแหน่งที่ยกเลิก การจัด รถยนต์ประจำตำแหน่งเป็นสวัสดิการและการจ่ายเงินเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาทแทน จึงเป็นการ จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ มิใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายเดือน มิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๑๖ - ๙๐๔๓/๒๕๕๐ (ค่าพาหนะ)

ค่าพาหนะที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เดินทางไปทำงานนอกฝั่ง เป็นค่าเดินทางเหมาจ่ายจากภูมิลำเนาที่พักไปยังท่าเรือเพื่อขึ้นไปทำงานบนเรือ เป็นเงินที่จ่าย เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างสำหรับค่าเดินทางไปทำงาน มิได้จ่ายเพื่อตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้างและมีได้ประสงค์จะจ่ายเป็นค่าจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ ค่าค้างคืนนอกฝั่งที่ นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณจากระยะเวลาที่ทำงานล่วงเวลา เป็นค่าตอบแทนการ ทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ จึงมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๔๒/๒๕๔๘ (ค่าน้ำมันรถ)

จำเลยเหมาจ่ายค่าน้ำมันรถให้แก่โจทก์เป็นรายเดือนทุกเดือน เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท เพื่อชดเชยกับการที่โจทก์ใช้รถยนต์ส่วนตัวของโจทก์ไปในการทำงานให้แก่จำเลย ค่าน้ำมันรถดังกล่าวจึงมิใช่เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างไม่เป็นค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๙๐/๒๕๔๔ (ค่าเช่ารถยนต์)

"ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๕ หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ข้อตกลงของจำเลยที่จะจัดหารถประจำตำแหน่งให้โจทก์ หากยังหารรถไม่ได้จะให้ค่าเช่ารถยนต์เดือนละ ๒๒,๐๐๐ บาท แสดงให้เห็นว่า มีการกำหนดให้จำเลยจัดหารถประจำตำแหน่งให้โจทก์เป็นหลัก โดยมีข้อยกเว้นว่า หากยังหารรถให้ไม่ได้ก็ให้จ่ายค่าเช่ารถยนต์ให้โจทก์ หากต่อมาจำเลยสามารถหารรถประจำตำแหน่งให้โจทก์ได้เมื่อใด ก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าเช่ารถยนต์ให้โจทก์ต่อไป ค่าเช่ารถยนต์ตามข้อตกลงจึงถือว่าเป็นสวัสดิการ มิใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน แม้จะจ่ายเงินจำนวนแน่นอนเท่า ๆ กันทุกเดือนก็มีใช่ค่าจ้าง

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐

ลูกจ้างจะได้รับค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าชกักริตจากนายจ้างก็ต่อเมื่อนายจ้างได้อนุมัติให้ลูกจ้างไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดและลูกจ้างมิได้ไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดเป็นประจำหรือแน่นอนทุกเดือน ดังนี้เงินทั้ง ๔ ประเภทดังกล่าวมิใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธินำเงินจำนวนดังกล่าวมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชยได้

(๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๑/๒๕๒๙ (ค่าต่อทะเบียนรถยนต์ ค่าน้ำมันรถยนต์ ค่ารถประจำตำแหน่ง)

โจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากจำเลยโดยบรรยายฟ้องว่า เงินรางวัลและค่าครองชีพพิเศษ เงินสะสมค่าเครื่องแบบ ค่าต่อทะเบียนรถยนต์ ค่าน้ำมันรถยนต์ ค่าภาษีเงินได้ ค่ารถประจำตำแหน่ง และโบนัสพิเศษเป็นค่าจ้างต้องนำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย

จำเลยให้การว่า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์มีความผิด โดยมีได้ต่อสู่ว่าเงินทั้ง ๘ รายการดังกล่าวเป็นค่าจ้างหรือไม่ เช่นนี้ เมื่อโจทก์มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว ศาลย่อมต้องพิจารณาต่อไปว่าโจทก์มีสิทธิเรียกร้องเป็นจำนวนเงินเท่าใด โดยคำนวณจากอายุงานและค่าจ้างเป็นหลัก เมื่อรายการใดถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมายอันจะพียงนำมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องในเงินจำนวนนั้น การที่ศาลวินิจฉัยว่าเงินและสิ่งของที่โจทก์ได้รับรวม ๘ รายการ มีใช้ค่าจ้างจึงเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับประเด็น ไม่เป็นการวินิจฉัยนอกประเด็นหรือเป็นเรื่องที่ถือว่าจำเลยยอมรับแล้ว

ค่าต่อทะเบียนรถยนต์ปีละ ๑,๐๐๐ บาท จำเลยจ่ายให้แก่พนักงานบางระดับที่ไม่มีรถยนต์ประจำตำแหน่ง แต่สำหรับโจทก์ซึ่งมีรถยนต์ประจำตำแหน่งได้รับอนุมัติช่วยเหลือด้วย ซึ่งเป็นเพียงการช่วยเหลือในด้านสวัสดิการ มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง

จำเลยเติมน้ำมันให้แก่โจทก์เพื่อให้โจทก์ได้ใช้รถยนต์ประจำตำแหน่งมีจำนวนมากขึ้นแล้วแต่การใช้งานแต่ไม่เกินเดือนละ ๓๐๐ ลิตร หากใช้น้อยก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องในส่วนที่ใช้จ่ายไม่ครบ จึงเป็นจำนวนไม่แน่นอนและมีใช้การเหมาจ่าย กรณีเป็นเรื่องที่จำเลยอนุเคราะห์โจทก์เกี่ยวกับการใช้พาหนะ มิใช่เงินหรือสิ่งของที่จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานอันจะถือเป็นค่าจ้าง

ภาษีเงินได้ที่จำเลยออกให้โจทก์โดยมิได้หักจากเงินเดือนของโจทก์ เป็นการที่จำเลยจัดให้มีขึ้นเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างเต็มตามสัญญาจ้าง เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีพและดำรงฐานะให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดียิ่งขึ้น เป็นสวัสดิการที่จำเลยจัดหาให้แก่ลูกจ้าง มิใช่เป็นเงินที่ให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้าง

จำเลยจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้โจทก์ได้ใช้ก็เพื่อประโยชน์ในการที่โจทก์ใช้เป็นพาหนะเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนแม้บางเวลาโจทก์อาจนำไปใช้เป็นส่วนตัวได้บ้างก็เป็นเรื่องการอนุเคราะห์ในด้านความสะดวกสบายบางประการเท่านั้น กรณีไม่อาจเปลี่ยนแปลงสภาพของการอำนวยความสะดวกของความสะดวกสบายเช่นนี้มาเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนได้ จึงมิใช่ค่าจ้าง

๑๐. เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษ เงินเพิ่มพิเศษค่ากะ เบี้ยกันดาร ค่ากะ

เงินเบี้ยเลี้ยง โดยลักษณะแล้วเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไปทำงานประจำยังท้องที่อื่นอันมิใช่พื้นที่ทำงานปกติของลูกจ้าง โดยอาจจ่ายให้เป็นประจำหรือจ่ายให้เป็นครั้งคราว หรือจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานล่วงเวลาก็ได้ การจ่ายเงินลักษณะนี้ อาจเรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษ เงินเพิ่มพิเศษค่ากะ เบี้ยกันดาร ค่ากะ เป็นต้น สำหรับคำวินิจฉัยของศาลกรณีที่เกี่ยวข้องเป็นค่าจ้างนั้น ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า นายจ้างได้จ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าน้ำมันรถยนต์ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท ค่าสิทธิรถยนต์ ๒,๐๐๐ บาท และค่าโทรศัพท์ ๑,๐๐๐ บาท รวม ๘,๐๐๐ บาท เงินดังกล่าวนายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างประจำลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือน ไม่คำนึงถึงว่าจะได้ใช้จ่ายมากน้อยไปหรือไม่เพียงใด ลูกจ้างไม่ต้องแสดงใบเสร็จเป็นหลักฐานในการรับเงิน การจ่ายเงินดังกล่าวจึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ในลักษณะเดียวกันกับค่าจ้าง จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ หรือกรณีที่ลูกจ้างที่ทำงาน ณ โรงกลั่นน้ำมันศรีราชามีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัดเป็นรายเดือนร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือน ถ้าย้ายเข้ากรุงเทพมหานคร ไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงนี้นั้น เมื่อเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวนายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างทุกคนที่ทำงาน ณ โรงกลั่นน้ำมันศรีราชาเป็นอัตราแน่นอนทุกเดือน ไม่ใช่จ่ายให้เฉพาะพนักงานที่ออกไปทำงานนอกสถานที่เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว เบี้ยเลี้ยงนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง ส่วนกรณีที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเงินที่จ่ายในลักษณะเบี้ยเลี้ยงไม่ใช่ค่าจ้างนี้ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างเป็นค่าเช่าบ้านและเบี้ยเลี้ยง เนื่องจากลูกจ้างไปปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรีและไม่มีบ้านพักเป็นของตนเอง ต้องนำใบเสร็จมาแสดง และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องอาหาร ค่าเดินทางกลับบ้าน และค่าซ่อมรถ ทั้งต้องจ่ายจริง มีลักษณะจ่ายเป็นสวัสดิการ ไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานจึงไม่เป็นค่าจ้าง ส่วนกรณีค่าเบี้ยกันดารนั้น ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า ค่าเบี้ยกันดาร นายจ้างมีระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าเบี้ยกันดารว่า เป็นเงินช่วยเหลือค่าทำงานต่างจังหวัดอัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือนมาตรฐาน และกำหนดว่าเงินช่วยเหลือค่าชดเชยที่พักอัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือนมาตรฐาน นายจ้างจะจ่ายเงินทั้งสองประเภทนี้ให้แก่ลูกจ้าง เป็นประจำทุกเดือนเมื่อลูกจ้างไปทำงานในต่างจังหวัดเพื่อเป็นการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าเช่าที่พัก เงินค่าเบี้ยกันดารและค่าเช่าบ้าน นายจ้างมีระเบียบการจ่ายชัดเจนว่าประสงค์จะช่วยเหลือ

ลูกจ้างในด้านเงินค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับส่วนตัวและค่าเช่าที่พักเมื่อนายจ้างต้องไปทำงานในต่างจังหวัด หากลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครแล้ว นายจ้างจะไม่จ่ายเงินทั้งสองประเภทนี้แก่ลูกจ้าง แสดงให้เห็นว่านายจ้างจ่ายเงินทั้งสองประเภทแก่ลูกจ้างเพื่อเป็นสวัสดิการเท่านั้น ไม่ได้จ่ายด้วยวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนในการทำงานจึงไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

ในส่วนนี้ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับประเด็นวินิจฉัยเงินเบี้ยเลี้ยงหรือเงินที่จ่ายในลักษณะเดียวกัน ดังนี้

กรณีเป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๖๕/๒๕๕๕ (เบี้ยกัณฑ์)

จำเลยเป็นลูกจ้างของโจทก์ตำแหน่งหัวหน้าคุมงานได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๑๕๓ บาท และได้รับเบี้ยกัณฑ์เหมาจ่ายเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมและค้างจ่ายเบี้ยกัณฑ์ โจทก์ฟ้องให้จำเลยจ่ายเบี้ยกัณฑ์เป็นเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นเงิน ๗๒,๙๑๘ บาท จำเลยให้การว่าเบี้ยกัณฑ์ไม่ใช่ค่าจ้าง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเบี้ยกัณฑ์เป็นเงิน ๑๘,๐๓๕.๗๑ บาท จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า โจทก์ฟ้องให้จำเลยจ่ายเบี้ยกัณฑ์และจำเลยต่อสู้ว่าโจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องเพราะโจทก์ไม่ได้เดินทางไปทำงานต่างจังหวัด ในการวินิจฉัยประเด็นพิพาทจึงต้องพิจารณาข้อตกลงระหว่างโจทก์จำเลยในเรื่องเบี้ยกัณฑ์โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่คู่ความนำสืบถึงการเปลี่ยนแปลงชื่อและวิธีการคำนวณตลอดจนระยะเวลาในการจ่ายเบี้ยกัณฑ์ การที่ศาลแรงงานกลางมิได้นำข้อเท็จจริงดังกล่าวมาใช้ประกอบการวินิจฉัยในประเด็นจึงไม่ชอบ ศาลฎีกาเห็นสมควรส่งสำนวนคืนไปยังศาลแรงงานกลางเพื่อวินิจฉัยพยานหลักฐานของโจทก์และจำเลยให้ครบถ้วนแล้วพิพากษาในเรื่องนี้ใหม่ตามรูปคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๔๓ (๑) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๐-๗๕๑/๒๕๕๔ (เบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมันรถยนต์ ค่าสิทธิรถยนต์ ค่าโทรศัพท์)

จำเลยจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าน้ำมันรถยนต์ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท ค่าสิทธิรถยนต์ ๒,๐๐๐ บาท และค่าโทรศัพท์ ๑,๐๐๐ บาท รวม ๘,๐๐๐ บาท เงินดังกล่าวจำเลยให้โจทก์ประจำลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือน ไม่คำนึงถึงว่าจะได้ใช้จ่ายเป็นค่าบำรุงรักษารถยนต์และค่าโทรศัพท์ไปหรือไม่เพียงใด โจทก์ไม่ต้องแสดงใบเสร็จ

เป็นหลักฐานในการรับเงิน การจ่ายเงินดังกล่าวจึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ในลักษณะเดียวกันกับค่าจ้าง จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๔๕/๒๕๕๔ (เบี้ยเลี้ยง)

เดิมโจทก์ได้รับเงินส่วนแบ่งการขายอันเป็นเงินที่จำเลยกำหนดว่าหากมี ยอดขายเปียร์ในจังหวัดทองที่นั่นตั้งแต่หนึ่งแสนโหลขึ้นไปจะให้โหลละ ๒ บาท ในแต่ละเดือนได้รับเงินส่วนแบ่งการขายเท่าใด จะแบ่งให้ร้อยละ ๒๕ เงินส่วนแบ่งการขายโจทก์จะได้รับไม่แน่นอนในแต่ละเดือน ต่อมาจำเลยได้รับแต่งตั้งเป็นรักษาการผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด โจทก์ไม่ได้เป็นฝ่ายขายจึงไม่ได้รับเงินส่วนแบ่งการขายแต่จำเลยตกลงจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แทนโดยจ่ายพร้อมเงินเดือน จำเลยจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่พนักงานในระดับเดียวกับโจทก์ขณะที่อยู่ฝ่ายตลาด เบี้ยเลี้ยงจึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ในจำนวนแน่นอนเป็นประจำทุกเดือนและจ่ายให้เมื่อโจทก์ทำงาน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการตลาด ไม่มีลักษณะการจ่ายให้เป็นสวัสดิการแก่โจทก์ เบี้ยเลี้ยงจึงเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายเดือนถือเป็นค่าจ้าง

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๑๒/๒๕๕๓ (เบี้ยเลี้ยงวันละ ๑๔๐)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่าเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น...” ซึ่งตามสัญญาว่าจ้างคนประจำเรือระบุเรื่องค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้างไว้ในข้อ ๓ และระบุเรื่องค่าเบี้ยเลี้ยงไว้ในข้อ ๓.๒ เพียงว่า “ค่าเบี้ยเลี้ยงวันละ ๑๔๐ บาท” ซึ่งศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้โจทก์ที่ปฏิบัติงานบนเรือเป็นอัตราแน่นอนทุกเดือนระหว่างออกไปปฏิบัติงาน โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าโจทก์ซึ่งเป็นนายเรือทำงานประจำบนเรือกิมจิง จะต้องปฏิบัติงานที่อื่นใดนอกจากบนเรือดังกล่าว เบี้ยเลี้ยงที่จำเลยจ่ายโจทก์จึงเป็นค่าตอบแทนในการตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติอันเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จำเลยจ่ายแก่โจทก์เป็นรายเดือน การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าเบี้ยเลี้ยงเป็นค่าจ้าง เมื่อรวมกับเงินเดือนแล้วโจทก์จึงได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๘๔,๒๐๐ บาท จึงชอบแล้ว

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙/๒๕๒๙ (เบี้ยเลี้ยง)

เบี้ยเลี้ยงที่จ่ายจ่ายให้โจทก์สม่าเสมอพร้อมกับเงินเดือนเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ถือเป็นค่าจ้าง

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๒๖/๒๕๒๙ (เบี้ยเลี้ยง)

บริษัทจำเลยมีสำนักงานอยู่ที่กรุงเทพมหานคร โจทก์เป็นลูกจ้างประจำทำหน้าที่พนักงานขาย และเก็บเงินจากลูกค้าของจำเลยในต่างจังหวัด ต้องออกทำงานต่างจังหวัดเดือนหนึ่งประมาณ ๒๕ วัน จะได้เบี้ยเลี้ยงวันละ ๒๓๐ บาท คือค่าที่พัก ๑๓๐ บาท ค่าอาหาร ๑๐๐ บาท มีจำนวนแน่นอนและมีลักษณะเป็นการเหมาจ่าย เพราะไม่ต้องแสดงใบเสร็จรับเงิน วันใดจ่ายค่าที่พักและค่าอาหารไม่ถึง ๒๓๐ บาท ก็ไม่ต้องคืนเงิน หากจ่ายเกินก็จะเบิกส่วนที่เกินไม่ได้ จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน เป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชยด้วย

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๖๓/๒๕๒๙ (เบี้ยเลี้ยง)

การที่โจทก์ออกไปปฏิบัติงานที่ต่างจังหวัด และจำเลยได้อนุมัติให้จ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงให้โจทก์ตามจำนวนวันที่ออกไปปฏิบัติงานนั้น เป็นการให้เงินตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาที่ทำงานในต่างจังหวัด ไม่ว่าจะป็นวันทำงานปกติหรือวันหยุดประจำสัปดาห์ เงินเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวมีลักษณะเช่นเดียวกับเงินเดือน หรือค่าจ้าง

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๒๘/๒๕๒๗ (เบี้ยเลี้ยง)

การที่ข้อบังคับของนายจ้างระบุว่า พนักงานที่ทำงาน ณ โรงกลั่นฯ ศรีราชา มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัดเป็นรายเดือน ร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือน ถ้าย้ายเข้ากรุงเทพมหานคร ไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงนั้นนั้น เมื่อเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวนายจ้างจ่ายแก่พนักงานทุกคนที่ทำงาน ณ โรงกลั่นน้ำมันศรีราชา เป็นอัตราแน่นอนทุกเดือน ไม่ใช่จ่ายให้เฉพาะพนักงานที่ออกไปทำงานนอกสถานที่เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว เบี้ยเลี้ยงนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

(๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๐๔/๒๕๒๗ (เบี้ยเลี้ยง)

ส. เป็นลูกจ้างของโจทก์ ทำงานในตำแหน่งคนครัวประจำเรือบรรทุกน้ำมัน ระหว่างปฏิบัติงานในเรือโจทก์จะจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ โดยหนึ่งเดือนจะได้หยุดงาน ๗ วันติดต่อกันและไม่ได้เบี้ยเลี้ยง การปฏิบัติงานของ ส. ระหว่างเรือออกปฏิบัติงานขนส่งน้ำมันจึงมิใช่เป็นการไปทำงานนอกสถานที่เป็นครั้งคราว เบี้ยเลี้ยงที่จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างซึ่งจะต้องนำมารวมเป็นฐานคำนวณเงินทดแทนด้วย

(๑๐) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๗๖/๒๕๒๖ (เบี้ยเลี้ยง)

ลูกจ้างเป็นช่างเหล็ก ปกติทำงานอยู่ที่กรุงเทพมหานครไม่มีสิทธิได้รับ เบี้ยเลี้ยง แต่ความรู้ความสามารถของลูกจ้างเป็นงานประเภทที่จะต้องไปซ่อมสะพานรถไฟ ตามเส้นทางรถไฟต่างจังหวัดอันเป็นงานประจำของตน ฉะนั้นเมื่อขณะประสบอันตราย ลูกจ้างออกไปทำงานที่หน่วยงานสะพานที่ต่างจังหวัดเป็นเวลาถึงหกเดือนเศษ ได้รับเบี้ยเลี้ยงเป็นการประจำจนกว่างานจะแล้วเสร็จ เห็นได้ชัดว่านายจ้างจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ ลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานโดยแท้ ดังนั้น เบี้ยเลี้ยงในคดีนี้จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การ คຸ້ມครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ ชอบที่จะนำมาเป็นฐานคำนวณค่า ทดแทนด้วย พิพากษายืน

(๑๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๖๖ - ๓๒๘๔/๒๕๒๕ (ค่านำร่องพิเศษ)

ค่านำร่องพิเศษ เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือน มีจำนวน แนนอน จึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ย่อมเป็นค่าจ้าง

(๑๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๗๐/๒๕๒๘ (เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะ)

งานผลิตและส่งกำลังไฟฟ้าเพื่อบริการแก่ผู้ใช้กระแสไฟฟ้าต้องใช้ ผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องตลอดเวลา ๒๔ ชั่วโมง โดยจัดผู้ปฏิบัติงานเข้าเป็นกะ ๆ ละ ๘ ชั่วโมง ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในลักษณะเตรียมพร้อมตลอดเวลา ๘ ชั่วโมง ไม่มีค่าล่วงเวลาเหมือน พนักงานอื่น จึงกำหนดเงินเพิ่มพิเศษให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้ากะเพื่อเป็นกำลังใจในการ ปฏิบัติงานที่เคร่งเครียดและเพื่อคลายความกังวลในเรื่องรายได้แต่ที่ไม่เพิ่มเป็นเงินเดือนให้ เพราะผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ต้องจัดหมุนเวียนเปลี่ยนกับมาทำ หากเพิ่มเงินเดือนจะทำให้ ได้รับเงินเดือนสูงเมื่อไปปฏิบัติงานที่หน้าที่อื่น ปรากฏตามเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข ๔ ศาลฎีกาเห็นว่า เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะเป็นเงินที่โจทก์จ่ายแก่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานกะเพราะพนักงานผู้นั้นเข้ากะทำงานอันเป็นการทำงานในเวลาทำงาน จึงเป็น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เป็นค่าจ้างตามบทนิยามในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคຸ້ມครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ แม้ในการพิจารณากำหนดอัตราเงินเพิ่มพิเศษโจทก์ได้นำเวลา ทำงานของผู้ปฏิบัติงานไปเปรียบเทียบกับพนักงานปกติว่า พนักงานปกติจะได้ค่าทำงาน ล่วงเวลาร้อยละ ๒๓.๔๕ ของเงินเดือนการให้เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานกร้อยละ ๔๐ ของเงินเดือน ซึ่งมากกว่าการให้เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานปกติร้อยละ ๑๖.๕๕ ของเงินเดือน ก็เป็นเหตุผลว่าสมควรกำหนดเงินเพิ่มพิเศษผู้ปฏิบัติงานกะจำนวนเท่าใด หากทำให้เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะเปลี่ยนลักษณะไปไม่จำเป็นนำเงินทั้งหมดมา

เป็นฐานในการคำนวณเงินทดแทนชอบแล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะร้อยละ ๒๓.๔๕ ของเงินเดือนเป็นค่าจ้างนำมาเป็นฐานคำนวณเงินทดแทน ส่วนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานอีกร้อยละ ๑๖.๕๕ ของเงินเดือนมิใช่ค่าจ้างไม่นำมาเป็นฐานคำนวณเงินทดแทน ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วยอุทธรณ์จำเลยฟังขึ้นอุทธรณ์โจทก์ฟังไม่ขึ้นพิพากษาแก้เป็นให้ยกฟ้องโจทก์เสียทั้งสิ้น

(๑๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๓๓- ๑๒๖๘/๒๕๒๕ (เงินเพิ่มพิเศษทางทะเล เงินเพิ่มพิเศษค่ากะ)

การปฏิบัติงานในทะเลเป็นงานประจำในหน้าที่ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานประจำในทะเล มิใช่เป็นการทำงานนอกสถานที่ เงินเพิ่มพิเศษทางทะเลจึงเป็นการทดแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ ถือเป็นค่าจ้าง การทำงานตอนกลางคืนของจำเลยเป็นการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน เงินเพิ่มพิเศษค่าทำงานเข้ากะหมุนเวียนรอบกลางคืนในการไปทำงานทางทะเล จึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเป็นการทดแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

(๑๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔ (เงินเพิ่มพิเศษทางทะเล)

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่าปรากฏตามข้ออ้างในคำฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำโจทก์ได้เงินเพิ่มพิเศษทางทะเลเพราะจำเลยใช้ให้โจทก์ไปทำงานในเรือขุดแร่ของจำเลยในทะเล จำเลยมิได้ปฏิเสธความข้อนี้ ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็แสดงว่าเงินเพิ่มพิเศษทางทะเลเป็นเงินซึ่งจ่ายให้แก่ค่าจ้างปกติเพราะเหตุที่ต้องไปปฏิบัติงานประจำอยู่ในทะเล จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการทดแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานนับว่าเป็น "ค่าจ้าง" ตามบทนิยามในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๒ แม้จำเลยจะให้การไว้ว่าเงินเพิ่มพิเศษทางทะเลนี้ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เท่านั้น และคู่ความแถลงรับกันว่า นอกจากคนงานในเรือขุด ยังมีคนงานปฏิบัติหน้าที่อยู่บนบกอีกส่วนหนึ่ง คนงานในเรืออาจถูกย้ายจากเรือขุดมาปฏิบัติหน้าที่บนบกได้ก็ตาม แต่ก็ไม่ลบล้างข้อเท็จจริงที่ว่าโจทก์ทั้งสองเป็นคนงานจำพวกที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในทะเลนั่นเอง ส่วนเงินเพิ่มพิเศษค่าทำงานเข้าผลัดหมุนเวียนในรอบกลางคืน จำเลยมิได้ให้การปฏิเสธเกี่ยวกับเงินนี้แต่ประการใด และคู่ความยังแถลงรับกันด้วยว่า เงินนี้เป็นผลต่อเนื่องจากการทำงานในเรือขุด จึงต้องถือว่าเงินนี้เป็นค่าจ้างที่จะต้องนำไปรวมกับค่าจ้างปกติเพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยด้วย

กรณีไม่เป็นค่าจ้าง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๖๐/๒๕๕๖ (เบี้ยกัณฑ์)

ค่าเบี้ยกัณฑ์และค่าเช่าบ้านนั้น จำเลยมีระเบียบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับธุรกิจ หมวดการโยกย้ายที่อยู่อาศัยข้อ ๖ กำหนดว่า เงินช่วยเหลือค่าทำงานต่างจังหวัด อัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือนมูลฐาน และข้อ ๗ กำหนดว่าเงินช่วยเหลือค่าชดเชยที่พัก อัตราร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือนมูลฐาน จำเลยจะจ่ายเงินทั้งสองประเภทนี้ให้แก่โจทก์เป็นประจำทุกเดือนเมื่อโจทก์ไปทำงานในต่างจังหวัดเพื่อเป็นการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าเช่าที่พัก เงินค่าเบี้ยกัณฑ์และค่าเช่าบ้าน จำเลยที่ ๑ มีระเบียบการจ่ายชัดเจนว่าประสงค์จะช่วยเหลือโจทก์ในด้านเงินค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับส่วนตัวและค่าเช่าที่พักเมื่อโจทก์ต้องไปทำงานในต่างจังหวัด หากโจทก์กลับเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครแล้ว จำเลยจะไม่จ่ายเงินทั้งสองประเภทนี้แก่โจทก์ แสดงให้เห็นว่าจำเลยจ่ายเงินทั้งสองประเภทแก่โจทก์เพื่อเป็นสวัสดิการเท่านั้น ไม่ได้จ่ายด้วยวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เงินเบี้ยกัณฑ์และค่าเช่าบ้านจึงไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ จึงไม่นำมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชย

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๑-๔๘๒/๒๕๕๑ (เบี้ยเลี้ยงประจำวัน)

การจ่ายเบี้ยเลี้ยงประจำวันแก่พนักงานรายวัน วันละ ๑๐ บาท เพื่อจูงใจให้พนักงานขยัน ไม่ใช่ค่าจ้าง

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๕๔-๙๕๒๘/๒๕๔๙ (ค่ากะ)

ค่าเข้ากะบาย ๒๐ บาท ต่อสัปดาห์ และค่าเข้ากะดึก ๓๐ บาท ต่อสัปดาห์ เป็นเงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ทำงานกะบายและกะดึกซึ่งต้องทำงานในเวลากลางคืนด้วย จึงเป็นสวัสดิการไม่ใช่เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ ไม่ใช่ค่าจ้าง

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๐/๒๕๔๒ (เบี้ยเลี้ยง)

เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นค่าเช่าบ้านและเบี้ยเลี้ยง เนื่องจากโจทก์ไปปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรีและไม่มีบ้านพักเป็นของตนเอง ต้องนำใบเสร็จมาแสดง และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องอาหาร ค่าเดินทางกลับบ้าน และค่าซ่อมรถ ทั้งต้องจ่ายจริงมีลักษณะจ่ายเป็นสวัสดิการ ไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๓๕/๒๕๒๓ (เบี้ยเลี้ยง)

ศาลฎีกาเห็นว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ นิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ไว้ว่า "หมายความว่าเป็นเงิน หรือ

เงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือ เงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร" เมื่อ ม.มีหน้าที่ทำงานประจำอยู่ที่สำนักงานของโจทก์ เงินเดือนปกติที่โจทก์จ่ายให้แก่ ม. จึงเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานอยู่แล้ว ส่วนเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางซึ่งโจทก์จ่ายให้ ม. เมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัดเป็นครั้งคราวนั้น ก็เป็นการตอบแทน การออกไปทำงานในต่างจังหวัด นอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน ไม่มีพฤติการณ์ใดแสดงให้เห็นว่า โจทก์จ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางให้แก่ ม. เป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานด้วย เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางในคดีนี้จึงหาใช้ค่าจ้างไม่ และไม่อาจนำมารวมคำนวณค่าทดแทนได้ พิพากษายืน

๑๑. เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ประปา , ช่วยเหลือบุตร ค่าซักรีดเสื้อผ้า

เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ประปา , ช่วยเหลือบุตร ค่าซักรีดเสื้อผ้า เมื่อพิจารณาจากชื่อแล้วเห็นได้ว่ามีลักษณะเป็นการจ่ายเพื่อช่วยเหลือหรือจ่ายเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างมากกว่าที่จะจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ซึ่งแนวคำพิพากษาศาลฎีกาส่วนใหญ่พิจารณาจากเจตนาของการจ่ายของนายจ้างว่ามีวัตถุประสงค์เช่นใด หรือตกลงกันไว้อย่างไร ในส่วนนี้ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องในประเด็นการวินิจฉัยการจ่ายเงินในลักษณะดังกล่าว ไว้ดังนี้

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗/๒๕๔๑ (เงินช่วยเหลือค่าบ้าน ค่าไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์)

คำจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ หมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณ ตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ดังนี้ แม้จำเลยจ่ายค่าเช่าบ้าน เดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท ค่าสาธารณูปโภคให้แก่ ค่าไฟฟ้า ประปา และโทรศัพท์เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ให้แก่โจทก์ เท่ากันทุกเดือนพร้อมเงินเดือนโดยไม่ต้องมีใบเสร็จรับเงินมาแสดงก็ตาม แต่เมื่อเงินดังกล่าวเป็นเพียงสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่โจทก์ มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานของโจทก์ จึงไม่เป็นค่าจ้าง ย่อมนำมารวมเข้ากับเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าชดเชยไม่ได้

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๘๒/๒๕๓๑ (เงินช่วยเหลือบุตร)

เงินช่วยเหลือบุตร เป็นเงินที่นายจ้างให้เฉพาะลูกจ้างที่มีบุตรมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง หาใช่เป็นเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ จึงไม่เป็นค่าจ้าง

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐ (ค่าซักรีดเสื้อผ้า)

คดีนี้ โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิดแต่จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์โดยมิได้นำค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าซักรีดซึ่งจำเลยจ่ายให้โจทก์เมื่อโจทก์เดินทางไปทำหน้าที่ในต่างจังหวัด ประมาณเดือนละ ๒๐ วัน อันถือว่าเป็นค่าจ้างมารวมคำนวณด้วยขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยส่วนที่ยังขาดอีก ๔๘,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าการที่โจทก์จะต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดนั้นโจทก์จะต้องทำประมาณการรายละเอียดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อขออนุมัติต่อจำเลยก่อนเมื่อได้รับอนุมัติแล้วโจทก์จึงจะเดินทางไปได้ลักษณะการทำงานของโจทก์ในต่างจังหวัดจึงมิได้มีการกำหนดให้

โจทก์ต้องปฏิบัติไว้แน่นอน ศาลฎีกาเห็นว่าค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าซักกรีด เหล่านี้โจทก์มีได้รับจากจำเลยเป็นประจำ โจทก์จะได้รับก็ต่อเมื่อจำเลยได้อนุมัติให้โจทก์ไป ปฏิบัติงานในต่างจังหวัดและโจทก์ก็ได้ไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดเป็นประจำหรือแน่นอน ตายตัวทุกเดือนแต่อย่างไร ดังนั้นเงินทั้ง ๔ ประเภทนี้จึงมิใช่เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ โจทก์เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติตามความหมายของคำว่าค่าจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๒ โจทก์จึงไม่มีสิทธินำเงิน จำนวนดังกล่าวมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชยได้ พิพากษายืน

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๕/๒๕๒๘ (ค่าซักกรีดเสื้อผ้า)

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยข้อกฎหมายว่า โจทก์อุทธรณ์ว่าเงินช่วย ค่าอาหาร เงินช่วยค่าพาหนะ เงินช่วยค่าซักกรีด และเงินเดือนเดือนที่ ๑๓ เป็นค่าจ้างต้อง นำมารวมคำนวณเงินบำเหน็จ ค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาใน วันหยุดและค่าทำงานผลัดคืนด้วย ข้อนี้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดให้ คำนวณเงินบำเหน็จจากอัตราเงินเดือนคูณด้วยจำนวนปีของการเป็นลูกจ้าง และได้นิยาม คำว่า "เงินเดือน" ไว้ว่าหมายถึงตัวเงินเดือนเดือนสุดท้ายของลูกจ้างไม่นับรวมเงินชดเชย อื่น ๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา โบนัสหรือเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ดังนี้ เงินช่วยค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าซักกรีดและเงินเดือนเดือนที่ ๑๓ หาใช่ "ตัวเงินเดือน" อันจะเป็นเงินเดือนที่ต้องนำมา คำนวณเงินบำเหน็จไม่ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฯ กำหนดว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานที่ทำ อากาศยานดอนเมือง จะได้รับเงินช่วยค่าอาหารเดือนละ ๖๐๐ บาท ลูกจ้างซึ่งต้องทำงาน ที่ทำอากาศยานดอนเมืองโดยต้องแต่งเครื่องแบบของบริษัท จะได้รับเงินช่วยค่าซักกรีด เดือนละ ๑๕๐ บาท และลูกจ้างซึ่งทำงานที่ทำอากาศยานดอนเมือง จะได้รับเงินช่วย ค่าพาหนะเดือนละ ๓๕๐ บาท เห็นได้ว่า ลูกจ้างที่กล่าวนี้ต้องเสียค่าอาหาร ค่าพาหนะ มากกว่าลูกจ้างซึ่งทำงานที่หน่วยอื่น หรือต้องเสียค่าซักเครื่องแบบซึ่งเป็นเครื่องแบบของ จำเลยจำเลยจึงจ่ายเงินช่วยเหลือดังกล่าวให้เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายนั้น ๆ หาใช่เป็นการจ่าย ตอบแทนการทำงานไม่ เงินช่วยค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าซักกรีด จึงไม่เป็นค่าจ้าง ส่วน เงินเดือนเดือนที่ ๑๓ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฯ กำหนดว่า ในเดือนธันวาคมของแต่ละ ปีบริษัทจะจ่ายเงินเดือนๆ ละ ๑๓ ของปีให้แก่ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นลูกจ้างที่ยังไม่พ้น กำหนดระยะทดลองงาน เห็นว่า หากมีการทำงานในเดือนที่ ๑๓ ไม่ จำเลยจ่ายเงินนี้ใน โอกาสสิ้นปี เป็นการแสดงน้ำใจต่อกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง ไม่เป็นการตอบแทนการทำงานโดยตรง จึงไม่เป็นค่าจ้างเช่นเดียวกัน พิพากษายืน

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๘๖ - ๔๐๘๗/๒๕๒๘

เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้ามิใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงาน และมีใช้เงินเดือนหรือเงินเพิ่มซึ่งเป็นส่วนควบของเงินเดือนตามข้อบังคับของจำเลย แต่เป็นเงินประโยชน์อย่างอื่น ดังนั้น เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้าจะนำมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชยและเงินสงเคราะห์มิได้

๑๒. เงินภาษีรายได้ เงินส่งประกันสังคม เงินที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้าง

การจ่ายเงินภาษีรายได้ เงินส่งประกันสังคม หรือเงินในลักษณะที่นายจ้างได้ตกลงจ่ายแทนลูกจ้างไป โดยลักษณะคดีที่พิพาทกันในชั้นศาล เป็นคดีที่ลูกจ้างมีทั้งในตำแหน่งสูงและเป็นต่างชาติ กับคดีที่ลูกจ้างระดับล่าง กล่าวคือ ในกรณีที่ลูกจ้างระดับสูงได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงย่อมต้องเสียภาษีเงินได้สูง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันว่าให้นายจ้างเป็นผู้เสียภาษีเงินได้เพื่อหลบหลีกกฎหมายภาษีหรือเพื่อมิให้ลูกจ้างถูกหักค่าจ้างส่งภาษีรายได้ในอัตราที่สูง ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเงินดังกล่าวที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้างไปไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง หรือกรณีเงินชดเชยอัตราแลกเปลี่ยนที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่ตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นเงินบาท และตกลงให้มีการปรับยอดทุกเดือนเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนระหว่างเงินสกุลบาทและสกุลเหรียญสหรัฐ เงินชดเชยอัตราแลกเปลี่ยนจึงไม่ครอบคลุมถึงเงินเดือนทั้งหมด และมีจำนวนไม่แน่นอน จึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ ส่วนลูกจ้างระดับล่างที่นายจ้างให้ค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกฎหมายอยู่แล้ว การที่ลูกจ้างจะถูกหักเงินส่งประกันสังคมอีกย่อมทำให้ลูกจ้างได้รับเงินเดือนน้อยลงไปอีก นายจ้างจึงอาจตกลงกับลูกจ้าง โดยนายจ้างจ่ายเงินประกันสังคมแทนลูกจ้างเพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อย การจ่ายเงินลักษณะนี้มีลักษณะการจ่ายเป็นการช่วยเหลือมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติอันจะถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

แต่อย่างไรก็ตามมีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเงินที่จ่ายในลักษณะนี้ถือเป็นค่าจ้าง ในส่วนนี้ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาเกี่ยวกับการจ่ายเงินในลักษณะนี้ ดังนี้

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๙๔/๒๕๕๐ (เงินที่นายจ้างหักชำระภาษี)

เงินที่นายจ้างหักชำระเป็นค่าภาษีเดือนละ ๑๕๕,๐๐๐ บาท เป็นเงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ถือเป็นค่าจ้าง

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๖๙/๒๕๔๙ (เงินชดเชยอัตราแลกเปลี่ยน)

เงินชดเชยอัตราแลกเปลี่ยนนายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่ตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นเงินบาท และตกลงให้มีการปรับยอดทุกเดือนในวันที่ ๒๕ ของแต่ละเดือน เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนระหว่างเงินสกุลบาทและสกุลเหรียญสหรัฐ โดยนำเงินเดือนร้อยละ ๕๐ มาปรับยอดตามอัตราแลกเปลี่ยนหรืออัตราซื้อขายกลางเงินชดเชยอัตราแลกเปลี่ยนจึงไม่ครอบคลุมถึงเงินเดือนทั้งหมด และมีจำนวนไม่แน่นอน จึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ ส่วนเงินค่าเช่า

บ้านแม่นายจ้างจะจ่ายให้ลูกจ้างทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนและไม่มีเงื่อนไข แต่ก็จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เป็นชาวต่างชาติที่ต้องเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงสถานที่พักอาศัยจากที่เคยอยู่เดิม เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานตามปกติเช่นกัน ดังนั้น เงินชดเชยอัตราแลกเปลี่ยนและค่าเช่าบ้าน จึงไม่เป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๓๓/๒๕๔๙ (เงินที่จ่ายให้มารดาลูกจ้างเพื่อทำให้รายได้พึงประเมินของลูกจ้างลดลง)

นายจ้างตกลงจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยจ่ายในนามลูกจ้างเดือนละ ๔๗,๐๐๐ บาท และจ่ายในนามมารดาลูกจ้างเดือนละ ๗๓,๗๓๐ บาท โดยมารดาลูกจ้างไม่ได้มาปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง การที่ตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในนามมารดาลูกจ้าง ก็โดยมีเจตนาเพื่อทำให้รายได้พึงประเมินของลูกจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณและเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามประมวลรัษฎากรของลูกจ้างลดลงไปจากที่ได้รับจริง แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินค่าจ้างอันมีผลทำให้รัฐจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากลูกจ้างได้ลดน้อยลง ถือได้ว่าเป็นการสุจริต แต่ข้อตกลงดังกล่าวก็หาตกเป็นโมฆะไม่ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินส่วนนี้ด้วย

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๘/๒๕๔๕ (ค่าภาษีและเงินส่งประกันสังคมที่นายจ้างออกให้)

ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่า ภาษีเงินได้ที่จำเลยนำส่งกรมสรรพากรและเงินประกันสังคมที่จำเลยนำส่งสำนักงานประกันสังคมจำเลยออกให้ลูกจ้างของจำเลยทุกคนรวมทั้งโจทก์ด้วยซึ่งภาษีเงินได้และเงินสมทบกองทุนประกันสังคมนั้นโจทก์ในฐานะผู้มีเงินได้และลูกจ้างผู้ประกันตนมีหน้าที่จักต้องชำระโดยจำเลยจะหักเงินจำนวนดังกล่าวไว้จากค่าจ้างและนำส่งให้แก่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เมื่อจำเลยมิได้หักเงินจำนวนดังกล่าวจากค่าจ้างของโจทก์ แต่ออกเงินนั้นแทนโจทก์ และส่งไปส่วนราชการดังกล่าว ภาษีเงินได้และเงินสมทบกองทุนประกันสังคมที่จำเลยออกให้แก่โจทก์จึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและเป็นการจ่ายแทนโจทก์ มิได้จ่ายให้แก่โจทก์ เป็นเงินประเภทอื่นมิใช่เงินที่จำเลยและโจทก์ตกลงจ่ายให้แก่กันเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้างตามบทกฎหมาย

ข้างต้น ส่วนที่โจทก์อ้างว่าเงินทั้งสองประเภทจะต้องนำไปรวมเป็นเงินได้ของโจทก์และคำนวณหักภาษี ณ ที่จ่าย และจำเลยมีหน้าที่ต้องหักภาษี ณ ที่จ่าย สำหรับเงินภาษีที่จำเลยตกลงจ่ายให้แก่โจทก์ด้วยนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลรัษฎากร ไม่เกี่ยวกับปัญหาว่าเงินทั้งสองประเภทดังกล่าวเป็นค่าจ้างหรือไม่

(๕) พิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๖๑/๒๕๔๐ (ค่าภาษีเงินได้)

แม้หนังสือผ่านสิทธิและรับรองเงินเดือนเอกสารหมาย จ. ๒ ระบุว่าโจทก์ได้รับเงินเดือนเดือนละ ๒๗๙,๐๐๐ บาท และรายได้พิเศษอื่น ๆ เฉลี่ยต่อเดือนเดือนละ ๖๙,๗๕๐ บาท แต่บันทึกการจ่ายเงินเดือนเอกสารหมาย จ.๘ ระบุเฉพาะเงินเดือนสุทธิของโจทก์เพียง ๒๗๙,๐๐๐ บาท เห็นได้ว่าเงินรายได้พิเศษอื่น ๆ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารหมาย จ.๒ ก็คือเงินค่าภาษีเงินได้ซึ่งจำเลยที่ ๑ รับผิดชอบแทนโจทก์นั่นเอง ที่โจทก์เบิกความว่า ค่าภาษีเงินได้ดังกล่าวถือได้ว่าเป็นค่าจ้างนั้น เห็นว่า โจทก์เป็นผู้มีรายได้มีหน้าที่ต้องเสียภาษีเงินได้ต่อกรมสรรพากร จำเลยที่ ๑ ออกภาษีเงินได้ให้แก่กรมสรรพากรแทนโจทก์โดยมิได้หักจากเงินเดือนของโจทก์ ภาษีเงินได้เฉลี่ยเดือนละ ๖๙,๗๕๐ บาท ดังกล่าวจึงเป็นสวัสดิการ มิใช่เป็นเงินที่จำเลยที่ ๑ ผู้เป็นนายจ้างจ่ายให้แก่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๒ ดังนั้น ค่าจ้างอัตราสุดท้ายของโจทก์จึงเป็นเดือนละ ๒๗๙,๐๐๐ บาท

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๒๗/๒๕๓๓ (เงินค่าภาษี)

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "โจทก์อุทธรณ์ในข้อ (๔) ว่า โจทก์ได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๒๐,๐๐๐ บาท ไม่ใช่ ๖๐,๐๐๐ บาท ตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลาง โดยอ้างว่าเงินค่าภาษีที่จำเลยออกให้โจทก์เดือนละ ๒๗,๒๘๐.๔๑ บาท เป็นค่าจ้าง และโจทก์ยังได้รับเงินค่าจ้างจากบริษัทแม่ที่ฮ่องกงเดือนละ ๑๑,๐๐๐ บาท นอกจากนี้เงินค่าน้ำมันรถ เงินค่าเลี้ยงรับรองและเงินค่าใช้จ่ายส่วนตัวก็เป็นค่าจ้าง เมื่อรวมกันแล้วโจทก์ได้รับเงินเดือนสุดท้ายไม่น้อยกว่าเดือนละ ๑๒๐,๐๐๐ บาท เห็นว่า เงินค่าภาษีที่จำเลยออกให้โจทก์นั้น แม้มีการจ่ายแทนโจทก์เป็นประจำทุกเดือน แต่เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่กรมสรรพากร มิได้จ่ายให้แก่โจทก์ การที่จำเลยจ่ายค่าภาษีแทนโจทก์ เป็นเพียงสวัสดิการอย่างหนึ่งที่ช่วยแบ่งเบาภาระการเสียภาษีให้แก่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าเงินภาษีไม่ใช่ค่าจ้างชอบแล้ว พิพากษายืน

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๑/๒๕๒๙ (ภาษีเงินได้ที่นายจ้างออกให้)

โจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากจำเลยโดยบรรยายฟ้องว่า เงินรางวัลและค่าครองชีพพิเศษ เงินสะสมค่าเครื่องแบบ ค่าต่อทะเบียนรถยนต์ ค่าน้ำมันรถยนต์ ค่าภาษีเงินได้ ค่ารถประจำตำแหน่ง และโบนัสพิเศษเป็นค่าจ้างต้องนำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย จำเลยให้การว่า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์มีความผิด โดยมีได้ต่อสู้ว่าเงินทั้ง ๘ รายการดังกล่าวเป็นค่าจ้างหรือไม่ เช่นนี้ เมื่อโจทก์มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว ศาลย่อมต้องพิจารณาต่อไปว่าโจทก์มีสิทธิเรียกร้องเป็นจำนวนเงินเท่าใด โดยคำนวณจากอายุงานและค่าจ้างเป็นหลัก เมื่อรายการใดถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมายอันจะพืงนำมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องในเงินจำนวนนั้นการที่ศาลวินิจฉัยว่าเงินและสิ่งของที่โจทก์ได้รับรวม ๘ รายการมิใช่ค่าจ้างจึงเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับประเด็น ไม่เป็นการวินิจฉัยนอกประเด็นหรือเป็นเรื่องที่ถือว่าจำเลยยอมรับแล้ว

เงินรางวัลเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้จากผลกำไรซึ่งแล้วแต่ผู้บริหารจะกำหนดเองและไม่แน่นอน มิใช่เป็นเงินที่ให้เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง ส่วนค่าครองชีพพิเศษก็มิได้แยกจำนวนไว้ต่างหากโดยกำหนดรวมไว้เป็นเงินรางวัลและค่าครองชีพพิเศษผลจึงเป็นการจ่ายเงินรางวัลและค่าครองชีพพิเศษต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารของจำเลยที่จะกำหนดและเป็นจำนวนไม่แน่นอน เงินประเภทนี้จึงมิใช่ค่าจ้าง

จำเลยได้จ่ายเงินสะสมสมทบโดยมิได้หักเงินเดือนของลูกจ้างและได้จ่ายสมทบนับแต่พนักงานของจำเลยได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำส่วนสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับเงินสะสมก็ต่อเมื่อออกจากงาน หากออกจากงานก่อนครบ ๕ ปี หรือออกเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือประมาทเลินเล่อ หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษาที่ไม่มีสิทธิได้รับนอกจากจำเลย จะพิจารณาเห็นสมควรเงินประเภทนี้จึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานอันพึงถือว่าเป็นค่าจ้าง

ค่าต่อทะเบียนรถยนต์ปีละ ๑,๐๐๐ บาท จำเลยจ่ายให้แก่พนักงานบางระดับที่ไม่มีรถยนต์ประจำตำแหน่ง แต่สำหรับโจทก์ซึ่งมีรถยนต์ประจำตำแหน่งได้รับอนุมัติช่วยเหลือด้วย ซึ่งเป็นเพียงการช่วยเหลือในด้านสวัสดิการ มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง

จำเลยเติมน้ำมันให้แก่โจทก์เพื่อให้โจทก์ได้ใช้รถยนต์ประจำตำแหน่งมีจำนวนมากน้อยแล้วแต่การใช้งานแต่ไม่เกินเดือนละ ๓๐๐ ลิตร หากใช้น้อยก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องในส่วนที่ใช้จ่ายไม่ครบ จึงเป็นจำนวนไม่แน่นอนและมีใช้การเหมาจ่าย กรณีเป็นเรื่องที่จำเลย

อนุเคราะห์โจทก์เกี่ยวกับการใช้พาหนะ มีใช้เงินหรือสิ่งของที่จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานอันจะถือเป็นค่าจ้าง

ภาษีเงินได้ที่จ่ายออกให้โจทก์โดยมิได้หักจากเงินเดือนของโจทก์ เป็นการที่จ่ายจัดให้มีขึ้นเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างเต็มตามสัญญาจ้าง เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีพและดำรงฐานะให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดียิ่งขึ้น เป็นสวัสดิการที่จ่ายจัดหาให้แก่ลูกจ้าง มิใช่เป็นเงินที่ให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้าง

จ่ายจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้โจทก์ได้ใช้ก็เพื่อประโยชน์ในการที่โจทก์ใช้เป็นพาหนะเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนแม้บางเวลาโจทก์อาจนำไปใช้เป็นส่วนตัวได้บ้างก็เป็นเรื่องการอนุเคราะห์ในด้านความสะดวกสบายบางประการเท่านั้น กรณีไม่อาจเปลี่ยนแปลงสภาพของการอำนวยความสะดวกของความสะดวกสบายเช่นนี้มาเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนได้ จึงมิใช่ค่าจ้าง

เงินโบนัสมีใช้เงินซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายอย่างไรก็ได้ก็ตามแต่นายจ้างจะเป็นผู้กำหนด และการจ่ายเงินโบนัสพิเศษก็เป็นไปตามดุลพินิจของกรรมการผู้จัดการใหญ่ของจำเลยเป็นผู้กำหนดและเป็นจำนวนไม่แน่นอนจึงมิใช่ค่าจ้าง

ค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเพียงใด ต้องคำนวณโดยถืออายุงานและค่าจ้างเป็นหลัก เมื่อโจทก์มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากจำเลยแล้ว ศาลก็ต้องพิจารณาต่อไปว่าโจทก์มีสิทธิเรียกร้องเป็นจำนวนเงินเท่าใด เมื่อรายการใดถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมายอันพียงนำมารวมคำนวณแล้ว โจทก์ก็ย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องตามกฎหมายในเงินจำนวนนั้น การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าเงินและสิ่งของที่โจทก์ได้รับรายการใดมิใช่ค่าจ้าง จึงเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับประเด็นหาใช่เป็นเรื่องนอกประเด็นหรือเป็นเรื่องที่ถือว่าจำเลยยอมรับแล้วไม่

๑๓. เงินโบนัส เงินรางวัล เงินบำเหน็จ เงินสะสม

เงินโบนัส เงินรางวัล หรือเงินในลักษณะเดียวกันนี้ มีลักษณะเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจหรือเป็นรางวัลการทำงานที่นายจ้างตกลงจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นรายปี รายไตรมาส โดยนายจ้างมักพิจารณาการจ่ายโดยลูกจ้างต้องเข้าเกณฑ์เงื่อนไขที่นายจ้างกำหนด หรือเป็นไปตามผลประกอบกิจการของนายจ้าง เช่นการที่ลูกจ้างจะได้รับโบนัสต้องมีผลการทำงานไม่ต่ำกว่าเกรด ซี หรือมีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป รวมถึงการได้รับโบนัสนั้นลูกจ้างต้องมีตัวตนอยู่จนถึงวันที่ถึงกำหนดจ่ายโบนัส หากลูกจ้างลาออกก่อนหรือถูกเลิกจ้างก่อนครบกำหนดจ่ายย่อมไม่ได้รับโบนัส เช่น ลูกจ้างลาออกเดือนตุลาคม แต่วันที่นายจ้างตกลงจ่ายโบนัสแก่ลูกจ้างคือวันที่ ๒๘ ของเดือนธันวาคม ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับโบนัส ลูกจ้างจะนำคดีไปฟ้องให้โบนัสจ่ายเงินโบนัสตามสัดส่วนมิได้เนื่องจากมิได้มีการตกลงจ่ายให้ตามสัดส่วนตั้งแต่แรก บางกรณีการได้รับโบนัสอาจเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้าง และได้ตกลงกันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งสำหรับคำพิพากษาของศาลฎีกากรณีทีวินิจฉัยว่าเงินโบนัสหรือเงินที่จ่ายในลักษณะเดียวกันไม่เป็นค่าจ้าง ได้วินิจฉัยว่า เงินโบนัสเฉลี่ยเดือนละ ๖,๘๔๐ บาท เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อจูงใจลูกจ้างทำงานให้มีประสิทธิภาพ ขยันตั้งใจทำงาน และเป็นสวัสดิการมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง ได้รับไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผลงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้างเงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงาน มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้าง เงินโบนัสจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่วนคำวินิจฉัยอีกคดีหนึ่งวินิจฉัยว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุว่าพนักงานจะต้องมีสภาพเป็นพนักงานรายเดือนอยู่จนถึงวันจ่ายเงินโบนัสนั้น เว้นแต่กรณีการเกษียณอายุ แสดงว่าลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวตนอยู่ในวันที่ครบกำหนดจ่ายเงินโบนัส เมื่อนายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดวันจ่ายเงินโบนัส ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสจากนายจ้าง ในส่วนนี้ผู้เขียนได้รวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีพิพาทเรื่องโบนัสดังต่อไปนี้

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๕๔/๒๕๕๗ (โบนัส)

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลย ในระหว่างที่ทำงานกับจำเลย จำเลยมีนโยบายจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ (โบนัส) แต่จำเลยไม่จ่ายให้แก่โจทก์ จำเลยให้การว่าพนักงานที่จะได้รับเงินดังกล่าวต้องมีสภาพเป็นพนักงานก่อนหรือขณะที่จำเลยพิจารณาจ่าย โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเพราะโจทก์ลาออกก่อนที่จำเลยจะประกาศแจ้งการจ่ายเงินให้โจทก์ทราบ ทั้งการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ (โบนัส) เป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานและมีกำลังใจในการทำงานกับจำเลยต่อไป มิใช่จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานให้พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงาน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลงานที่โจทก์อ้างโจทก์มีสิทธิเพียง ๐.๕ เท่าของเงินเดือนเป็นเงิน ๑๐,๖๑๕ บาท ศาลแรงงานภาค ๔ พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินจำนวน ๑๐,๖๑๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่านโยบายการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ (โบนัส) มิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงไม่ผูกพันระหว่างจำเลยกับลูกจ้าง เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๔ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๓/๒๕๕๗ (โบนัส ค่าประกันอุบัติเหตุ)

ค่าโทรศัพท์อัตราเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ในลักษณะเหมาจ่ายเป็นเงินเท่ากันทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่าโจทก์จะใช้จ่ายเป็นค่าโทรศัพท์หรือไม่ หรือได้ใช้เป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด ไม่ต้องแสดงใบเสร็จ ค่าโทรศัพท์จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

ค่าพาหนะตอบแทนในการปฏิบัติงานเดือนละ ๖,๙๐๐ บาท จำเลยมีวัตถุประสงค์จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการในการปฏิบัติงาน เป็นการช่วยเหลือโจทก์ไม่ต้องเป็นภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ได้รับไม่แน่นอน จึงไม่ใช่ค่าจ้าง สำหรับค่าประกันอุบัติเหตุเดือนละ ๕๐๐ บาท เงินตอบแทนในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์เฉลี่ยเดือนละ ๑๖,๑๕๘ บาท และเงินโบนัสเฉลี่ยเดือนละ ๖,๘๔๐ บาท เป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อจูงใจโจทก์ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ขยันตั้งใจทำงาน และเป็นสวัสดิการ มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง ได้รับไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผลงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๒๘/๒๕๕๗ (เงินบำเหน็จและเงินรางวัล)

เงินบำเหน็จและเงินรางวัลประจำปีนั้น เห็นว่า เงินดังกล่าวเป็นสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่อาจเกิดขึ้นตามข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน หรืออาจเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงมิใช่เงินอย่างใดอย่างหนึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่พนักงานตรวจแรงงานจะมีอำนาจวินิจฉัยและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔ ลูกจ้างจึงมีสิทธิฟ้องศาลเพื่อบังคับตามสิทธิเรียกร้องดังกล่าวได้ภายในอายุความของสิทธิเรียกร้องดังกล่าว

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๙๕๔/๒๕๕๖ (เงินโบนัส)

เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงาน มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้าง เงินโบนัสจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุว่าพนักงานจะต้องมีสภาพเป็นพนักงานรายเดือนอยู่จนถึงวันจ่ายเงินโบนัสนั้น เว้นแต่กรณีการเกษียณอายุ แสดงว่าพนักงานที่จะมีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวตนอยู่ในวันที่ครบกำหนดจ่ายเงินโบนัส การจำเลยเลิกจ้างโจทก์ก็ให้มีผลวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ทำให้โจทก์สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันดังกล่าว ดังนั้นเมื่อถึงกำหนดเวลาที่จำเลยจะจ่ายโบนัสให้แก่พนักงาน โจทก์สิ้นสภาพการเป็นพนักงานไปก่อนวันครบกำหนดการจ่ายเงินโบนัส โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสจากจำเลย

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๒๒/๒๕๕๔ (เงินโบนัส)

เงินโบนัส เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานมิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้าง เงินโบนัสจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำเลยเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๖ จำเลยจะจ่ายโบนัสให้พนักงานตามผลงานโดยจ่ายปีละครั้งในวันสิ้นปี กรรมการผู้จัดการเป็นผู้กำหนดโดยดูจากผลกำไรขาดทุน การกำหนดว่าจะจ่ายเงินโบนัสหรือไม่นั้นจึงขึ้นอยู่กับจำเลยภายใต้ผลประกอบการของจำเลยตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลโดยจ่ายในวันสิ้นปี ดังนั้นพนักงานที่จะมีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวตนอยู่และมีสภาพการเป็นพนักงานในวันครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสด้วย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๖ ทำให้โจทก์สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างจำเลยในวันดังกล่าว เมื่อถึงกำหนดเวลาที่

จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงาน โจทก์สิ้นสภาพการเป็นพนักงานไปก่อนวันครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสเสียแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินโบนัสจากจำเลย

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๒๘/๒๕๔๘ (เงินโบนัส)

เงินโบนัสลูกจ้างได้รับเป็นประจำทุกปีในเดือนธันวาคม พร้อมเงินเดือนงวดที่ ๑๒ ซึ่งเป็นงวดสุดท้ายของแต่ละปี มิได้แบ่งจ่ายเป็นงวดดังเช่นเงินเดือน ส่วนค่าน้ำและค่าไฟฟ้าเดิมนายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีใบเสร็จรับเงินมาแสดงประกอบการเบิกจ่ายตามจำนวนที่จ่ายจริง เป็นการจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการโดยแท้ แม้อัตมาลูกจ้างจะต้องนำใบเสร็จมาแสดงก็เป็นการอำนวยความสะดวกและให้เกียรติลูกจ้างและเหมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำทุกเดือน ก็ยังคงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นสวัสดิการเช่นเดิม ดังนี้ ทั้งเงินโบนัส เงินค่าน้ำ และเงินค่าไฟฟ้า ย่อมไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๔/๒๕๔๘ (เงินโบนัส)

เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้าง มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็มีบัญญัติบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะจ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างหรือไม่ หากมีการจ่ายเงินโบนัส นายจ้างจะจ่ายด้วยวิธีใด และมีหลักเกณฑ์อย่างไรก็แล้วแต่ นายจ้างจะกำหนดหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสถานประกอบการนั้นๆ ฉะนั้น เงินโบนัสจึงมิใช่ค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่นตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๒๓ (๘)(๙) การเรียกร้องเงินโบนัสจึงไม่อยู่ในบังคับกำหนดอายุความ ๒ ปี เมื่อกำหนดอายุความในการใช้สิทธิเรียกร้องเงินโบนัสตามสัญญาจ้างแรงงานมิได้มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะจึงมีกำหนด ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ โจทก์ฟ้องขอบังคับให้จำเลยจ่ายโบนัสปี ๒๕๓๗ ถึงปี ๒๕๓๙ โดยยื่นฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๔๒ คดีของโจทก์จึงไม่ขาดอายุความ

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๔๕-๕๕๖๕/๒๕๔๔ (เงินโบนัส)

จำเลยจ่ายเงินโบนัสให้โดยพิจารณาว่าโจทก์ทุกคนยังเป็นลูกจ้างอยู่จนถึงวันสิ้นงวดบัญชี และผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเท่านั้น ถึงแม้จำเลยจะกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสไว้ชัดเจนโดยคำนวณจากฐานเงินเดือนของโจทก์แต่ละคนเป็น

จำนวนแน่นอนก็ตาม แต่ก็มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของวันทำงาน ทั้งข้อตกลงระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานที่ทำขึ้นก็ระบุว่าเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของพนักงาน เงินโบนัสที่จำเลยจ่ายเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานให้ มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

(๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๗๓-๕๒๒๘/๒๕๔๔ (เงินโบนัส)

เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานเท่านั้น มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง เงินโบนัสจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อเงินโบนัสไม่ใช่ค่าจ้าง การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างจึงมิใช่กรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๙ วรรคสอง

(๑๐) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๘๒/๒๕๓๗ (เงินโบนัส)

สัญญาจ้างระบุว่าโจทก์จะได้รับเงิน ๔๐,๐๐๐ บาท ต่อเดือนเงินโบนัสประจำปีเท่ากับเงินเดือน ๑ เดือน และจะมีเงินโบนัสสำหรับการปฏิบัติหน้าที่จ่ายให้แก่โจทก์สำหรับงานใด ๆ ซึ่งโจทก์จัดการให้ได้มาแก่จำเลยด้วยความพยายามของโจทก์เอง โดยจ่ายให้อัตราร้อยละ ๒.๕ ของสินจ้างของงานนั้น ๆ ดังนั้น นอกจากโจทก์มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างเป็นรายเดือนแล้ว เมื่อโจทก์จัดหางานตามโครงการมาได้ โจทก์ยังมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนร้อยละ ๒.๕ ของสินจ้างที่จำเลยได้รับอันเป็นผลงานที่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างหามาได้ย่อมถือได้ว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานโดยตรง แม้ในสัญญาจ้างจะเรียกเงินดังกล่าวว่าโบนัส ก็เป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ เมื่อฟังไม่ได้ว่าจำเลยผิดนัดจ่ายเงินค่าจ้างแก่โจทก์เมื่อใดจึงให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๓๑ วรรคแรก ตั้งแต่วันฟ้องเป็นต้นไป ส่วนเงินเพิ่มนั้นไม่ปรากฏว่าจำเลยจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินค่าจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดจ่ายเงินเพิ่มแก่โจทก์

(๑๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๖๗/๒๕๓๓ (เงินบำเหน็จ)

เงินบำเหน็จตามข้อบังคับองค์การทอผ้าว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ พ.ศ. ๒๕๒๑ เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่พนักงานที่ออกจากงาน มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้พนักงานประจำเพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานประจำเป็นรายวัน ถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างตามข้อบังคับว่าด้วยกองทุนบำเหน็จของจำเลย เงินบำเหน็จจึงไม่มีลักษณะเช่นเดียวกับค่าจ้าง

สิทธิเรียกร้องเงินบำเหน็จไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น จึงมีสิทธิเรียกร้องได้ภายใน ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๔

(๑๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๘๙/๒๕๒๙ (เงินรางวัลประจำปี)

เงินรางวัลประจำปีเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเฉพาะที่เป็นพนักงานประจำซึ่งตั้งใจมาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและสม่ำเสมอไม่ขาดลาสายหรือกลับก่อนเวลาเลิกงานตามที่ระเบียบกำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้างประจำที่มีความขยันหมั่นเพียรเป็นพิเศษจึงไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานไม่ใช่ค่าจ้างตามความหมายของมาตรา ๑๖๕ (๙) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามความหมายแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ แต่เป็นเงินประเภทอื่นที่ไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความเรียกร้องไว้จึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๔

(๑๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๑/๒๕๒๙ (เงินรางวัล เงินโบนัส)

โจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากจำเลยโดยบรรยายฟ้องว่า เงินรางวัลและค่าครองชีพพิเศษ เงินสะสมค่าเครื่องแบบ ค่าต่อทะเบียนรถยนต์ ค่าน้ำมันรถยนต์ ค่าภาษีเงินได้ ค่ารถประจำตำแหน่ง และโบนัสพิเศษเป็นค่าจ้างต้องนำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย จำเลยให้การว่า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์มีความผิด โดยมีได้ต่อสู้ว่าเงินทั้ง ๘ รายการดังกล่าวเป็นค่าจ้างหรือไม่ เช่นนี้ เมื่อโจทก์มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว ศาลย่อมต้องพิจารณาต่อไปว่าโจทก์มีสิทธิเรียกร้องเป็นจำนวนเงินเท่าใด โดยคำนวณจากอายุงานและค่าจ้างเป็นหลัก เมื่อรายการใดถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมายอันจะพียงนำมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องในเงินจำนวนนั้นการที่ศาลวินิจฉัยว่าเงินและสิ่งของที่โจทก์ได้รับรวม ๘ รายการมิใช่ค่าจ้างจึงเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับประเด็น ไม่เป็นการวินิจฉัยนอกประเด็นหรือเป็นเรื่องที่ถือว่าจำเลยยอมรับแล้ว

เงินรางวัลเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้จากผลกำไรซึ่งแล้วแต่ผู้บริหารจะกำหนดเองและไม่แน่นอน มิใช่เป็นเงินที่ให้เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง ส่วนค่าครองชีพพิเศษก็มีได้แยกจำนวนไว้ต่างหากโดยกำหนดรวมไว้เป็นเงินรางวัลและค่าครองชีพพิเศษ ผลจึง

เป็นการจ่ายเงินรางวัลและค่าครองชีพพิเศษต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารของ
จำเลยที่จะกำหนดและเป็นจำนวนไม่แน่นอน เงินประเภทนี้จึงมิใช่ค่าจ้าง

เงินโบนัสไม่ใช่เงินซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน
กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
จ่ายอย่างใดก็ได้ตามแต่นายจ้างจะเป็นผู้กำหนด และการจ่ายเงินโบนัสพิเศษก็เป็นไปตาม
ดุลพินิจของกรรมการผู้จัดการใหญ่ของจำเลยเป็นผู้กำหนดและเป็นจำนวนไม่แน่นอนจึง
มิใช่ค่าจ้าง

(๑๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๙๐/๒๕๒๙ (เงินสะสม)

เงินสะสมที่จำเลยจ่ายสมทบให้นั้นเป็นการจ่ายให้โจทก์ต่อเมื่อโจทก์ออก
จากงานแล้ว จึงมิใช่เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลา
ทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้ เงินประเภทนี้
จึงมิใช่ค่าจ้าง

(๑๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๕/๒๕๒๘

จำเลยจ่ายเงินเดือน เดือนที่ ๑๓ ในเดือนธันวาคมของแต่ละปีให้ลูกจ้าง
ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยไม่มีการทำงานในเดือนที่ ๑๓ เงินเดือนเดือนที่ ๑๓
จึงเป็นการจ่ายเพื่อแสดงน้ำใจและเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
ไม่เป็นการตอบแทนการทำงานโดยตรง จึงไม่เป็นค่าจ้าง

(๑๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๖๙/๒๕๒๔ (เงินรางวัลหรือโบนัส)

เงินค่าครองชีพซึ่งนายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างต่างหากจากค่าจ้าง ไม่ใช่
ชั่วคราว แต่เพิ่มค่าจ้างเพราะค่าครองชีพสูงขึ้นเป็นการตอบแทนการทำงาน เป็นค่าจ้าง
ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ซึ่งต้องนำมาคำนวณเงิน
สมทบกองทุนเงินทดแทน แต่เงินรางวัลหรือโบนัสจ่ายแก่พนักงานผู้ประพฤติดี คณะกรรมการ
ไม่อนุมัติให้จ่ายก็ได้ มิใช่เงินจ่ายตอบแทนการทำงาน

(๑๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๙/๒๕๒๔ (โบนัส)

เงินโบนัสเป็นเงินรางวัลมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑๔. เบี้ยขยัน เงินเพิ่มจูงใจ เบี้ยประชุม

เบี้ยขยัน หรือเงินเพิ่มจูงใจ ลักษณะการจ่ายเบี้ยขยันนั้นมีลักษณะเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมาทำงานทุกวัน ซึ่งนายจ้างบางรายได้แก้ปัญหาค่าจ้างไม่มาทำงานของลูกจ้างบางคนที่ใช้สิทธิหยุดงานตามสิทธิตามอำเภอใจไม่สนใจในการทำงาน ตรงกันข้ามกับลูกจ้างที่ดีที่มาทำงานทุกวันแต่ได้รับค่าจ้างเท่ากับลูกจ้างที่ไม่ขยันทำงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมคนขยันให้ได้รับเงินเพิ่มขึ้นนอกจากเงินเดือนแล้ว นายจ้างจึงจ่ายเบี้ยขยันให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ขาด ลา มาสาย ในเดือนนั้น ซึ่งนายจ้างอาจกำหนดการจ่ายเป็นรูปแบบการจ่ายเป็นสัดส่วนก็ได้ เช่น ไม่ขาด ลา มาสาย เลย ในเดือนนั้น จ่ายเงินเบี้ยขยันให้ ๕๐๐ บาท หากขาด ลา มาสายเกิน ๒ วัน จ่ายให้ ๓๐๐ บาท หากขาด ลา มาสายเกินเกณฑ์ที่กำหนดลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยขยัน สำหรับเงินเบี้ยขยันหรือเงินในลักษณะเดียวกันนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยเอาไว้ว่า เบี้ยขยันเป็นเงินที่นายจ้างนำมาจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีสิทธิได้รับเบี้ยขยันต้องเป็นผู้ไม่ขาดงาน ไม่ลางาน ไม่มาทำงานสาย นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่างหากจากค่าจ้างปกติ เป็นเงินตอบแทนความขยัน มิใช่ตอบแทนการทำงานโดยตรง มิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ในส่วนี้ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการจ่ายเงินเบี้ยขยัน หรือเงินเพิ่มจูงใจ ดังนี้

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๖/๒๕๔๘ (เงินจูงใจ)

เงินจูงใจที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างที่ทำยอดขายได้ตามเป้าหมายที่นายจ้างกำหนด เพื่อนำมาจูงใจให้ลูกจ้างทำยอดขายเพิ่มขึ้น มิใช่เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง ทั้งยังจ่ายเป็นรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน มิใช่ค่าจ้าง

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓๑๓ - ๙๙๗๖/๒๕๔๗ (เบี้ยขยัน)

เบี้ยขยันเป็นเงินที่นายจ้างนำมาจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีสิทธิได้รับเบี้ยขยันต้องเป็นผู้ไม่ขาดงาน ไม่ลางาน ไม่มาทำงานสาย นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่างหากจากค่าจ้างปกติ เป็นเงินตอบแทนความขยัน มิใช่ตอบแทนการทำงานโดยตรง มิใช่ค่าจ้าง

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๘ - ๙๗๑/๒๕๒๗ (เบี้ยขยัน)

โจทก์ทั้งสิบสี่สำนวนฟ้องว่า โจทก์ทั้งหมดเป็นลูกจ้างของจำเลย มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นแก่ลูกจ้างที่เข้าเกณฑ์ดังนี้ (๑) ในหนึ่งเดือนไม่มีวันลาใด ๆ จะได้ค่าจ้างเพิ่ม ๔๕๐ บาท ต่อเดือน (๒) ในหนึ่งเดือนมีวันลา ๒ วัน จะได้ค่าจ้างเพิ่ม ๓๕๐ บาท ต่อเดือน (๓) ในหนึ่งเดือนมีวันลา ๔ วัน จะได้

ค่าจ้างเพิ่ม ๒๕๐ บาท ต่อเดือน (๔) ในหนึ่งเดือนมีวันลา ๖ วัน จะได้ค่าจ้างเพิ่ม ๒๐๐ บาท ต่อเดือน (๕) ในหนึ่งเดือนมีวันละ ๖ วันขึ้นไป จะได้ค่าจ้างเพิ่ม ๕๐ บาท ต่อเดือน เฉพาะในเดือนตุลาคม ๒๕๒๔ โจทก์ทุกสำนวนไม่มีวันละ มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับเดือนนั้นคนละ ๔๕๐ บาท ต่อมาจำเลยประกาศปิดกิจการ จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์แต่ไม่นำค่าจ้างเพิ่ม ๔๕๐ บาท มาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชย ทำให้โจทก์ทุกสำนวนขาดเงินที่ควรได้ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินแก่โจทก์ทุกสำนวนพร้อมดอกเบี้ย

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างวาง กฎเกณฑ์ไว้ว่า นายจ้างจะจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงานเลยในเดือนหนึ่ง ๆ จำนวน ๔๕๐ บาท แต่ถ้าลูกจ้างขาดงานบ้างเงินเพิ่มก็จะลดลงตามส่วน วิธีการในข้อตกลงเช่นนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันในการทำงาน ถ้าขยันมากก็ได้เงินเพิ่มมาก ขยันน้อยก็ได้เงินเพิ่มน้อย ต่างหากจากอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้เป็นรายวัน เงินประเภทนี้ ลูกจ้างจะได้รับต่อเมื่อผลปรากฏออกมาว่า ในเดือนที่ผ่านมาลูกจ้างไม่ขาดงานเลย หรือขาดงานไปกี่วัน เป็นอัตราไม่ตายตัว ดังนั้น ในข้อตกลงจึงกำหนดข้อความไว้ว่า เงินเพิ่มแต่ละเดือนจะไม่นำไปสมทบในเดือนต่อไป เพราะไม่มีความแน่นอนว่าเดือนต่อไปลูกจ้างคนใดจะขยันเท่าเดิม มากหรือน้อยกว่าเดิมเป็นเงินประเภทตอบแทนความขยันหรือที่เรียกกันว่าเบี้ยขยัน ไม่ใช่ตอบแทนการทำงานโดยตรงไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 แม้ในข้อตกลงนั้นจะใช้คำว่าค่าจ้างก็ไม่ใช่ค่าจ้างตามความหมายในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวจึงนำมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยไม่ได้ พิพากษายืน

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๘/๒๕๒๔ (เงินเพิ่มจูงใจ)

คดีนี้ ข้อเท็จจริงมีว่า ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า บริษัทจำเลยมีระบบการผลิตรองเท้าแบบแยกเป็นสัดส่วนต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพในการผลิตจำนวนครั้งละมาก ๆ มีโครงสร้างการจ้างงานของจำเลยคำนวณการผลิตโดยใช้การศึกษาถึงลักษณะของงาน วิธีการทำงานความยากง่ายของการทำงาน ความเสี่ยงภัยซึ่งเกี่ยวกับการใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแล้วประเมินจากค่าเฉลี่ยของงานแต่ละงานซึ่งเมื่อคำนวณเป็นตัวเงินจะเท่ากับค่าจ้างมาตรฐานนั่นเอง และได้จำแนกงานแต่ละงานออกเป็นขั้นรวม ๑๐ ขั้น ตั้งแต่ขั้นที่ ๑ ซึ่งเป็นขั้นสูงสุดจนถึงขั้นที่ ๑๐ ซึ่งเป็นขั้นต่ำสุด พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุให้ทำงานในขั้นใดก็จะได้รับค่าจ้างมาตรฐานต่อวันตามขั้นนั้น ๆ ค่าจ้างที่พนักงานขั้นต่ำสุดได้รับจะตกวันละ ๘๓.๕๐ บาท (ประกอบด้วยค่าจ้างมาตรฐาน ๕๔ บาท และค่าครองชีพ ๒๙.๕๐ บาท) ซึ่งสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางราชการกำหนดไว้ในขณะนั้นคือวันละ ๕๔ บาท ส่วนเงินเพิ่มจูงใจนั้น เป็นเงินเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างมาตรฐานอีกประมาณ ๔๐ เปอร์เซ็นต์เพื่อเป็นรางวัลแก่พนักงานที่

พยายามเพิ่มผลผลิต เห็นว่าเงินเพิ่มจูงใจนี้เป็นนโยบายของจำเลยเพื่อกระตุ้นจูงใจให้พนักงานได้ทำงานเต็มความสามารถ พนักงานของจำเลยจะมีโอกาสได้รับเงินเพิ่มจูงใจมากขึ้นน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความวิริยะอุตสาหะของตนเองเป็นเงินที่จำเลยเพิ่มให้ตามผลงานที่ทำได้เกินกว่าผลผลิตมาตรฐานมีลักษณะการจ่ายไม่แน่นอนมากบ้างน้อยบ้างแล้วแต่ผลงาน แต่ทั้งนี้นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินค่าจ้างให้เท่ากับค่าจ้างมาตรฐานตามขั้นแต่ละขั้น หากได้ลดจำนวนเงินค่าจ้างมาตรฐานลงแต่ประการใดไม่ใช่เป็นการจ้างรายขึ้นตามผลงานแต่ละขั้น ด้วยเหตุนี้จึงเห็นว่าเงินเพิ่มจูงใจเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกำลังใจในการทำงานเป็นเงินรางวัลตอบแทนความดีของของลูกจ้าง ไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง ไม่อาจนำมารวมกับค่าจ้างมาตรฐานและค่าครองชีพเพื่อคำนวณเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าจ้างให้เจตกีนในวันหยุดงานต่าง ๆ ตามฟ้องโจทก์ พิพากษายืน

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๘/๒๕๓๐ (เบี้ยประชุม)

เบี้ยประชุมถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างอันจะนำมาเป็นฐานเพื่อคำนวณค่าชดเชย

๑๕. ค่าโทรศัพท์

ค่าโทรศัพท์ โดยหลักแล้ว ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าหากเงินค่าโทรศัพท์ นายจ้างได้จ่ายแก่ลูกจ้าง ในลักษณะประจำเหมาะจ่ายเป็นรายเดือน ไม่คำนึงถึงว่าจะได้ใช้จ่ายเป็นค่าโทรศัพท์ไปหรือไม่เพียงใด ลูกจ้างไม่ต้องแสดงใบเสร็จหรือหลักฐานในการจ่ายเงิน การจ่ายเงินดังกล่าวจึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ในลักษณะเดียวกันกับค่าจ้าง จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ซึ่งในส่วนนี้ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาเกี่ยวกับการจ่ายค่าโทรศัพท์ไว้ดังต่อไปนี้

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๐-๗๕๑/๒๕๕๔ (ค่าโทรศัพท์)

จำเลยจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าน้ำมันรถยนต์ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท ค่าสิทธิรถยนต์ ๒,๐๐๐ บาท และค่าโทรศัพท์ ๑,๐๐๐ บาท รวม ๘,๐๐๐ บาท เงินดังกล่าวจำเลยให้โจทก์ประจำลักษณะเหมาะจ่ายเป็นรายเดือน ไม่คำนึงถึงว่าจะได้ใช้จ่ายเป็นค่าบำรุงรักษารถยนต์และค่าโทรศัพท์ไปหรือไม่เพียงใด โจทก์ไม่ต้องแสดงใบเสร็จเป็นหลักฐานในการรับเงิน การจ่ายเงินดังกล่าวจึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ในลักษณะเดียวกันกับค่าจ้าง จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๑๖/๒๕๕๙ (ค่าโทรศัพท์)

อุทธรณ์ของจำเลยที่ว่า ค่าน้ำมันรถเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท และค่าโทรศัพท์มือถือเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ที่จำเลยจ่ายให้โจทก์นั้น จำเลยได้จ่ายให้โจทก์เพื่อเป็นสวัสดิการการช่วยเหลือแก่โจทก์เท่านั้น ไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามปกติของโจทก์แต่อย่างใด จึงไม่ใช่ค่าจ้าง ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัติว่า ค่าจ้าง หมายความว่า “เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” เมื่อศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ได้รับเงินค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์มือถือทุกเดือนเป็นจำนวนเงินแน่นอนในลักษณะเหมาะจ่ายไม่ต้องมีใบเสร็จนำไปแสดงต่อจำเลยเช่นนี้ จึงมิใช่เป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลือที่จำเลยจ่ายเป็นครั้งคราวแก่โจทก์ แต่มีลักษณะเป็นเงินที่ได้รับเนื่องจากการทำงานตามปกติ จึงเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานของโจทก์ ดังนั้น เงินค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์มือถือที่โจทก์ได้รับจากจำเลยจึงเป็นค่าจ้างตามกฎหมาย

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๔/๒๕๔๘ (ค่าโทรศัพท์)

นายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างโดยให้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิมและอัตราค่าจ้างเท่าเดิม แม้ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าน้ำมันรถเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท และค่าโทรศัพท์เดือนละ ๕๐๐ บาท แต่ก็ไม่ได้ตัดค่าจ้าง เพราะค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์เป็นเงินสวัสดิการที่พนักงานเท่านั้นที่มีสิทธิที่จะได้

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗/๒๕๔๑ (ค่าโทรศัพท์)

คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยจ่ายค่าเช่าบ้านเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท ค่าสาธารณูปโภคได้แก่ ค่าไฟฟ้า ประปา และโทรศัพท์เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ให้แก่โจทก์เท่ากันทุกเดือนพร้อมเงินเดือนโดยไม่ต้องมีใบเสร็จรับเงินมาแสดงตามสัญญาจ้างเอกสารหมายเลข ๒ พร้อมค่าแปลข้อ ๓ ก็ตาม แต่เงินดังกล่าวเป็นเพียงสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่โจทก์ถือไม่ได้ว่าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานของโจทก์ตามบทนิยามข้างต้นย่อมไม่เป็นค่าจ้าง จะนำมารวมเข้ากับเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าชดเชยหาได้ไม่เมื่อโจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี จำเลยจึงต้องรับผิดชอบโจทก์ในค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน เป็นเงิน ๒๖๘,๘๐๐ บาท เท่านั้น

๓.๑.๒ ค่าจ้างในวันหยุด

ค่าจ้างในวันหยุด คือเงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างประเภทรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง และตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แล้วแต่กรณี โดยที่ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานตอบแทนให้แก่นายจ้าง จากนิยามค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ค่าจ้างให้หมายความรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดและวันลาด้วย ดังนั้นค่าจ้างในวันหยุดและวันลาแม้ไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานแต่ถือเป็นค่าจ้างตามบทนิยามดังกล่าวด้วย สำหรับวันหยุดมี ๓ ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งบทบัญญัติเรื่องการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๖ ดังนี้

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้^{๒๘}

- (๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (๒) วันหยุดตามประเพณี
- (๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

บทบัญญัติในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดนี้มีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้หยุดงานตามที่กฎหมายกำหนดโดยไม่สูญเสียรายได้ในวันหยุดนั้น จึงได้มีการบัญญัติหน้าที่ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดทั้ง ๓ ประเภทนี้แก่ลูกจ้างแต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างแต่ละประเภทย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดแตกต่างกัน กฎหมายกำหนดให้เฉพาะลูกจ้างประเภทรายเดือนเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดทั้ง ๓ ประเภท แต่ลูกจ้างประเภทอื่น ได้แก่ ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง และลูกจ้างตามผลงานที่คำนวณเป็นหน่วย ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประเพณีและค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีเท่านั้น ดังนั้นต้องถือว่าลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างประเภทรายเดือนถือได้ว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างประจำสัปดาห์ด้วยหรือมี

^{๒๘} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๖.

ผลเท่ากับได้รับค่าจ้างทุกวัน การคำนวณค่าจ้างต่อวันว่าเป็นจำนวนเท่าใดจึงต้องนำค่าจ้างรายเดือนหารด้วยสามสิบวันก็จะได้ค่าจ้างต่อวัน ซึ่งในเรื่องการคำนวณค่าจ้างต่อวันนี้ได้มีการพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๔๖/๒๕๔๒ วินิจฉัยในประเด็นการคำนวณค่าจ้างต่อวันไว้ว่า ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดนับเป็นอย่างอื่น จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๖ วรรคท้าย ให้ถือว่าเดือนหนึ่งมี ๓๐ วัน เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๗,๕๐๐ บาท หารด้วย ๓๐ จึงเป็นค่าจ้างวันละ ๑,๒๕๐ บาท สำหรับสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต่างๆ ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งวันหยุดแต่ละประเภทยังมีเจตนารมณ์ที่แตกต่างกัน กฎหมายจึงได้บัญญัติประเภทวันหยุดไว้โดยเฉพาะ ซึ่งผู้เขียนจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์

มาตรา ๒๘ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้^{๒๙}

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

วันหยุดประจำสัปดาห์ มีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนเพื่อคลายความเมื่อยล้าตลอดระยะเวลาที่ทำงานมาทั้งสัปดาห์ให้แก่ นายจ้าง และลูกจ้างจักได้ใช้เวลาในวันหยุดเพื่อใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวหรือร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ในวันที่ครอบครัวอยู่พร้อมหน้าพร้อมตากัน ซึ่งมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายวัน รายเดือน หรือลูกจ้างที่จ่ายค่าจ้างตามผลงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า ๑ วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน แต่สำหรับสิทธิได้รับค่าจ้างนั้น

^{๒๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๘.

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างประเภทรายเดือนเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์โดยที่ไม่ต้องมาทำงานตอบแทนให้แก่ นายจ้าง ส่วนลูกจ้างประเภทรายวัน รายชั่วโมง และลูกจ้างประเภทที่จ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรืองานเหมาไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งหากนายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างประเภทดังกล่าวมีวันทำงานตามปกติในแต่ละสัปดาห์เพียง ๔ - ๕ วัน ลูกจ้างดังกล่าวคงมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงานเท่านั้น ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดอื่นๆ ไว้ในมาตรา ๕๖ แต่หากกรณีนายจ้างได้สั่งให้ลูกจ้างประเภทที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์มาทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้

(๒) วันหยุดตามประเพณี

มาตรา ๒๙ ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด^{๓๐}

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

บทบัญญัติเรื่องวันหยุดตามประเพณีมีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดเพื่อมีโอกาสไปปฏิบัติภารกิจร่วมกิจกรรมตามประเพณีของวันหยุดต่างๆ เช่น การทำบุญ ตักบาตร เวียนเทียน ในวันสำคัญทางศาสนา เล่นน้ำสงกรานต์ในวันประเพณีสงกรานต์

^{๓๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๙.

รวมทั้งได้ใช้เวลาในวันหยุดเพื่อใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวหรือร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ในวันขึ้นปีใหม่และวันหยุดสงกรานต์ปีเก่าในโอกาสที่ครอบครัวอยู่พร้อมหน้าพร้อมตากัน ซึ่งมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้นายจ้างต้องประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยจะประกาศไว้เป็นการแน่นอนครั้งเดียวในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือประกาศในแต่ละปีก็ได้ ซึ่งปีหนึ่งนายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดตามประเพณีอย่างน้อยปีละ ๑๓ วัน และในจำนวน ๑๓ วันนั้นจะต้องมีวันแรงงานแห่งชาติหรือวันที่ ๑ พฤษภาคม รวมอยู่ด้วย ส่วนวันหยุดตามประเพณีอีก ๑๒ วัน นายจ้างจะเลือกจากวันใดก็ได้แต่ต้องเป็นวันใน ๓ ประเภท คือ วันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น สำหรับสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีนี้ลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง รายเดือน หรือลูกจ้างที่จ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๑๘๒/๒๕๕๓

การที่นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณีแทนวันหยุดราชการ วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีของนายจ้างเป็นโมฆะ แต่ถือได้ว่าประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างไม่มีผลบังคับตามกฎหมายและไม่เป็นการยกเว้นวันหยุดตามประเพณีตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นายจ้างจึงยังคงต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นให้ลูกจ้างทราบและให้ลูกจ้างหยุดงานในวันดังกล่าว หากให้ลูกจ้างมาทำงานก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมาย การที่นายจ้างกำหนดให้วันทำงานปกติของลูกจ้างเป็นวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีและจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดแทนวันหยุดตามประเพณีตามอัตราค่าจ้างในวันหยุด ถือเป็นการตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเกินไปกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติตามอำเภอใจเสมือนหนึ่งว่าเพื่อชำระหนี้โดยรู้ถือว่าตนไม่มีความผูกพันที่จะต้องชำระ ไม่อาจนำเอาเหตุที่ได้จ่ายค่าจ้างเกินกว่าปกติกับการที่ลูกจ้างยอมรับค่าจ้างมาอ้างว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอม การที่

ลูกจ้างได้รับค่าจ้างมากกว่าที่ควร ได้รับไม่ถือว่าเป็นการตกลงอันใดชิ้นใหม่ นายจ้างจะถือว่าได้ชำระหนี้ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดตาม ประเพณีแล้วหาได้ไม่และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณี ก็ต้องจ่าย ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

มาตรา ๓๐ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อน ประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าว ให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน^{๓๑}

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหก วันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อน ประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อน ประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วน ของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐^{๓๒}

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการ เลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับมาตรา ๓๐

บทบัญญัติเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุด พักผ่อนยาวๆ หลังจากทำงานมาทั้งปี เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานสะสม เป็นระยะเวลานานๆ และลูกจ้างจักได้ใช้เวลาในวันหยุดเพื่อใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวหรือ ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ในวันที่ครอบครัวได้หยุดติดต่อกันหลาย ๆ วัน วันหยุดพักผ่อน

^{๓๑} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๐.

^{๓๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗.

ประจำปีนี้มักเรียกกันจนติดปากว่าเป็นวันลาพักร้อนหรือวันหยุดพักร้อน ซึ่งตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้ลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายวัน รายเดือน หรือลูกจ้างที่จ่ายค่าจ้างตามผลงาน มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน โดยในปีแรกลูกจ้างต้องทำงานครบปีก่อนจึงจะมีสิทธิได้หยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนในปีถัดไปลูกจ้างสามารถใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยไม่ต้องทำงานครบปีในปีที่ ๒ ก่อน สำหรับสิทธิวันหยุดประจำปีสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน และในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถจัดให้ลูกจ้างได้หยุดครบตามสิทธิของกฎหมายแล้ว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ สำหรับสิทธิได้รับค่าจ้างนั้น กฎหมายได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างทุกประเภทให้ได้รับค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวเหมือนเช่นกรณีวันหยุดตามประเพณี ซึ่งในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีหรือจัดให้ลูกจ้างได้หยุดน้อยกว่าสิทธิตามกฎหมายในปีใดแล้ว และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างไม่ให้มีการสะสมวันหยุดนั้นไปหยุดในปีถัดไป นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

กรณีค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา ๖๗ ซึ่งกำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยมิใช่กรณีที่ลูกจ้างได้กระทำผิดตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐ และในกรณีที่ลูกจ้างลาออกหรือนายจ้างเลิกจ้างด้วยกรณีที่ลูกจ้างจะได้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับมาตรา ๓๐ ซึ่งแยกได้เป็น ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีตามวรรคหนึ่งซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่เลิกจ้างตามสัดส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิตามกฎหมายหรือตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นการชดเชยหรือทดแทนการที่ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปี เช่น ข้อบังคับของนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิ

หยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ ๑๒ วันทำงาน โดยคำนวณตามปีปฏิทิน หากนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างในสิ้นเดือนสิงหาคม เนื่องจากต้องการปรับลดองค์กรจึงจำเป็นต้องเลิกจ้าง จึงเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ หากในปีที่เลิกจ้างนั้นลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีมาแล้วจำนวน ๓ วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่เลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างจำนวน ๘ วัน หักออก ๓ วัน เหลือจำนวน ๕ วัน คุณด้วยอัตราค่าจ้างต่อวันที่ลูกจ้างได้รับ

(๒) กรณีตามวรรคสอง เป็นกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างไม่ได้หยุดหรือนายจ้างไม่สามารถจัดให้ลูกจ้างได้หยุดครบถ้วนตามสิทธิของกฎหมาย ต่อมาลูกจ้างได้ลาออก หรือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นจะเป็นเพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม บทบัญญัติวรรคนี้จึงกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่สะสมไว้นั้นซึ่งเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีก่อนปีที่ลูกจ้างหรือลาออกทุกปีรวมกัน ทั้งนี้ การคำนวณค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้คำนวณโดยถืออัตราค่าจ้างในปีที่เลิกจ้าง มิใช่คำนวณจากค่าจ้างในแต่ละปีที่มีสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีย้อนหลังไป เช่น ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมใน ๒ ปีก่อนปีที่เลิกจ้างรวม ๒๐ วัน ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมไปแล้วในปีที่ลาออกจำนวน ๖ วัน คงเหลือวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ยังไม่หยุดจำนวน ๑๔ วัน ลูกจ้างได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในขณะที่ถูกเลิกจ้างหรือลาออกวันละ ๔๐๐ บาท นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินจำนวน ๕,๖๐๐ บาท

มีปัญหาจะต้องพิจารณาว่าเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นค่าจ้างตาม ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ เมื่อพิจารณานิตินิยมตามมาตรา ๕ เห็นว่าค่าจ้างประกอบด้วย เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานในเวลาทำงานปกติ และเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับโดยไม่ต้องมาทำงานตอบแทนให้แก่นายจ้าง ดังนั้น เงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามนิยามมาตรา ๕ เนื่องจากไม่ใช่เงินที่จ่ายในวันหยุดหรือวันลา แต่เงินดังกล่าวมีลักษณะเป็นค่าเสียโอกาสที่ลูกจ้างมิได้หยุดเนื่องจากนายจ้างได้ตัดโอกาสการหยุดโดยเลิกจ้างลูกจ้างเสียก่อน

กฎหมายจึงกำหนดโดยให้นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินแทนการจัดให้หยุดเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับในอัตราสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้าง สำหรับกรณีที่ลูกจ้างลาออกนั้นกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างได้สะสมในปีก่อนๆ ด้วย แม้ลูกจ้างจะได้ตัดโอกาสตนเองด้วยการลาออกโดยยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนตามวันที่สะสมไว้ก็ตาม เงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมนี้ก็มีใช้ค่าจ้างตามนิยามมาตรา ๕ เช่นเดียวกับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามสัดส่วนของปีที่เลิกจ้างตามมาตรา ๖๗ วรรคแรก เมื่อเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีใช้ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แล้ว กฎหมายก็มีได้กำหนดเวลาการจ่ายไว้เหมือนกำหนดการจ่ายค่าจ้างที่กำหนดเวลาการจ่ายไว้ในมาตรา ๗๐ ดังนั้นเมื่อลูกจ้างทวงถามให้นายจ้างจ่ายในวันเลิกจ้างหรือในวันอื่นใดหลังจากนั้น หากนายจ้างไม่จ่ายต้องถือว่านายจ้างผิดนัด ในกรณีการผิดนัดการจ่ายนี้ เนื่องจากเงินดังกล่าวมิใช่ค่าจ้างและไม่ใช่เงินที่กำหนดไว้ในมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่อาจคิดดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันผิดนัดได้ นายจ้างจึงเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันทวงถาม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๓ เท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๓ - ๒๙๖๔/๒๕๕๕

สิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของโจทก์ทั้งสองถือเป็นสินจ้างจึงมีอายุความ ๒ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๔ (๙) หาใช่ ๑๐ ปีไม่ คดีนี้โจทก์อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้ตั้งแต่วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๑ อันเป็นวันเลิกจ้าง แต่โจทก์ฟ้องเรียกเงินดังกล่าววันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเกินกำหนด ๒ ปี คดีจึงขาดอายุความ

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๓ - ๒๙๖๔/๒๕๕๕

โจทก์ที่ ๑ และ ๒ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งกรรมการและผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการต่อมารณาคารแห่งประเทศไทยมีคำสั่งถอดถอนกรรมการบริษัทจำเลยที่ ๑ รวมทั้งโจทก์ทั้งสองออกจากกรรมการผู้จัดการด้วย ถือได้ว่าจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองทันทีนับแต่วันดังกล่าวโดยไม่มีผิดและไม่มีการบอกกล่าว

ล่วงหน้า (วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๑) ต่อมากระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบโครงการรวมกิจการระหว่างธนาคารสหธนาคาร จำกัด (มหาชน) จำกัดที่ ๓ บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กรุงไทยธนกิจ จำกัด (มหาชน) จำกัดที่ ๒ และบริษัทเงินทุน ๑๒ บริษัท กำหนดให้โอนสินทรัพย์และหนี้สินทั้งหมดของบริษัทเงินทุน ๑๒ บริษัทรวมทั้งจำกัดที่ ๑ ให้แก่จำกัดที่ ๒ แล้วให้โอนสินทรัพย์และหนี้สินทั้งหมดของบริษัทจำกัดที่ ๒ ให้แก่จำกัดที่ ๓ หนังสือสัญญาโอนลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๔๒ กำหนดว่า “หนี้สินได้แก่ เงินฝาก เงินกู้ยืม ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย เจ้าหนี้สามัญอื่นๆ” ดังนั้น เห็นว่า หนี้ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีรวมดอกเบี้ยที่จำกัดที่ ๑ มีหน้าที่ต้องชำระแก่โจทก์ทั้งสองถือเป็นหนี้สามัญตามความหมายของคำว่าหนี้สินในสัญญา ย่อมโอนไปเป็นของจำกัดที่ ๒ และจำกัดที่ ๓ ตามลำดับ จำกัดที่ ๓ แต่ผู้เดียวจึงต้องรับผิดชอบในหนี้ดังกล่าวแก่โจทก์ทั้งสองนับแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ เป็นต้นไป

สิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของโจทก์ทั้งสองถือเป็นสินจ้างจึงมีอายุความ ๒ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๔ (๙) หาใช่ ๑๐ ปีไม่ คดีนี้โจทก์อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้ตั้งแต่วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๑ อันเป็นวันเลิกจ้าง แต่โจทก์ฟ้องเรียกเงินดังกล่าววันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งเกินกำหนด ๒ ปี คดีจึงขาดอายุความ

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๔๔/๒๕๕๕

โจทก์ฟ้องว่าจำกัดเล็กจ้างโจทก์เป็นหนังสือเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๘ แต่จำกัดให้การต่อสู้ว่าเอกสารดังกล่าวไม่ใช่หนังสือเลิกจ้าง โจทก์ออกจากงานไปเองเป็นการละทิ้งหน้าที่เกินกว่าสามวันทำการจำกัดจึงมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อีกฉบับในวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๔๘ ศาลแรงงานเห็นว่า นอกจากข้อความในหนังสือลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๘ แล้ว พยานบุคคลต่างๆ ก็ยืนยันถ้อยคำในเอกสารว่าหมายถึงการให้โจทก์ออกจากงานและการให้โจทก์ส่งคืนคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ห้ามโจทก์เข้าที่ทำงานและห้ามติดต่อกับพนักงานของจำกัด จึงฟังได้ว่าวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๘ จำกัดเลิกจ้างโจทก์ ดังนั้นจึงเป็นกรณีที่ศาลแรงงานกลางพิจารณาจากพยานหลักฐานต่างๆ มิได้พิจารณาจากถ้อยคำในหนังสือเท่านั้น การที่จำกัดอุทธรณ์เพื่อให้ศาลฎีการับฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่าจำกัดไม่ได้เลิกจ้างโจทก์จึงเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

จ่ายค่าจ้างจ้างโจทก์วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๘ ซึ่งโจทก์ทำงานไม่ครบปี การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๘ จึงต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ เมื่อโจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๕ วัน เมื่อคำนวณตามสัดส่วนแล้วโจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๕.๖๗ วัน โจทก์หยุดไปแล้ว ๓ วัน จึงเหลือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒.๖๗ วัน คิดเป็นเงิน ๑๕,๒๑๙ บาท ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยให้โจทก์ได้รับจำนวน ๑๒ วัน จึงไม่ถูกต้อง

๓.๑.๓ ค่าจ้างในวันลา

วันลามี ๖ ประเภท ได้แก่ ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระ อันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อคลอดบุตร สำหรับสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลา กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างแตกต่างกัน ตามแต่ละประเภทและตามเจตนารมณ์ของการลานั้นๆ

(๑) วันลาป่วยและสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย

มาตรา ๓๒ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ^{๓๓}

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา ๔๑ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒

^{๓๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒.

มาตรา ๕๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา ๓๒ เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน^{๓๔}

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา ๓๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย

สิทธิการลาป่วยตามบทบัญญัติมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดไว้เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วยไม่สามารถไปทำงาน ให้นายจ้างได้ตามปกติอันมิใช่การเจ็บป่วยเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่การงาน แต่ในขณะเดียวกันสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาป่วยนั้น ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๗ โดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยละไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน ซึ่งหมายความว่า หากในปีนั้นลูกจ้างได้ลาป่วยต่อเนื่องเกินกว่า ๓๐ วันทำงาน ลูกจ้างคงมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลาป่วยนั้นเพียง ๓๐ วันทำงานเท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๘๙/๒๕๔๗

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๙ บัญญัติให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาตินั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างประกอบกิจกรรมสำคัญทางศาสนาหรือตามประเพณีนิยม ซึ่งวันหยุดดังกล่าวล้วนแต่ให้หยุดในระหว่างการทำงานทั้งสิ้น เมื่อลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๕ ตลอดมาจนถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ โดยไม่มีการทำงานให้แก่นายจ้าง จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณีดังกล่าว นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้าง

^{๓๔} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๗.

ข้อหารือ

(๑) แนวตอบข้อหารือหนังสือกองนิติการที่ มท ๑๑๐๖/๐๕๔๒ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๓๔^{๓๕}

แนวตอบข้อหารือ

กรณีการลาป่วยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๑๒ และข้อ ๓๓ ให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงานโดยได้รับค่าจ้าง โดยข้อกำหนดนี้ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาป่วยเมื่อไม่สามารถไปทำงานในวันทำงานสำหรับวันหยุดตามประเพณีเป็นวันที่ลูกจ้างได้หยุดอยู่แล้วจึงไม่ต้องใช้สิทธิลาป่วยแต่อย่างใด ดังนั้น ถ้ามีวันหยุดตามประเพณีคร่อมอยู่ในระหว่างวันลาป่วย ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันนั้นในรูปค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี แต่ถ้าลูกจ้างลาป่วยเกิน ๓๐ วันทำงานซึ่งเกินสิทธิที่กฎหมายกำหนด หรือกรณีลากิจซึ่งไม่ใช่สิทธิตามกฎหมาย ย่อมขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือดุลพินิจของนายจ้างว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันดังกล่าวหรือไม่ โดยไม่ต้องพิจารณาเรื่องค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ทั้งนี้ เพราะโดยเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้มีวันหยุดก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดในช่วงที่มีการทำงานตามปกติโดยให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพื่อมิให้เดือดร้อนในการดำรงชีพ ดังนั้น หากมีวันหยุดตามประเพณีในช่วงการลาป่วยหรือลากิจดังกล่าว วันหยุดตามประเพณีนั้นย่อมเคลื่อนกลิ้งไปในวันลาแล้ว เนื่องจากลูกจ้างไม่อาจมีวันหยุดตามประเพณีได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

(๒) แนวตอบข้อหารือหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ รส ๐๖๐๓/๐๘๕๑๗ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๔๕^{๓๖}

แนวตอบข้อหารือ

ตามมาตรา ๓๒ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงานดังนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างลาป่วยและได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยครบ

^{๓๕} แนวตอบข้อหารือหนังสือกองนิติการที่ มท ๑๑๐๖/๐๕๔๒ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๓๔.

^{๓๖} แนวตอบข้อหารือหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ รส ๐๖๐๓/๐๘๕๑๗ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๔๕.

สามสิบวันแล้วได้ลาป่วยต่อไปอีก ๒ เดือน นั้น หากมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีคร่อมอยู่ในระหว่างวันลาป่วยดังกล่าว วันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณีนั้นย่อมเคลื่อนกลับไปในวันลาแล้ว ลูกจ้างไม่อาจมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีได้ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้มีวันหยุดก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดในช่วงที่มีการทำงานตามปกติโดยให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพื่อมิให้เดือดร้อนในการดำรงชีพ ในกรณีเช่นนี้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันทำงานและวันหยุดต่างๆ ที่แทรกอยู่ในระหว่างนั้นตลอดระยะเวลาที่ลา เว้นเสียแต่ว่านายจ้างได้ตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างก็ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่ตกลงไว้

(๓) แนวตอบข้อหาหรือหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่
รง ๐๕๐๔/๐๘๗๖ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๔๘^{๓๗}

แนวตอบข้อหาข้อ

เห็นว่า โดยเจตนารมณ์ของมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วยเพียง ๓๐ วันทำงานเท่านั้น ดังนั้น สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีย่อมได้รับการคุ้มครองในระยะเวลาเช่นเดียวกับสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วย เมื่อลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยจำนวน ๓๐ วันทำงาน และได้ลาป่วยต่อเนื่องไปอีก ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีภายหลังจากวันลาป่วยพ้นระยะเวลา ๓๐ วันทำงานดังกล่าว โดยอาจถือได้ว่าสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีที่มีภายหลังจากวันลาป่วย ๓๐ วันทำงานนั้นได้เคลื่อนกลับไปในวันลาป่วยของลูกจ้างโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด ทั้งนี้ เว้นแต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้จ่าย

^{๓๗} แนวตอบข้อหาหรือหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ รง ๐๕๐๔/๐๘๗๖ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๔๘.

(๔) หนังสือหารือแนวตอบข้อหารือหนังสือกองนิติการที่ รง ๐๕๐๔/
๐๕๔๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗^{๓๘}

แนวตอบข้อหารือ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน รวมทั้งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่พึงปฏิบัติต่อกัน ตลอดจนได้กำหนดสิทธิในเรื่องวันหยุดและวันลาไว้หลายกรณี กรณีวันลา นั้น มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดวันลาไว้ ๖ ประเภท ได้แก่ ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อคลอดบุตร ซึ่งการลาทั้งหกประเภทนี้ถือเป็นสิทธิพื้นฐานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติรับรองสิทธิในการลาของลูกจ้างไว้ เพียงแต่เงื่อนไขการได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาอาจแตกต่างกันตามเจตนารมณ์ของการลาแต่ละประเภท สำหรับการลาป่วยนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ ได้กำหนดสิทธิในการลาป่วยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยบทบัญญัติดังกล่าวมิได้ค้ำประกันว่าลูกจ้างจะได้ทำงานกับนายจ้างมีระยะเวลาการทำงานมากน้อยเพียงใด หรือเป็นลูกจ้างประเภทใด ไม่ว่าจะเป็ นลูกจ้างรายวัน รายเดือน หรือลูกจ้างทดลองงาน ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน แต่อย่างไรก็ตามสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วยนั้น เพื่อให้ นายจ้างไม่ต้องรับภาระในการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในระหว่างการลาป่วยมากจนเกินไปเนื่องจากการที่ลูกจ้างลาป่วยมิได้ทำงานตอบแทนให้แก่ นายจ้างย่อมทำให้กิจการของนายจ้างขาดแรงงานในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินไปตามปกติ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕๗ จึงได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิลาป่วย โดยนายจ้างได้จ่ายเงินค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างครบสามสิบวันทำงาน และลูกจ้างได้ลาป่วยต่อเนื่องซึ่งเกินสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว หากในช่วงระหว่างการลาป่วยนั้นมีวันหยุดประจำ

^{๓๘} แนวตอบข้อหารือหนังสือกองนิติการที่ รง ๐๕๐๔/๐๕๔๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

สัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้นหรือไม่ เห็นว่า โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้มีวันหยุดก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุด ในช่วงที่มีการทำงานตามปกติโดยให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพื่อมิให้เดือดร้อนในการดำรงชีพ หากมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีในช่วงการลาป่วย วันหยุดประจำ สัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีนั้นย่อมเคลื่อนกลิ้งไปในวันลาแล้ว เนื่องจากลูกจ้างไม่ อาจมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังนั้นนายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยต่อเนื่องที่เกินกว่าสามสัปดาห์ ทำงาน และวันหยุดต่างๆ ที่แทรกอยู่ในระหว่างนั้นตลอดระยะเวลาที่ลาทั้งลูกจ้างรายวัน และรายเดือน เว้นเสียแต่ว่านายจ้างได้ตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างก็ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่ ตกลงไว้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่า บริษัทจำกัด ได้ถือปฏิบัติโดย จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีที่แทรกอยู่ในระหว่างวันลา ป่วยที่เกินกว่าสามสัปดาห์ทำงานและมีการใช้สิทธิลาป่วยต่อเนื่อง ให้แก่ลูกจ้างประเภท รายวันและรายเดือน ซึ่งบริษัทฯ ได้ถือปฏิบัติเช่นนั้นมาโดยตลอด ย่อมถือเป็นสภาพการ จ้างโดยปริยายแล้ว ดังนั้น บริษัทจำกัด จึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้าง

(๒) วันลาเพื่อทำหมันและสิทธิได้รับค่าจ้าง

มาตรา ๓๓ ให้นายจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำ หมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง^{๓๙}

การลาตามบทบัญญัตินี้มี ๒ ลักษณะ คือ การลาเพื่อทำหมัน และต่อมา หลังจากได้ทำหมันแล้วอาจเกิดอาการเจ็บป่วยต้องพักรักษาตัว กฎหมายจึงกำหนดให้ ลูกจ้างไม่ว่าหญิงหรือชายสามารถลาเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด สำหรับการทำหมัน หมายถึงการกระทำให้ลูกจ้างหญิงหรือ ชายไม่มีบุตรด้วยวิธีการต่างๆ ที่กระทำต่อร่างกาย อาจจะใช้การตัดหรือผูกอวัยวะส่วนที่ จะทำให้เกิดบุตรขึ้นมา จำนวนวันที่ลานั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน

^{๓๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๓.

แต่ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง สำหรับค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมันหรือลาเนื่องจากการทำหมัน มาตรา ๕๗ วรรคสอง ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างในวันลาด้วย

(๓) วันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นและสิทธิได้รับค่าจ้าง

มาตรา ๓๔ ให้นายจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน^{๔๐}

การลาตามบทบัญญัติ กฎหมายคุ้มครองกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปเพื่อกิจธุระอันจำเป็นของตนเองได้ โดยไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ อันเป็นสิทธิพื้นฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างเนื่องจากลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่ต้องไปทำกิจธุระส่วนตัว ซึ่งกฎหมายมิได้กำหนดไว้ว่ากิจธุระอันจำเป็นเพื่อการใดบ้าง นอกจากนั้นกฎหมายมิได้กำหนดจำนวนวันขั้นต่ำหรือสูงสุดไว้ การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นจึงต้องเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตลอดจนถึงเงื่อนไขการลาแต่ละประเภท เช่น นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างต้องยื่นความประสงค์ขอลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ วัน ๗ วัน เป็นต้น หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง อาจถือเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานโดยได้รับโทษทางวินัยได้ สำหรับสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น กฎหมายมิได้กำหนดไว้ จึงขึ้นอยู่กับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างว่าจะให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใดก็ได้ หรือนายจ้างจะไม่ให้ค่าจ้างในวันลานั้นก็ย่อมกระทำได้

(๔) วันลาเพื่อรับราชการทหารและสิทธิได้รับค่าจ้าง

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร^{๔๑}

^{๔๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๔.

^{๔๑} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๕.

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหาร ตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน หกสัปดาห์^{๔๒}

การลาตามบทบัญญัติมาตรานี้ กำหนดไว้เพื่อให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร มีสิทธิที่จะลานายจ้างไปรับราชการทหารตามหมายเรียกดังกล่าวได้ การรับราชการทหารดังกล่าวข้างต้นมิได้รวมถึงการลาไปรับราชการทหารเนื่องจากการถูกเกณฑ์ทหารตามปกติแต่อย่างใด ซึ่งพึงสังเกตได้ว่าก่อนที่นายจ้างจะรับลูกจ้างเข้าทำงานเป็นลูกจ้างนั้น ในเอกสารในสมัครงานมักจะมีข้อความถามว่าลูกจ้างได้ผ่านการเกณฑ์ทหารมาแล้วหรือไม่ หรือได้รับการยกเว้นเนื่องจากลูกจ้างเรียนหลักสูตรรักษาดินแดน (ร.ด.) จนจบหลักสูตร ๓ ปีแล้ว ซึ่งหากลูกจ้างได้กรอกข้อความเท็จในใบสมัครงานและภายหลังนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้ว นายจ้างอาจลงโทษเลิกจ้างลูกจ้างเกี่ยวกับการกรอกใบสมัครเท็จนั้นได้โดยจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายแต่อาจถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม การลาตามมาตรานี้จึงมักเรียกกันว่าการลาระดมพล สำหรับจำนวนวันที่ลานั้นก็เท่ากับจำนวนวันที่ทางราชการทหารเรียกมาจะเป็นกี่วันก็ได้ แต่ส่วนใหญ่จะกำหนดเป็นระยะเวลาสั้นๆ เช่น ๑๕ วัน ๓๐ วัน ๔๕ วัน เป็นต้น สำหรับค่าจ้างในวันลานั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๘ ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างไม่เกินปีละหกสัปดาห์ โดยจ่ายในอัตราเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน

(๕) วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

มาตรา ๓๖ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง^{๔๓}

^{๔๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๘.

^{๔๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๖.

การลาตามบทบัญญัตินี้กำหนดไว้เพื่อวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างได้มีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างนั่นเอง หรือเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างด้วยถ้าการฝึกอบรมหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับงานที่ลูกจ้างกระทำอยู่

สำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

ข้อ ๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

(๒) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตาม (๑) จะต้องมิใช่โครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ข้อ ๒ ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้างให้ลูกจ้างแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามิให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อ ๓ นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ในปีทีลานั้น ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือ

(๒) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

สำหรับสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดไว้ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างปีละกี่วัน ดังนั้นนายจ้างอาจจะไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าวก็ได้ขึ้นอยู่กับตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่สำหรับการจ้างแรงงานเด็กลนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๒ กำหนดให้เด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการ

อบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่เด็กในวันลาวันนั้นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

(๖) วันลาเพื่อคลอดบุตรและสิทธิได้รับค่าจ้าง

มาตรา ๔๑ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน^{๔๔}

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับวันรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

มาตรา ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน^{๔๕}

สิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตร กำหนดไว้ในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเตรียมตัวในการคลอดบุตรและหลังจากคลอดบุตรแล้วมารดาจะได้มีโอกาสให้นมแก่บุตรรวมถึงการพักผ่อนร่างกายให้แข็งแรงและกลับมาทำงานอีกครั้ง กฎหมายจึงบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์ละไม่เกิน ๙๐ วัน โดยให้นับวันรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย ซึ่งการลาเพื่อคลอดบุตรนี้ลูกจ้างอาจลาก่อนและหลังคลอดได้ ไม่จำเป็นต้องลาต่อเนื่องกันไป เช่นลูกจ้างลาไปแล้ว ๓๐ วัน และได้กลับมาทำงานต่อ ต่อมาารู้สึกว่าร่างกายไม่แข็งแรง ลูกจ้างจึงขอลาต่ออีก ๖๐ วัน เช่นนี้ถือว่าเป็นการลาเพื่อคลอดบุตร และกฎหมายมิให้ถือว่าวันลาเพื่อคลอดบุตรนี้เป็นวันลาป่วย

สำหรับสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลานั้น เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างจนเกินไป เนื่องจากต้องสูญเสียแรงงานไปชั่วคราวจากการลานั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน ทั้งนี้ตามมาตรา ๕๙ และบัญญัติห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ไว้ในมาตรา ๔๓ แต่ในทางปฏิบัติก็ยังเกิดปัญหาในการคุ้มครองลูกจ้างอยู่เนื่องจากกฎหมายมิได้ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างได้ลาไปคลอดบุตรแล้ว เช่น ลูกจ้างได้ยื่นลาเพื่อคลอดบุตรแล้ว

^{๔๔} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๑.

^{๔๕} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕๙.

แต่ต่อมา นายจ้างได้แจ้งเลิกจ้างทางโทรศัพท์ ทำให้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน สิ้นสุดลง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรในส่วนที่เหลือเนื่องจากไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างอีกต่อไปแล้ว หรือกรณีที่นายจ้างได้ใช้สิทธิปิดงานหรือลูกจ้างใช้สิทธิ นัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรนั้น รวมถึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในวันหยุดและวันลาประเภทอื่นๆ ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๑๒/๒๕๓๐ (คลอดบุตรระหว่างการปิดงาน)

สถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งมีการแจ้งข้อเรียกร้อง มีการเจรจาระหว่างผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง และได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ตลอดมาจนตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างได้ใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้วยการแจ้งปิดงานตั้งแต่วันที่ ๑๕ เมษายน ครั้นวันที่ ๒๕ พฤษภาคม นายจ้างกับลูกจ้างก็ตกลงกันได้ นายจ้างจึงเลิกการปิดงาน ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติ ลูกจ้างหญิงคนหนึ่งของสถานประกอบกิจการดังกล่าวได้คลอดบุตรในวันที่ ๒๙ เมษายน ซึ่งอยู่ในระหว่างช่วงที่นายจ้างปิดงาน เมื่อนายจ้างเลิกปิดงาน ลูกจ้างอื่นกลับเข้าทำงานตามปกติแล้ว ลูกจ้างรายนี้ยังคงไม่ไปทำงานเนื่องจากคลอดบุตรไปทำงานเมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม หลังจากคลอดบุตรแล้ว ๑ เดือนเต็ม โดยลูกจ้างดังกล่าวไม่ได้ยื่นใบลาคลอดต่อนายจ้างตามระเบียบ ลูกจ้างรายนี้ฟ้องเรียกค่าจ้างในระหว่างการลาคลอด ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การปิดงานของนายจ้างนั้นเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การที่ลูกจ้างคลอดบุตรในช่วงที่นายจ้างปิดงานนั้นแม้ลูกจ้างจะมีได้คลอดบุตรก็จะไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๒๙ เมษายน ซึ่งเป็นวันคลอดจนกระทั่งถึงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม อันเป็นวันสุดท้ายที่นายจ้างปิดงาน นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องชำระค่าจ้างให้ลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาดังกล่าว แต่ในช่วงหลังคือตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ซึ่งเป็นวันที่นายจ้างเลิกปิดงานแล้วจนถึงวันสุดท้ายที่ลูกจ้างกลับเข้าทำงานคือวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ลูกจ้างก็มีได้ยื่นใบลาคลอดตามระเบียบเกี่ยวกับการลาของนายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีวันลาคลอดอันจะพึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๖๑๒/๒๕๕๔

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือน ต่อมาโจทก์ลาคลอดบุตรเป็นเวลา ๔๕ วัน เมื่อครบกำหนดการลา โจทก์ไปรายงานตัวและขอลาป่วย ๕ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ถึงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙ และขอลาคลอดโดยไม่รับเงินเดือนต่ออีก ๔๕ วัน นับแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๙ ต่อเนื่องไปและได้รับอนุมัติให้ลาแต่ในช่องหมายเหตุกลับระบุวันครบกำหนดไว้วันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ (ครบกำหนดการลา ๔๕ วันในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๙) ต่อมาโจทก์มีหนังสือลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่องขอความอนุเคราะห์เลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยแต่จำเลยไม่สนองตอบ หลังจากนั้นจำเลยมีหนังสือลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ แจ้งให้โจทก์ไปรายงานตัว แต่โจทก์กลับไม่เข้าไปทำงานอีกเลย จำเลยจึงมีหนังสือลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชยด้วยเหตุละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร และให้พ้นสภาพตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

แม้สิทธิในการเลิกจ้างของจำเลยจะเกิดขึ้นเมื่อโจทก์ได้ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันจะเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่สามวันไปแล้วและนายจ้างย่อมไม่อาจให้การเลิกจ้างย้อนหลังนับแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มละทิ้งหน้าที่หรือก่อนหน้านั้น แต่คดีนี้โจทก์ขอลาคลอดต่ออีก ๔๕ วัน ซึ่งครบกำหนดวันลาในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ มิใช่ในวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ และจำเลยให้โจทก์ไปรายงานตัวในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แต่โจทก์ไม่ไป สิทธิการเลิกจ้างของจำเลยจึงต้องพ้นวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ไปแล้ว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันที่ยังอยู่ในเวลาที่โจทก์ใช้สิทธิลาคลอดอยู่จึงไม่ถูกต้อง แต่ความไม่ถูกต้องนี้เป็นเพียงการกำหนดวันที่มีผลเป็นการเลิกจ้างตามหนังสือเลิกจ้างไม่ถูกต้อง หากใช้การเลิกจ้างเพราะเหตุโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควรไม่ถูกต้อง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

๓.๑.๔ ค่าจ้างหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย^{๔๖}

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา^{๔๖}นี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติ^{๔๖}นี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

จากบทบัญญัติมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เห็นได้ว่า ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ถูกต้องตามที่มาตรา ๑๗ วรรคสองกำหนดไว้ โดยให้ลูกจ้างออกจากงานทันที นายจ้างจึงต้องจ่ายเงินดังกล่าวเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงได้รับไปจนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า ซึ่งเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้นมีลักษณะเป็นค่าเสียหายที่คำนวณเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับหากปล่อยให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนครบวันสิ้นสุดสัญญาจ้างตามที่กฎหมายกำหนด เงินดังกล่าวจึงมิใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ และไม่ใช้เงินที่จ่ายในวันหยุดและวันลา ดังนั้น เงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้นจึงมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และไม่ใช้เงินตามมาตรา ๙ ที่นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี ดังนั้นใน

^{๔๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗. แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างพึงมีสิทธิเรียกร้องดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดเพียงร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันที่ทวงถามอันถือเป็นวันผิดนัดจ่ายเงินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔

ดังนั้นแม้ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จะมีข้อขึ้นต้นด้วยค่าจ้างแต่ก็ไม่ได้ถือเป็นค่าจ้างตามบทนิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่อย่างใด อายุความเรียกร้องเงินดังกล่าวจึงแตกต่างกับอายุความของค่าจ้าง ซึ่งอายุความค่าจ้างกำหนดไว้เพียง ๒ ปี แต่เงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้นกฎหมายมิได้กำหนดอายุความไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องใช้อายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖๑/๒๕๕๗ (ไม่ใช่ค่าจ้าง)

สินจ้างหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้าง เพื่อปล่อยให้ลูกจ้างออกจากงานเสียทันที มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ และมีใช้ค่าจ้างตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวที่นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๘/๒๕๔๕ (ไม่ใช่ค่าจ้าง)

สินจ้างหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างโดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างต้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๒ และเป็นเงินที่จ่ายให้สำหรับระยะเวลาที่จะมีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างโดยลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่นายจ้าง ดังนั้น สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงไม่ใช่ค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ และไม่ใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่งด้วย

๓.๑.๕ ค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ประเทศไทยในปัจจุบันได้ใช้วิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๘ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นคณะกรรมการรูปแบบไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายนายจ้าง จำนวนฝ่ายละ ๕ คน และเมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือกำหนด ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๐ และประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่ผิดกฎหมาย เมื่อทำงานให้กับนายจ้างแล้วย่อมได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเหมือนเช่นลูกจ้างคนไทยทุกประการตาม มาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^{๔๗} ในส่วนของนิยาม “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” และนิยาม “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ได้กำหนดนิยามไว้ใน มาตรา ๕ ดังนี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่ คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

ปัจจุบันได้มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป และ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป โดยได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ เท่ากันทั่วประเทศ

นอกจากนี้ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างทั้งสองฉบับดังกล่าวได้กำหนดนิยาม คำว่า “วัน” หมายถึง หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงาน ดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

^{๔๗} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๘๙. แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑.

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ดังนั้นไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละ ๘ ชั่วโมงก็ตาม นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันนั้นไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท นายจ้างจะคำนวณค่าจ้างโดยจ่ายตามชั่วโมงที่ทำไม่ได้ เช่น นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานวันละ ๔ ชั่วโมง นายจ้างจะคำนวณจ่ายค่าจ้างให้ตามชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานโดยจ่ายวันละ ๑๕๐ บาท ไม่ได้ เป็นการไม่ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างที่มีผลใช้บังคับแล้ว ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างวันละ ๓๐๐ บาท แม้จะให้ลูกจ้างทำงานเพียง ๔ ชั่วโมงก็ตาม

ในส่วนของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของการทำงานบางช่วงเวลาในงานประเภท ปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้างยังไม่มีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของการทำงานบางช่วงเวลามาใช้บังคับ ซึ่งอยู่ในระหว่างการศึกษาวិจัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๒/๒๕๔๘

คดีนี้ลูกจ้างเป็นพนักงานเสิร์ฟ ได้ถูกนายจ้างเลิกจ้าง จึงฟ้องเรียกค่าชดเชยและเงินอื่นๆ จากนายจ้าง ซึ่งข้อเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างทำงานวันละ ๕ ชั่วโมง นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างโดยคำนวณเป็นชั่วโมงตามจำนวนที่ลูกจ้างทำ ซึ่งน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเพียงวันละ ๕ ชั่วโมง ลูกจ้างก็ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใน ๑ วัน ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด จะคำนวณจ่ายโดยเฉลี่ยมิได้

ข้อหาหรือที่เกี่ยวข้อง

(๑) ข้อหาหรือ กรณีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒)^{๔๔}

ประเด็นหาหรือ

บริษัทจำกัด ได้ส่งรายละเอียดในการจ้างพนักงานรายชั่วโมงซึ่งเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษา โดยระบุอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ ๓๘ บาท ให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ต่างๆ หลายพื้นที่ ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่แจ้งให้ทราบว่าบริษัทฯ ไม่สามารถยื่นเอกสารดังกล่าวได้ เนื่องจากการจ้างพนักงานรายชั่วโมง ซึ่งเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ในอัตราชั่วโมงละ ๓๘ บาท ไม่เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการค่าจ้างที่ระบุไว้ในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ระบุค่าจ้างอยู่ในอัตรา ชั่วโมงละ ๔๐ บาท บริษัทฯ จึงขอหาหรือข้อกฎหมายในประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ที่ระบุว่าเป็นข้อเสนอแนะให้แก่ผู้ประกอบการได้ใช้ปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งได้ระบุอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงๆ ละ ๔๐ บาท นั้น ประกาศดังกล่าวใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้างทุกคนในราชกิจจานุเบกษาแล้วหรือไม่ หากยังไม่ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา การที่ผู้ประกอบการจะยึดถือตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ตามราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๒๒ ตอนพิเศษ ๓๘ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๘ เป็นเรื่องถูกต้องหรือไม่

ประเด็นที่ ๒ ในกรณีที่บริษัทฯ ไม่ได้จ้างนักเรียน นิสิต และนักศึกษาในอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ ๔๐ บาท ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) แต่หากบริษัทฯ จะจ้างนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ในอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ ๓๘ บาทซึ่งเป็นไปตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ตามราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๒๒ ตอนพิเศษ ๓๘ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๘ นั้น สามารถทำได้หรือไม่ และในกรณีนี้บริษัทฯ จะมีความผิดใดๆ หรือไม่

^{๔๔} แนวตอบข้อหาหรือตามหนังสือกองนิติการที่ ๐๕๐๔/๐๑๕๐๘ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖.

ประเด็นที่ ๓ กรณีที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่บางพื้นที่ แจ้งกับบริษัทฯ ว่า อัตราค่าจ้างนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ต้องเป็นอัตรา ชั่วโมงละ ๔๐ บาท นั้น ไม่ทราบว่ามีคำนำหมายจากหลักการใด และตามกฎหมายใด ซึ่งเท่าที่บริษัทฯ ตรวจสอบพบว่าในปัจจุบันยังไม่มีการประกาศเป็นกฎหมายใช้บังคับ

ประเด็นที่ ๔ ในกรณีเรื่องดังกล่าวตามข้อเท็จจริงข้างต้นทั้งหมดนี้ หากบริษัทฯ รับทราบข้อมูลมาไม่ถูกต้อง หรือไม่ทันต่อสถานการณ์ ทางบริษัทฯ ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่บริษัทฯ เพื่อบริษัทฯ จะได้นำมาปฏิบัติให้ถูกต้องในเรื่องดังกล่าวนี้ต่อไป

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการงานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา ๘๘ เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

๑.๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๐ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามความในมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละสามร้อยบาท ในท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ภูเก็ต สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๓๓ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๓๒ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑)

ข้อ ๓๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๓๕ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

คำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖)

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มิได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรม ดังกล่าว

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละสามร้อยบาท ในท้องที่ จังหวัดกระบี่ กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร ขอนแก่น จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ นราธิวาส น่าน บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ปัตตานี พระนครศรีอยุธยา พังงา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์ แพร่ พะเยา มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยะลา ยโสธร ร้อยเอ็ด ระนอง ระยอง ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สงขลา สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุโขทัย สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อุตรธานี อุทัยธานี อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี และ อำนาจเจริญ

ข้อ ๓ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒)

ข้อ ๓ กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ ๔๐ บาท โดยมีเงื่อนไขการจ้างงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน ดังนี้

ข้อ ๔ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เป็นข้อแนะนำให้กับสถานประกอบกิจการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลา โดยจะไม่ครอบคลุมถึงนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบกิจการที่เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอนที่สถาบันกำหนดไว้ รวมทั้งที่ทำงานประจำ (พนักงานทั่วไป)

ข้อ ๕ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นข้อแนะนำในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

แนวตอบข้อหารือ

ประเด็นที่ ๑ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ใช้บังคับแก่นายจ้างลูกจ้างทุกคนหรือไม่ และหากบริษัทฯ จะจ้างนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ในอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ ๓๘ บาท สามารถทำได้หรือไม่ และในกรณีนี้บริษัทฯ จะมีความผิดใดๆ หรือไม่ เห็นว่า ประกาศคณะกรรมการ

ค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ ๔๐ บาท นั้น ไม่มีสภาพเป็นกฎหมายใช้บังคับ แต่เป็นเพียงข้อแนะนำให้สถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ซึ่งสถานประกอบการต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศนี้ กล่าวคือ การจ้างงานต้องเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปี ขึ้นไป เป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย โดยการแต่งกายในระหว่างการทำงานให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในสามประการ คือ แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต และนักศึกษา หรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานประเภทไม่เต็มเวลา หรือแบบฟอร์มที่สถานประกอบการจัดให้แต่ให้มีป้ายสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานประเภทไม่เต็มเวลา โดยจะไม่ครอบคลุมถึงนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการที่เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอนที่สถาบันกำหนดไว้ รวมทั้งที่ทำงานประจำ (พนักงานทั่วไป) ดังนั้นการที่ผู้หรือจ่ายค่าจ้างแก่นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ในอัตราชั่วโมงละ ๓๘ บาท ซึ่งต่ำกว่าประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา(ฉบับที่ ๒) ก็ไม่มีความผิดตามประกาศฉบับดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม มาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดว่า เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดซึ่งปัจจุบันประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท บังคับใช้ในท้องที่กรุงเทพมหานครและทุกจังหวัด โดยยกเว้นไม่ใช้บังคับกับงานบางประเภท เช่น งานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย งานเกษตรกรรม ฯลฯ แต่ประกาศดังกล่าวมิได้ยกเว้นมิให้ใช้บังคับกับการจ้างงานนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลาดังด้วย ซึ่งข้อ ๓๓ ในประกาศฉบับดังกล่าวกำหนดไว้ว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละแปดชั่วโมงสำหรับงานทั่วไปหรือเจ็ดชั่วโมงสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพฯ ลูกจ้างก็ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในหนึ่งวัน คือไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท จะคำนวณโดยเฉลี่ยจ่ายเป็นรายชั่วโมงมิได้เพราะจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ดังนั้นการที่บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างแก่นักเรียน

นิสิต และนักศึกษา ในอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ ๓๘ บาท เมื่อรวมค่าจ้างต่อวันที่ลูกจ้างได้รับ แล้วน้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท ถือเป็น การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าประกาศ คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) และ (ฉบับที่ ๗) จึงไม่ สอดคล้องกับมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เทียบเคียง คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๑/๒๕๔๘) และสำหรับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับบริการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น มิใช่บังคับกับกรณีการจ้างงานตาม ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และ นักศึกษา (ฉบับที่ ๒)

ประเด็นที่ ๒ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ที่กำหนดอัตราค่าจ้างนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ ๔๐ บาท นั้นคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาจากดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเพื่อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของ ธุรกิจ ฯลฯ ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่เนื่องจาก นักเรียน นิสิต และนักศึกษาไม่ว่าจะทำงานกี่ชั่วโมง จะมีค่าใช้จ่ายในการไปทำงานไม่ แตกต่างกัน เช่น ค่าพาหนะเดินทาง ค่าอาหาร และเครื่องดื่ม ฯลฯ คณะกรรมการ ค่าจ้างจึงมีมติให้ปรับค่าจ้างเป็นชั่วโมงละ ๔๐ บาท เพื่อความเหมาะสม

ประเด็นที่ ๓ ปัจจุบันมีการออกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงมาบังคับ ใช้เป็นกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า คณะกรรมการค่าจ้างยังไม่ได้มีการออกประกาศอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงมาบังคับใช้เป็นกฎหมาย แต่ได้มีการศึกษาความเป็นไปได้ในการ กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงเพื่อใช้ในกิจการบางประเภทตามที่กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานเสนอ แต่จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำรายชั่วโมงของต่างประเทศ ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาของ คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง และความเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงได้มี มติว่าในขณะนี้ยังไม่เหมาะสมที่จะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง แต่อย่างไร ก็ตาม คณะกรรมการค่าจ้างได้เห็นชอบให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำรายชั่วโมง สำหรับกลุ่มคนทำงานบางช่วงเวลา

(๒) ขอรื้อ ฎรณัการจ่ายค่าจ้างชั้นต่ำของสทรณั^{๔๙}

ประเด็นรื้อ สทรณัจะต้งอยู่ภายใต้บังคับตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรือง อัตราค่าจ้างชั้นต่ำ รื้อไม่

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา ๘๙ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างชั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างชั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างชั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือกำหนด

๑.๒ พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“สหกรณ์” หมายความว่า คณะบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๓ สหกรณ์จะตั้งขึ้นได้โดยการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ และต้งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของบรรดาสมาชิกโดยวิธีช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักสหกรณ์และต้ง

(๑) มีกิจการร่วมกันตามประเภทของสหกรณ์ที่ขอจดทะเบียน

(๒) มีสมาชิกเป็นบุคคลธรรมดาและบรรลุนิติภาวะ

^{๔๙} แนวตอบข้อรื้อตามหนังสือกองนิติการที่ ๐๕๐๔/๐๐๓๘๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๖.

(ก) มีทุนซึ่งแบ่งเป็นหุ้นมีมูลค่าเท่าๆ กัน และสมาชิกแต่ละคนจะต้องถือหุ้นอย่างน้อยหนึ่งหุ้นแต่ไม่เกินหนึ่งในห้าของหุ้นที่ชำระแล้วทั้งหมด

(ข) มีสมาชิกซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในข้อบังคับภายใต้บทบัญญัติมาตรา ๔๓ (๗) ประเภทของสหกรณ์ที่จะรับจดทะเบียนให้กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔๖ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ให้สหกรณ์มีอำนาจกระทำการดังต่อไปนี้ได้

(๑) ดำเนินธุรกิจ การผลิต การค้า การบริการ และอุตสาหกรรมเพื่อประโยชน์ของสมาชิก

(๒) ให้สวัสดิการหรือการสงเคราะห์ตามสมควรแก่สมาชิกและครอบครัว

(๓) ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิก

(๔) ขอหรือรับความช่วยเหลือทางวิชาการจากทางราชการ หน่วยงานของต่างประเทศหรือบุคคลอื่นใด

(๕) รับฝากเงินประเภทออมทรัพย์หรือประเภทประจำจากสมาชิกหรือสหกรณ์อื่นหรือสมาคมงานกิจการสงเคราะห์ซึ่งมีสมาชิกของสมาคมนั้นไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งเป็นสมาชิกของสหกรณ์ผู้รับฝากเงิน ทั้งนี้ ตามระเบียบของสหกรณ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนสหกรณ์

(๖) ให้กู้ ให้สินเชื่อ ให้ยืม ให้เช่า ให้เช่าซื้อ โอน รับจ้างหรือรับจำหน่ายซึ่งทรัพย์สินแก่สมาชิกหรือของสมาชิก

(๗) จัดให้ได้มา ซื้อ ถูกรวมสิทธิ์หรือทรัพย์สิน สิทธิ ครอบครอง กู้ ยืม เช่าเช่าซื้อ รับโอนสิทธิการเช่าหรือการเช่าซื้อ จ้างหรือจำหน่ายด้วยวิธีอื่นใดซึ่งทรัพย์สิน

(๘) ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงินได้ตามระเบียบของสหกรณ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนสหกรณ์

(๙) ดำเนินกิจการอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวกับ หรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์

มาตรา ๖๐ การจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีของสหกรณ์ ให้จัดสรรเป็นทุนสำรองไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของกำไรสุทธิ และเป็นค่าบำรุงสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของกำไรสุทธิ

กำไรสุทธิประจำปีที่เหลือจากการจัดสรรเป็นทุนสำรองและค่าบำรุงสันนิบาต สหกรณ์แห่งประเทศไทยที่ประชุมใหญ่อาจจัดสรรได้ภายใต้ข้อบังคับ ดังต่อไปนี้

(๑) จ่ายเป็นเงินปันผลตามหุ้นที่ชำระแล้ว แต่ต้องไม่เกินอัตราที่กำหนด ในกฎกระทรวงสำหรับสหกรณ์แต่ละประเภท

(๒) จ่ายเป็นเงินเฉลี่ยคืนให้แก่สมาชิกตามส่วนธุรกิจที่สมาชิกได้ทำไว้กับ สหกรณ์ในระหว่างปี

(๓) จ่ายเป็นเงินโบนัสแก่กรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ไม่เกิน ร้อยละสิบของกำไรสุทธิ

(๔) จ่ายเป็นทุนสะสมไว้เพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดของสหกรณ์ตามที่ กำหนดในข้อบังคับ

๑.๓ กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑

ฯลฯ

การมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งหมดหรือแต่ บางส่วนบังคับแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๓) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๒๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิงตั้งแต่ มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงาน เด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นการจ่ายค่าจ้างตาม มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๘๑ หมวด ๗ สวัสดิการตั้งแต่มาตรา ๘๒ ถึงมาตรา ๘๙ หมวด ๘ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การพักผ่อน ตั้งแต่ มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชยตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๑.๔ คำชี้แจงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(ฉบับที่ ๖) ข้อ ๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรมดังกล่าว

(ฉบับที่ ๗) ข้อ ๕. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล นายจ้างที่ตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างที่จ้างลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างทำงานตลอดปี หรือมิได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานเกษตรกรรมดังกล่าว

๑.๕ คำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๖๒-๒๗๖๕/๒๕๒๘ สำนักงานเลขาธิการครุสภามีได้มีการดำเนินงานเพื่อหารายได้มาแบ่งปันกันระหว่างพนักงาน เป็นกิจการที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๒๔/๒๕๔๔ จำเลยเป็นนิติบุคคลและเป็นสถาบันทางการศึกษาที่ก่อตั้งโดยอาศัยความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับองค์การสนธิสัญญาการป้องกันร่วมกันแห่งเอเชียอาคเนย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินกิจการสถาบันเทคโนโลยีทั้งภายในและภายนอกประเทศไทยบนมูลฐานของการไม่แบ่งสรรกำไร ซึ่งรวมทั้งการดำเนินการกิจการวิทยาลัย โรงเรียน และองค์การวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับสถาบันโดยการสอนศึกษาและวิจัยในวิชาวิศวกรรม วิทยาศาสตร์ และวิชาอื่นๆ แม้การที่จำเลยรับทำการวิจัยให้แก่ผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นหน่วยงานหรือองค์การอื่น ผู้ว่าจ้างจะต้อง

จ่ายเงินให้จำเลยตามจำนวนที่จำเลยคำนวณเป็นเงินงบประมาณในการทำวิจัยก็ตาม แต่งบประมาณดังกล่าวแบ่งเป็นค่าใช้จ่ายของสถาบันจำเลย เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ฯลฯ ที่เหลือเป็นค่าจ้างอาจารย์ผู้ทำการวิจัย นักศึกษา รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการวิจัย เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและอุปกรณ์ในการวิจัย หากยังมีเงินเหลืออยู่อีก ผู้ว่าจ้างก็สามารถรับคืนไปได้หรือจะบริจาคเข้ากองทุนวิจัยของจำเลยซึ่งเป็นกองทุนที่จะนำเงินไปใช้เฉพาะที่เกี่ยวกับงานวิจัยของจำเลยเท่านั้น แสดงว่านอกจากจำเลยจะมีวัตถุประสงค์กำหนดไว้อย่างชัดแจ้งว่ามีได้มุ่งแสวงหากำไรแล้ว การดำเนินกิจการของจำเลยก็เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว จำเลยจึงเป็นสถาบันซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานโดยมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในเรื่องค่าชดเชยตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ฉบับลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑ ข้อ (๓)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๘๒/๒๕๔๕ สหกรณ์จำเลยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของสมาชิกโดยร่วมกันดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ด้วยกัน โดยสมาชิกในฐานะผู้ถือหุ้นร่วมลงทุนและรับฝากเงินจากสมาชิกแล้วนำมาให้สมาชิกกู้ โดยคิดดอกเบี้ย หากมีเงินทุนเหลือก็จะนำไปให้สหกรณ์อื่นกู้ จำเลยมีรายได้เป็นค่าธรรมเนียมจากการเข้าเป็นสมาชิกและดอกเบี้ยจากการให้สมาชิกและสหกรณ์อื่นกู้ยืม เมื่อมีกำไรก็จัดสรรเป็นเงินทุนสำรอง ค่าบำรุงสันนิบาตสหกรณ์และจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่สมาชิกในรูปเงินปันผลและเงินเฉลี่ยคืนกับจ่ายเป็นเงินโบนัสแก่กรรมการและเจ้าหน้าที่อันเป็นการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ จำเลยจึงไม่ใช่ นายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ตามข้อ (๓) แห่งกฎหมายกระทรวงฯ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงต้องนำมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับแก่จำเลย เมื่องานที่จำเลยจ้างโจทก์มิใช่การจ้างในโครงการเฉพาะที่มีใช้ปกติทางธุรกิจ มิใช่งานตามฤดูกาล แต่เป็นการทำงานตามปกติธุรกิจของจำเลย แม้การจ้างงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจะเป็นการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น โจทก์ก็มีใช้ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสามและวรรคสี่ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งทำงานมาแล้ว ๒ ปี จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓/๒๕๓๘ ระหว่างนายทองสุข พันศิริกุล โจทก์ กับ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย จำเลย วินิจฉัยว่า แม้จำเลยเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสหกรณ์แห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๑ มาตรา ๑๐๕ และปรากฏตามมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวว่าจำเลยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าแก่กิจการสหกรณ์ทุกประเภททั่วราชอาณาจักรอันมิใช่เป็นการหาผลกำไรหรือรายได้แบ่งปันกันก็ตาม แต่มาตรา ๑๐๖ (๕) จำเลยยังมีอำนาจซื้อ จัดหา จำหน่าย ถือกรรมสิทธิ์ ครอบครองหรือทำนิติกรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน และอาจมีรายได้จากค่าตอบแทนในการบริหารตลอดถึงผลประโยชน์จากทรัพย์สินของตนเองตามมาตรา ๑๐๗ (๕) และในทางปฏิบัติจำเลยมีงบรายได้และรายจ่าย หากรายได้สูงกว่ารายจ่ายจะตกเป็นทุนในการดำเนินงานต่อไป เช่นนี้ แสดงว่าการดำเนินกิจการของจำเลยมีลักษณะแสวงหาประโยชน์จากกิจการเหล่านั้น โดยมีใช่เป็นกิจการให้เปล่า กิจการของจำเลยจึงเป็นกิจการที่แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

แนวตอบข้อหารือ

สหกรณ์ถือเป็นกิจการที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจตามข้อ (๓) ของกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และจะต้องอยู่ภายใต้บังคับตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัตินิยามสหกรณ์ หมายความว่า “คณะบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้” ดังนั้น การจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของบรรดาสมาชิกโดยวิธีช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสหกรณ์เมื่อได้จดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามมาตรา ๓๗ ซึ่งประเภทของสหกรณ์ที่จะตั้งขึ้นได้นั้นเป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดประเภทของสหกรณ์ที่จะรับจดทะเบียน พ.ศ. ๒๕๔๘ ออกตามความมาตรา ๓๓ ได้แก่ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน โดยกำหนดให้นายทะเบียนสหกรณ์มีอำนาจกำกับดูแลการดำเนินการ

ของสหกรณ์ให้ดำเนินการภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ การดำเนินงานของสหกรณ์นั้นได้บัญญัติไว้ตามมาตรา ๔๖ (๑) - (๙) กล่าวคือ กำหนดให้สหกรณ์มีอำนาจดำเนินธุรกิจ การผลิต การค้า การบริการ และอุตสาหกรรม เพื่อประโยชน์ของสมาชิก รวมถึงมีอำนาจในการให้สินเชื่อ ให้ยืม ให้เช่า ให้เช่าซื้อ รับจำนอง จัดให้ได้มา ซื้อ ถูกรวมสิทธิ์ กู้ยืม เช่าเช่าซื้อ จำนองหรือจำนำ ขายหรือจำหน่ายด้วยวิธีอื่นใด ซึ่งทรัพย์สิน ฯลฯ จึงแสดงให้เห็นว่าสหกรณ์ดำเนินงานอันมีลักษณะแสวงหาประโยชน์จากกิจการเหล่านั้น ประกอบกับมาตรา ๖๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีของสหกรณ์ตลอดจนการจ่ายเงินปันผลและเงินเฉลี่ยคืนแก่สมาชิกตามส่วนธุรกิจ ดังนั้น สหกรณ์จึงเป็นกิจการที่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจไม่เข้าข่ายยกเว้นตามข้อ (๓) ของกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงอยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับ ซึ่งรวมถึงต้องอยู่ในบังคับตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖ และ ฉบับที่ ๗)

(๓) ขอหารือ กรณีการจ่ายค่าจ้างรวมกับค่าครองชีพ^{๕๐}

ประเด็นหารือ

บริษัทจำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือธนาคาร ในทางปฏิบัติบริษัทฯ ได้จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้กับลูกจ้างรายเดือน ประกอบไปด้วย (๑) เงินเดือนจำนวน ๗,๓๐๐ บาท (๒) ค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท รวมเป็นเงินจำนวน ๙,๙๐๐ บาท ประเด็นการหารือ ดังนี้

(๑) กรณีค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ อย่างไร

(๒) หากค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง เมื่อนำมารวมกับเงินเดือนจำนวน ๗,๓๐๐ บาท เป็นเงินจำนวน ๙,๙๐๐ บาท เป็นค่าตอบแทนการทำงานพื้นฐาน ถือว่าบริษัทฯ ปฏิบัติถูกต้องตามประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท แล้วหรือไม่ อย่างไร

^{๕๐} แนวตอบข้อหารือตามหนังสือกองนิติการที่ ๐๕๐๔/๐๐๓๘๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๖.

(๓) การจ่ายค่าล่วงเวลา บริษัทฯ จะนำฐานเงินเดือนจำนวน ๗,๓๐๐ บาท มาคำนวณการจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่ได้นำค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท มารวมในการคำนวณด้วย กรณีนี้ถือว่าค่าครองชีพยังคงมีสภาพเป็นค่าจ้างหรือไม่ อย่างไร

แนวตอบข้อหารือ

ตามหนังสือหารือดังกล่าวมีประเด็นต้องพิจารณาว่า ค่าครองชีพ เป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ บทบัญญัติค่าจ้างตามนิยามดังกล่าว ค่าจ้างประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญสามประการ คือ ประการแรก ค่าจ้างนั้นมิได้คำนึงว่าจะมีชื่ออย่างไร ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีวิธีการจ่ายโดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร ประการที่สอง ค่าจ้างนั้นต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการสมมติแก่ลูกจ้างมิใช่จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น ประการที่สาม ค่าจ้างนั้นนายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จากข้อเท็จจริงบริษัทฯ ตกลงจ่ายค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท ให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำทุกเดือนจำนวนแน่นอนโดยไม่มีเงื่อนไขและไม่คำนึงว่าในเดือนนั้นลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ เงินค่าครองชีพจึงเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติจึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๘๗-๔๓๒๙/๒๕๕๓, ๘๙๓๘-๘๙๙๒/๒๕๕๒, ๕๐๕๙-๕๐๙๙/๒๕๓๙, ๒๐๒๙/๒๕๒๓, ๕๑๖-๕๑๘/๒๕๒๔) ดังนั้นการที่บริษัทฯ จ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างจำนวน ๗,๓๐๐ บาท และค่าครองชีพซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างจำนวน ๒,๖๐๐ บาท รวมเป็นค่าจ้างเดือนละ ๙,๙๐๐ บาท จึงเป็นการจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สำหรับการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างรายเดือนนั้น เห็นว่า

มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดวิธีการคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมงเพื่อใช้เป็นฐานในการคิดค่าล่วงเวลาฯ โดยการคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมงนั้นต้องนำค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าจ้างมารวมคำนวณเป็นฐานค่าจ้างแล้วหารด้วยสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย ผลลัพธ์ที่ได้ถือเป็นค่าจ้างต่อชั่วโมงการที่บริษัทฯ ไม่นำค่าครองชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างมารวมคำนวณเพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาฯ จึงเป็นการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓.๒ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน การรวมตัวขององค์กรลูกจ้างและนายจ้างในระดับต่างๆ เป็นสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาคมนายจ้าง เพื่อเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการสภาพการจ้าง คຸ່ມครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่างๆ กับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น

ในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเจรจาต่อรอง และการจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้มิได้มีบทนิยาม “ค่าจ้าง” ไว้เป็นการเฉพาะเหมือนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่ได้มีการบัญญัตินิยามคำว่า “สภาพการจ้าง” ไว้ในมาตรา ๕ ดังนี้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้^{๕๑}

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ดังนั้น “ค่าจ้าง” จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้าง ที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอาจเจรจาตกลงกันเพื่อจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น ซึ่งโดยส่วนใหญ่ การเจรจาเรียกร้องกันแต่ละคราว มักจะต้องเป็นเรื่องหรือประเด็นที่เกี่ยวกับค่าจ้างเป็นหลัก เนื่องจากค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ เช่น การเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการปรับขึ้นค่าจ้างในแต่ละปี การคำนวณเงินโบนัส ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์อื่น เป็นต้น ซึ่งหากทั้งสองฝ่ายตกลงกันโดยขัดหรือแย้งกับกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนแล้ว ข้อตกลงในส่วนนั้นย่อมไม่มีผลบังคับ เช่น สหภาพและนายจ้างตกลงกัน

^{๕๑} พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕.

ไม่นำค่าครองชีพซึ่งถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไปคำนวณเป็นฐานค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น ข้อตกลงนั้นยอมขัดต่อมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดให้การคำนวณค่าล่วงเวลาของลูกจ้างต้องนำค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับทุกประเภทมาคำนวณค่าล่วงเวลาด้วย เช่น นอกจากลูกจ้างได้รับเงินเดือนตามปกติแล้ว ยังได้รับค่าครองชีพ ค่าโทรศัพท์ เหม่าจ่ายเท่ากันทุกเดือนโดยไม่มีเงื่อนไขซึ่งถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ การที่สหภาพแรงงานและนายจ้างตกลงกันเช่นนั้นจึงเป็นการขัดกับกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เป็นโมฆะ หรือในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันปรับเพิ่มค่าจ้างในแต่ละปี เป็นร้อยละ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนโดยไม่นำเงินอื่น เช่น ค่าครองชีพ ค่าตำแหน่ง มาคำนวณ เงื่อนไขตามข้อตกลงนี้ถือว่าไม่ขัดกฎหมายเนื่องจากการปรับขึ้นค่าจ้างเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าจะปรับตามหลักเกณฑ์ใดก็ได้ ไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดหลักเกณฑ์ว่าจะต้องคำนวณจากฐานค่าจ้างทุกประเภทที่ลูกจ้างได้รับ ในส่วนของการจ่ายโบนัสประจำปีก็เช่นกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจใช้วิธีการคำนวณจากฐานเงินเดือนอย่างเดียวก็สามารถทำได้ไม่ขัดกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๔/๒๕๕๗ เรื่อง ย้ายลูกจ้างให้ทำงานแผนกอื่น ทำให้รายได้ประจำปีลดลงไม่น้อยกว่า ๑๐ บาท ต่อวัน ถือเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยกลั่นแกล้งโจทก์โดยมีคำสั่งย้ายและเปลี่ยนสภาพการจ้าง ซึ่งมีสภาพการทำงานหนักและแยกว่าเดิม ทำให้เงินรายได้ประจำปีของโจทก์ลดลงไม่น้อยกว่า ๑๐ บาทต่อวัน จำเลยให้การว่าเป็นอำนาจจัดการของจำเลยเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ห้ามไว้ ทั้งโจทก์ยินยอมให้จำเลยโยกย้ายได้ตามที่ระบุในสมัครงาน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์เข้าทำงานตำแหน่งช่างซ่อมบำรุงรักษาทั่วไป ทำหน้าที่บำรุงรักษาเครื่องจักร เป็นพนักงานทั่วไป ประเภท ก จำเลยย้ายโจทก์ให้ไปทำงานในตำแหน่งอັดเบลล์ ทำหน้าที่บรรจุหีบห่อ เป็นพนักงานทั่วไปประเภท ข เมื่อเปรียบเทียบแล้วประเภท ก จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ๑๒

บาท ต่อวัน ประเภท ข จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ๑๐ บาท ต่อวัน จึงพิพากษาให้จำเลยคืนสภาพการจ้างของโจทก์ดังเดิม จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าที่จำเลยอุทธรณ์ว่าศาลแรงงานรับฟังพยานบอกเล่าซึ่งมิได้รู้เห็น ไม่ได้ยิน ศาลแรงงานกลางตีความเรื่องการย้ายที่เป็นการลดสภาพการจ้างไม่ตรงตามหลักกฎหมาย ล้วนเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๓๘ - ๘๙๙๒/๒๕๕๒ จำเลยกับสหภาพแรงงาน ซ. ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันใหม่จากเดิมที่เคยจ่ายค่าครองชีพรวมกับค่าจ้างมาเป็นแยกค่าครองชีพออกจากค่าจ้าง แต่หลังจากทำข้อตกลงดังกล่าวแล้วจำเลยได้จ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายเดือนในอัตราเท่ากันทุกเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ การที่จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้งห้าสิบห้ามีจำนวนแน่นอนและจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ ย่อมถือได้ว่าค่าครองชีพเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานปกติในวันทำงานของลูกจ้าง จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง ดังนั้น ในการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย นายจ้างจะต้องจ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายซึ่งต้องรวมค่าจ้างทุกประเภท รวมทั้งค่าครองชีพมาเป็นฐานคำนวณด้วย การที่จำเลยกับสหภาพแรงงาน ซ. ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีเงื่อนไขให้นำค่าครองชีพไปรวมกับค่าจ้างเพื่อคิดคำนวณค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้างและเงินเดือน จึงเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนย่อมตกเป็นโมฆะ

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๐-๑๓๕๑/๒๕๕๑ ข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานผลิตเครื่องมือประมงฯ กับจำเลย เอกสารหมายเลข จ.๘ หรือ ล.๙ ได้ระบุแยกกรณีการขึ้นค่าจ้างกับกรณีการปรับคนงานรายวันเป็นรายเดือนโดยมีเงื่อนไขกำหนดไว้ชัดเจน ซึ่งการปรับลูกจ้างรายวันเป็นรายเดือนมีผลเพียงทำให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิต่างๆ เพิ่มขึ้นตามที่ลูกจ้างรายเดือนมีสิทธิได้รับ ไม่มีข้อความที่ทำให้เข้าใจได้ว่าสหภาพแรงงานผลิตเครื่องมือประมงฯ หรือจำเลยประสงค์ให้เป็นการปรับขึ้นค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ไปด้วย แม้หากนำเงินเดือนหารด้วย ๓๐ เป็นค่าจ้างต่อวัน อัตราค่าจ้างต่อวันที่โจทก์ทั้งสามได้รับน้อยลงกว่าเดิม แต่เมื่อโจทก์ทั้งสามไม่ใช่ลูกจ้างรายวันแล้วและค่าจ้างรายเดือนที่โจทก์ทั้งสามมีสิทธิได้รับไม่น้อยไปกว่าค่าจ้างรายวันที่โจทก์ทั้งสามเคยมีสิทธิได้รับรวมทั้งเดือน ย่อมไม่ใช่เรื่องที่จำเลยไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อตกลงดังกล่าว ดังนั้น

เมื่อจำเลยไม่ได้ปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสามจึงไม่มีค่าจ้างและค่าชดเชยที่จำเลย
ค้างจ่ายดังที่โจทก์ทั้งสามอ้าง

ข้อหาหรือ

๑. แนวตอบข้อหาหรือกองนิติการที่ ๐๔๐๔/ ๑๑๒๔๓ ลงวันที่ ๒๐
กรกฎาคม ๒๕๕๕^{๕๒}

ประเด็นหาหรือ

สหภาพแรงงาน ขอหาหรือในประเด็นว่า การที่ บริษัทจำกัด ใช้หลักการคำนวณ
ค่าจ้างของลูกจ้างรายเดือนโดยใช้จำนวน ๒๕ วันเป็นตัวคูณในการคำนวณค่าจ้างเป็นราย
เดือน ว่าขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่

ข้อเท็จจริง

บริษัทจำกัด กับสหภาพแรงงาน มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๓๘ ซึ่งได้จดทะเบียน เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๓๘ ณ
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ กำหนดเรื่องจำนวนวันที่ใช้
ในการคำนวณค่าจ้างไว้ในข้อ ๙ ว่า “บริษัทฯ ตกลงเปลี่ยนจำนวนวันที่ใช้ในการคำนวณ
เงินเดือน ค่าจ้าง หรือสิทธิผลประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากรายวันเป็น
พนักงานรายเดือน ตลอดจนค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุดและ
ค่าล่วงเวลาในวันหยุดจากเดิมคูณหรือหารด้วย ๓๐ วัน เป็นให้คูณหรือหารด้วย ๒๘ วัน
แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้เริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๓๘ เป็นต้นไป ต่อมา
บริษัทฯ ได้ตกลงว่าตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๘ เป็นต้นไป เปลี่ยนจำนวนวันที่ใช้ใน
การคำนวณจากคูณหรือหารด้วย ๒๘ วัน เป็นคูณหรือหารด้วย ๒๕ วัน โดยบริษัทฯ
ได้คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๘ เป็นต้นมาถึง
ปัจจุบัน

^{๕๒} แนวตอบข้อหาหรือกองนิติการที่ ๐๔๐๔/ ๑๑๒๔๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

ข้อกฎหมาย

๑. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๙๓/๑ การนับระยะเวลาทั้งปวง ให้บังคับตามบทบัญญัติแห่งลักษณะนี้เว้นแต่จะมีกฎหมาย คำสั่งศาล ระเบียบข้อบังคับ หรือนิติกรรมกำหนดเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๑๙๓/๖ ถ้าระยะเวลากำหนดเป็นเดือนและวันหรือกำหนดเป็นเดือนและส่วนของเดือน ให้นำจำนวนเดือนเต็มก่อน แล้วจึงนับจำนวนวันหรือส่วนของเดือนเป็นวัน

ถ้าระยะเวลากำหนดเป็นส่วนของปี ให้คำนวณส่วนของปีเป็นเดือนก่อนหากมีส่วนของเดือนให้นำส่วนของเดือนเป็นวัน

การคำนวณส่วนของเดือนตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ถือว่าเดือนหนึ่งมีสามสิบวัน

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดังกล่าวของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

๓. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๒๓/๒๕๔๖ จ่ายเงินช่วยค่าครองชีพเพื่อช่วยเหลือพนักงานเป็นปกติทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือนเงินช่วยค่าครองชีพมีลักษณะการจ่ายเป็นประจำและแน่นอนทุกวันที่ ๑ และวันที่ ๑๖ ของเดือนแม้จะจ่ายเพื่อช่วยเหลือพนักงาน แต่ก็เป็น การจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน เช่นเดียวกับเงินเดือน จึงถือเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๐-๑๓๕๑/๒๕๕๑ ข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานผลิตเครื่องมือประมงฯ กับจำเลย เอกสารหมาย จ.๘ หรือ ล.๙ ได้ระบุแยกกรณีการขึ้นค่าจ้างกับกรณีการปรับคนงานรายวันเป็นรายเดือนโดยมีเงื่อนไขกำหนดไว้ชัดเจน ซึ่งการปรับลูกจ้างรายวันเป็นรายเดือนมีผลเพียงทำให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิต่างๆ เพิ่มขึ้นตามที่ลูกจ้างรายเดือนมีสิทธิได้รับ ไม่มีข้อความที่ทำให้เข้าใจได้ว่าสหภาพแรงงานผลิตเครื่องมือประมงฯ หรือจำเลยประสงค์ให้เป็นการปรับขึ้นค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ไปด้วย แม้หากนำเงินเดือนหารด้วย ๓๐ เป็นค่าจ้างต่อวัน อัตราค่าจ้างต่อวันที่โจทก์ทั้งสามได้รับน้อยลงกว่าเดิม แต่เมื่อโจทก์ทั้งสามไม่ใช่ลูกจ้างรายวันแล้วและค่าจ้างรายเดือนที่โจทก์ทั้งสามมีสิทธิได้รับไม่น้อยไปกว่าค่าจ้างรายวันที่โจทก์ทั้งสามเคยมีสิทธิได้รับรวมทั้งเดือน ย่อมไม่ใช่เรื่องที่น่าพิศุขปฏิบัติให้ลูกต้องตามข้อตกลงดังกล่าว ดังนั้น เมื่อจำเลยไม่ได้ปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสามจึงไม่มีค่าจ้างและค่าชดเชยที่จำเลยค้างจ่ายตามที่โจทก์ทั้งสามอ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๔๖/๒๕๔๒ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดให้นับเป็นอย่างอื่น จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๖ วรรคท้าย ให้ถือว่าเดือนหนึ่งมี ๓๐ วัน เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๗,๕๐๐ บาท ทหารด้วย ๓๐ จึงเป็นค่าจ้างวันละ ๑,๒๕๐ บาท

แนวตอบข้อหารือ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ได้กำหนดการนับระยะเวลาไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๑ และมาตรา ๑๙๓/๖ วรรคสาม ซึ่งให้ถือว่าเดือนหนึ่งมี ๓๐ วัน การคำนวณค่าจ้างของลูกจ้างรายเดือนจึงต้องนำ ๓๐ มาคูณกับอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างได้รับ ส่วนการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างรายเดือน ต้องนำ ๓๐ มาหารกับอัตราค่าจ้างรายเดือนที่ลูกจ้างได้รับและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ยตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กรณีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของ จำกัด กับ สหภาพแรงงานในส่วนที่นำ ๒๕ วันเป็นตัวคูณในการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือนแทนการใช้ ๓๐ วัน และจ่ายค่าครองชีพซึ่งตกลงเป็นค่าจ้างให้เดือนละ ๒,๔๐๐ บาท จึงไม่สอดคล้องกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่เมื่อคำนวณแล้วค่าจ้างรายเดือนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับมิได้น้อยไปกว่าค่าจ้างรายวันรวมทั้งเดือนที่ลูกจ้างนั้นเคยมีสิทธิได้รับและค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับทั้งเดือนไม่น้อยกว่าประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ บริษัทฯ จึงปฏิบัติถูกต้องตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และสำหรับข้อตกลงฯ ที่ใช้ ๒๕ วัน เป็นตัวหารในการคำนวณค่าล่วงเวลาฯ แทนการใช้ ๓๐ วัน เมื่อคำนวณออกมาแล้วได้ผลลัพธ์มากกว่าการคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมงตามวิธีการคำนวณตามมาตรา ๖๘ จึงเป็นข้อตกลงฯ ที่เป็นคุณยิ่งกว่า ดังนั้นข้อตกลงฯ ดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อย่างไรก็ตามข้อตกลงฯ ดังกล่าวได้จดทะเบียน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการแล้ว ข้อตกลงฯ จึงผูกพันทั้งสองฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามกัน หากทั้งสองฝ่ายมีความประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างควรใช้

มาตรการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ซึ่งควรให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการสร้างความเข้าใจกับทั้งสองฝ่ายต่อไป

ข้อหารื้อ

๒. แนวตอบข้อหารื้อกองนิติการที่ ๐๔๐๔/ ๑๑๒๔๓ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖^{๕๓}

ประเด็นหารื้อ

บริษัทจำกัด และสหภาพแรงงาน มีหนังสือหารือข้อกฎหมายกรณีเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้องในการปฏิบัติตามประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ในประเด็นดังนี้

๑. กรณีค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ อย่างไร

๒. หากค่าครองชีพเป็นค่าจ้างตามข้อ ๒.๓.๑ เมื่อนำมารวมกับเงินเดือนจำนวน ๗,๓๐๐ บาท เป็นเงินจำนวน ๙,๙๐๐ บาท เป็นค่าตอบแทนการทำงานพื้นฐานถือว่าบริษัทฯ ปฏิบัติถูกต้องตามประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท แล้วหรือไม่ อย่างไร

๓. หากไม่ถือเป็นค่าจ้างตามข้อ ๒.๓.๑ บริษัทฯ ต้องปรับเพิ่มฐานเงินเดือนจำนวน ๗,๓๐๐ บาท เป็นเงินเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท เพื่อให้ถูกต้องตามประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท หรือไม่ อย่างไร

ข้อเท็จจริง

บริษัทจำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือธนาคารในทางปฏิบัติบริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้กับลูกจ้างรายเดือน (๓๐ วัน) ประเภทที่จ่ายเป็นประจำทุกเดือน โดยไม่มีเงื่อนไขให้กับลูกจ้างในอัตราเริ่มต้น อันประกอบไปด้วย (๑) เงินเดือนจำนวน ๗,๓๐๐ บาท (๒) ค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท รวมเป็นเงินจำนวน ๙,๙๐๐ บาท

๒. ข้อกฎหมาย

๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

^{๕๓} แนวตอบข้อหารื้อกองนิติการที่ ๐๔๐๔/ ๑๑๒๔๓ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖.

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

คำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๘๗ - ๔๓๒๙/๒๕๕๓ จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์ทุกคนมีจำนวนแน่นอนเป็นประจำทุกเดือนเพื่อตอบแทนการทำงานเช่นเดียวกับค่าจ้าง แม้ในวันหยุดและวันลาที่โจทก์ดังกล่าวมิได้ทำงานก็มีสิทธิได้รับค่าครองชีพ จึงเป็นค่าจ้างตามกฎหมาย จำเลยต้องนำมารวมเป็นค่าจ้างเพื่อเป็นฐานคำนวณค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่โจทก์ทั้งหมดด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๓๘ - ๘๙๙๒/๒๕๕๒ จำเลยกับสหภาพแรงงาน ช. ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันใหม่จากเดิมที่เคยจ่ายค่าครองชีพรวมกับค่าจ้างมาเป็นแยกค่าครองชีพออกจากค่าจ้าง แต่หลังจากทำข้อตกลงดังกล่าวแล้วจำเลยได้จ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายเดือนในอัตราเท่ากันทุกเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ การที่จำเลยจ่ายเงินค่าครองชีพให้ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้งห้าสิบห้ามีจำนวนแน่นอนและจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือน เช่นเดียวกับเงินเดือนโดย

ไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ ย่อมถือได้ว่าค่าครองชีพเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานปกติในวันทำงานของลูกจ้าง จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๙๕ - ๕๐๙๙/๒๕๓๙ เงินค่าตำแหน่งและค่าครองชีพที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนที่อยู่ในเกณฑ์มีสิทธิได้รับเป็นการประจำ และมีจำนวนแน่นอนจึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินทั้งสองประเภทดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๒๓ โจทก์ได้รับเงินเดือนๆ ละ ๑,๔๐๐ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๓๕๐ บาท ไม่ปรากฏว่าการที่จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เกี่ยวกับภาระค่าครองชีพโดยเฉพาะอย่างไร จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอน ทำนองเดียวกับเงินเดือน เห็นได้ว่า ค่าครองชีพที่โจทก์ได้รับเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่จำเลยจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอน ทำนองเดียวกับเงินเดือน เห็นได้ว่า ค่าครองชีพที่โจทก์ได้รับเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างอันต้องนำมาคำนวณค่าชดเชยด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๖ - ๕๑๘/๒๕๒๔ ค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายแก่พนักงานคนงานเป็นประจำทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือน จึงเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างอันต้องนำมาคำนวณค่าชดเชยด้วย

แนวตอบข้อหารือ

ตามหนังสือหารือดังกล่าวมีประเด็นต้องพิจารณาว่า ค่าครองชีพ เป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่

ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติ
นี้ บทบัญญัติค่าจ้างตามนิยามดังกล่าว ค่าจ้างประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญสาม
ประการคือ ประการแรก ค่าจ้างนั้นมิได้คำนึงว่าจะมีชื่ออย่างไร ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีวิธีการจ่าย
โดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร ประการที่สอง ค่าจ้างนั้นต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้
เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้างมิใช่จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น ประการที่สาม ค่าจ้างนั้น
นายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
จากข้อเท็จจริงบริษัทฯ ตกลงจ่ายค่าครองชีพจำนวน ๒,๖๐๐ บาท ให้แก่ลูกจ้างเป็น
ประจำทุกเดือนจำนวนแน่นอนโดยไม่มีเงื่อนไขและไม่คำนึงว่าในเดือนนั้นลูกจ้างจะหยุด
งานหรือไม่ เงินค่าครองชีพจึงเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทน
การทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติจึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่
๓๙๘๗-๔๓๒๙/๒๕๕๓, ๘๙๓๘-๘๙๙๒/๒๕๕๒, ๕๐๕๙-๕๐๙๙/๒๕๓๙, ๒๐๒๙/
๒๕๒๓, ๕๑๖-๕๑๘/๒๕๒๔) ดังนั้นการที่บริษัทฯ จ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างจำนวน
๗,๓๐๐ บาท และค่าครองชีพซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างจำนวน ๒,๖๐๐ บาท รวม
เป็นค่าจ้างเดือนละ ๙,๙๐๐ บาท จึงเป็นการจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม
มาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

สำหรับการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดของ
ลูกจ้างรายเดือนนั้น เห็นว่า มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดวิธีการคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมงเพื่อใช้เป็นฐานในการคิดค่า
ล่วงเวลาฯ โดยการคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมงนั้นต้องนำค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างอื่นที่
นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าจ้างมารวมคำนวณเป็นฐานค่าจ้างแล้วหารด้วย
สามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย ผลลัพธ์ที่ได้ถือเป็นค่าจ้าง
ต่อชั่วโมงการที่บริษัทฯ ไม่นำค่าครองชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างมารวมคำนวณเพื่อใช้
เป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาฯ จึงเป็นการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรา ๖๘ แห่ง
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓.๓ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

เหตุผลในการประกาศพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ เนื่องจากเดิมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ มีหลักการใช้บังคับเฉพาะคนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองนั้น ส่วนคนต่างด้าวบางประเภทที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่มีหลักฐานการได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เช่น ญวนอพยพ เป็นต้น ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้ และปัจจุบันบุคคลเหล่านี้ได้มาประกอบอาชีพหรือทำงานอยู่ในท้องที่จังหวัดต่างๆ โดยเสรี ทำให้ดูเหมือนว่าเป็นผู้มีอภิสิทธิ์เหนือคนต่างด้าวอื่นๆ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่โดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จึงจำเป็นต้องเพิ่มบทบัญญัติเพื่อใช้บังคับแก่คนต่างด้าวเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ถ้อยคำในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ หลายแห่งไม่ชัดเจน ทำให้เป็นปัญหาขัดข้องในทางปฏิบัติอยู่หลายเรื่อง เนื่องจากได้ออกมาใช้บังคับโดยกะทันหันตามภาวะความจำเป็นในสมัยนั้น จึงจำต้องแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มิได้มีบทบัญญัตินิยามค่าจ้าง แต่ได้บัญญัติคำว่า “ทำงาน” ไว้ในมาตรา ๕ หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม^{๕๔} คำว่า “ด้วยประสงค์ค่าจ้าง” จึงหมายถึงการเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยซึ่งอาจไม่ได้จำกัดเฉพาะการเข้ามาเป็นลูกจ้างเท่านั้น แต่อาจเข้ามาทำงานเป็นที่ปรึกษาหรือผู้ชำนาญการต่างๆ ซึ่งนิติสัมพันธ์มิใช่ นายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น เข้ามาทำงานในสถานประกอบการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านโรงงานเนื่องจากมีความรู้เชี่ยวชาญพิเศษ หากการทำงานนั้นไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของนายจ้าง ไม่อยู่ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้างเหมือนเช่นลูกจ้างทั่วไป ไม่กำหนดวันเวลาทำงานปกติ ไม่มีการกำหนดเรื่องวัน วันลา เป็นต้น นิติสัมพันธ์ระหว่างคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานนั้น ไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน เงินตอบแทนดังกล่าวก็ไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

^{๕๔} พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๕.

หรือในกรณีที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในลักษณะการลงทุนในราชอาณาจักร และได้แต่งตั้งตนเองเป็นกรรมการผู้จัดการ มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือร่วมกระทำการกับคนไทยในการบริหารจัดการกิจการของบริษัท แม้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน แต่การทำงานนั้นก็เพื่อบริหารจัดการกิจการของตนให้ได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่าที่อื่น เงินตอบแทนการทำงานดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นเงินตอบแทนการบริหารกิจการมิใช่เงินที่ตอบแทนการทำงานในฐานะลูกจ้าง หากการบริหารงานคนต่างด้าวนั้น มีอิสระในการทำงาน ไม่อยู่ในบังคับบัญชาของผู้ใด นิติสัมพันธ์ของคนต่างด้าวและบริษัท ย่อมไม่ใช่ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน เงินที่จ่ายทุกเดือนจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในส่วนของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในระดับล่าง เช่น พม่า กัมพูชา ลาว เป็นต้น ย่อมได้รับการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แม้จะเข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมายก็ตาม ซึ่งตาม ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติคุ้มครองให้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำให้เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างคนไทยหรือลูกจ้างคนต่างด้าว

คำพิพากษาศาลฎีกา

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘/๒๕๔๘

เรื่อง กรรมการและผู้ถือหุ้น แม้ได้รับเงินเดือน ต้องมาทำงานทุกวัน แต่การทำงานก็เพื่อดูแลรักษาผลประโยชน์ของบริษัท การทำงานจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๒/๒๕๔๘

เรื่อง ผู้ถือหุ้น ทำงานอิสระ ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แม้จะได้รับเงินเดือน หักเงินส่งประกันสังคม ก็ไม่ใช่ลูกจ้าง

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๘๑-๑๖๘๓/๒๕๔๘

เรื่อง ที่ปรึกษา มีหน้าที่ดำเนินการดัดแปลงอพาร์ทเมนต์เป็นโรงแรม จัดหาบุคลากรมาทำงานโรงแรมและวางแผนการตลาด แม้จ่ายค่าตอบแทนเป็นเดือน แต่ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา มิใช่สัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสัญญาจ้างทำของ

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๘/๒๕๔๗

เรื่อง กรรมการบริษัท จะบริหารงานอย่างไรก็ได้ ไม่มีกำหนดเวลาทำงาน ไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แม้ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ก็ไม่ใช่ลูกจ้าง

๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๘๙/๒๕๕๖

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการโครงการอาวุโส ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าจำเลยเป็นบริษัทในกลุ่มโจนส์ แลง ลาซาลล์ ซึ่งมีบริษัทกระจายอยู่ทั่วโลก ก่อนโจทก์มาทำงานกับจำเลยเคยทำงานกับกลุ่มบริษัทโจนส์ แลง ลาซาลล์ ที่สาธารณรัฐอินโดนีเซีย ต่อมาได้ย้ายมาทำงานกับจำเลยที่ประเทศไทย จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ แต่สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยเพียงสิ้นความผูกพันไว้ชั่วคราวเท่านั้น ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า บริษัท พีที จำกัด (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) กับโจทก์ก็ดี หรือจำเลยกับโจทก์ก็ดี คู่กรณีทุกฝ่ายมีเจตนาธรรมที่จะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานต่อกันเมื่อมีการลงลายมือชื่อกันแล้ว เมื่อโจทก์มิได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบริษัท พีที จำกัด (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) กับโจทก์ และโจทก์มิได้ลงลายมือชื่อบริษัท พีที จำกัด (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) กับโจทก์ จึงไม่ถือว่าจำเลยโอนสิทธิของตนย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัท พีที จำกัด (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) และบริษัท พีที จำกัด (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) ตามความหมายแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ และเมื่อประมาณกลางเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๙ กรรมการของจำเลยสั่งให้โจทก์นำหนังสืออนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยมาคืนจำเลย เพื่อจำเลยจะส่งคืนกระทรวงแรงงาน ต่อมาวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๔๙ โจทก์นำหนังสืออนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยมาคืนแก่จำเลย เช่นนี้ย่อมแสดงว่านับแต่วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๔๙ โจทก์ไม่มีสิทธิทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยในประเทศไทยต่อไปซึ่งหมายถึงว่าจำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยแล้ว ประกอบกับจำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๙ แล้วไม่จ่ายให้โจทก์อีก ถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้วตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๙ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

๓.๔ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ เนื่องจากปัจจุบันนี้ได้มีผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางาน โดยมีการส่งคนงานไปทำงานที่ต่างประเทศมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหานานาประการ เช่น มีการโฆษณาหลอกลวงคนหางานให้ไปสมัครงานโดยไม่มีงานให้ทำ เรียกค่าบริการและค่าใช้จ่ายเกินสมควร คนหางานที่เดินทางไปต่างประเทศแล้วไม่ได้งานที่ตกลงกันไว้ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง คนงานหญิงถูกนายจ้างหรือญาติของนายจ้างลวนลาม ช่มชู้ หรือถูกทอดทิ้งในต่างประเทศได้รับความทุกข์ยากนานาประการ คนหางานที่มีปัญหาเหล่านี้มักจะหลบหนีไปอยู่ที่สำนักงานแรงงานไทยหรือสถานทูตไทย ทำให้เกิดปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย อาหาร และค่าพาหนะเดินทางกลับประเทศไทย ผู้จัดหางานส่วนมากก็อ้างว่าไม่มีเงินช่วยเหลือคนหางานดังกล่าว และจะเรียกเงินจากผู้ซึ่งค้าประกันคนหางานในการขอหนังสือเดินทางก็กระทำได้ยาก เพราะติดตามหาตัวผู้ค้าประกันไม่ได้ นอกจากนี้ยังมีคนงานบางรายซึ่งไปกระทำความผิดอาญาในต่างประเทศอีกทำให้ทางราชการต้องเข้าไปช่วยเหลือและตกเป็นภาระหนักแก่งบประมาณของประเทศ เพราะมาตรการต่างๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ไม่สามารถให้ความคุ้มครองคนหางานในต่างประเทศได้ ในการนี้สมควรปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวโดยรีบด่วน โดยกำหนดมาตรการควบคุมการจัดหางานให้รัดกุมยิ่งขึ้น แยกการควบคุมการจัดหางานให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งต่างหาก จัดให้มีกองทุนสำหรับช่วยเหลือคนงานไทยในต่างประเทศขึ้นโดยเฉพาะ รวมทั้งปรับปรุงค่าธรรมเนียมให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ นี้ มิได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้ แต่ในส่วนของบทบัญญัติที่เกี่ยวกับค่าจ้างประกอบด้วยบทบัญญัติหลายมาตรา ได้แก่

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“จัดหางาน” หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่ นายจ้างโดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนงาน

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน^{๕๕}

มาตรา ๒๖ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย

ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้เรียกหรือรับได้ไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๗ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว

เมื่อรับค่าบริการ/หรือค่าใช้จ่าย ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องออกไปรับตามแบบที่อธิบดีกำหนดให้แก่คนหางาน

มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อขอขยายระยะเวลาดังกล่าวไว้ และเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณาเห็นสมควรจะขยายเวลาดังกล่าวไว้ก็ได้ แต่การขยายระยะเวลาให้กระทำได้เพียงครั้งเดียวมีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน

การเรียกหรือรับเงินดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา ๓๖ แล้วเท่านั้น

ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางานและคนหางานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสัญญาต่างตอบแทนอย่างหนึ่งซึ่งผู้ประกอบการจัดหางานให้บริการจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่ นายจ้างโดยเรียกค่าบริการตอบแทนการจัดหางานนั้น ทั้งนี้ค่าบริการต้องไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด ในส่วนของค่าบริการนั้นเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน ซึ่งไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายก่อนที่นายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและ

^{๕๕} พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๔.

จ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว คนหางานมักจะไม่มีเงินจ่ายค่าบริการให้แก่บริษัทจัดหางาน จึงตกลงกันหักค่าบริการจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่คนหางานที่เป็นลูกจ้างตามอัตราที่ตกลงกัน เช่น บริษัทจัดหางานได้หางานให้คนหางานทำโดยนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท แต่การจ่ายค่าจ้างนั้น นายจ้างจะจ่ายเงินผ่านบริษัทจัดหางานทุกเดือน โดยบริษัทจัดหางานจะหักค่าจ้างเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท เป็นค่าดำเนินการทุกเดือน และจ่ายให้แก่ลูกจ้างเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท หรือในบางครั้งนายจ้างก็หักค่าจ้างลูกจ้างทุกเดือนๆ ละ ๒,๐๐๐ บาท ส่งให้บริษัทจัดหางาน จึงมีประเด็นปัญหาว่าการหักค่าบริการจากการให้บริการจัดหางาน จะเป็นการหักค่าจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่ เนื่องจากมาตรา ๗๖ ห้ามนายจ้างนำหนี้อื่นที่ไม่ใช่การหนี้ตาม (๑) – (๕) มาหักจากค่าจ้าง

สำหรับคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ส่วนมากจะมีข้อตกลงกับบริษัทจัดหางานหรือบริษัทนายหน้า คิดค่าดำเนินการในการจัดหางานในราคาที่สูงเกินไป และเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย โดยมีการหักค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับแต่ละเดือนเพื่อชำระหนี้ค่าบริการหรือค่าดำเนินการต่างๆ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งศาลฎีกาได้มีคำวินิจฉัยว่าการหักค่าดำเนินการต่างๆ นั้น เป็นการหักค่าจ้างที่ขัดต่อมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

คำพิพากษาศาลฎีกา

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๑๕/๒๕๕๖ เรื่อง จัดหางานต่างประเทศส่งลูกจ้างไปทำงานที่ไนจีเรีย ตัวแทนในไทยต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างกรณีผิดสัญญาจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๘๒๔

โจทก์และจำเลยทำสัญญาจัดหางานและจ้างงานเพื่อไปทำงานที่ประเทศไนจีเรีย ตำแหน่งช่างชุดเจาะอัตราค่าจ้างเดือนละ ๕๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ เป็นเวลา ๑ ปี เมื่อไปทำงานโจทก์ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัญญาโดยจำเลยลดค่าจ้างลงเหลือ ๔๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ จำเลยในฐานะตัวแทนทำสัญญาว่าจ้างแทนบริษัทยูจินเอ็นยีเนียร์ริง (ประเทศไนจีเรีย) จำกัด ซึ่งเป็นตัวการอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ จึงต้องถือว่าจำเลยเป็นนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน ต้องรับผิดชอบเงินแก่โจทก์ ๗๕,๑๕๐.๐๔ บาท จำเลยให้การว่าจำเลยทั้งสองมีฐานะเพียงเป็นผู้จัดส่งโจทก์ไปทำงานเท่านั้น จำเลยทั้งสองไม่อยู่ในฐานะนายจ้าง

และฟ้องแย้งให้โจทก์ชดใช้ค่าเสียหายและค่าขาดประโยชน์ ๗๕,๕๐๐ บาท ศาลแรงงานกลาง พิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงิน ๗๖,๖๑๗.๑๓ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี จากต้นเงิน ๗๐,๐๐๒ บาท และยกฟ้องแย้ง จำเลยทั้งสองอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ตามหนังสือมอบอำนาจที่ระบุว่าบริษัทยูจินเอ็นยีเนียร์ริง (ประเทศไนจีเรีย) จำกัด มอบอำนาจให้จำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ เป็นตัวแทนกระทำการทุกอย่างแทนในการจัดหาคนหางานไปทำงานในประเทศไนจีเรียนั้น เป็นกรณีต้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๘๒๔ ที่จำเลยทั้งสองเป็นตัวแทนทำสัญญาจ้างงานแทนบริษัทดังกล่าวซึ่งเป็นตัวการอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาในต่างประเทศ จำเลยทั้งสองจึงต้องรับผิดชอบตามสัญญาจ้างงานนั้น แต่ลำพังตนเอง และการที่จำเลยลดค่าจ้างโดยโจทก์ไม่ยินยอม ฝ่ายจำเลยเป็นฝ่ายผิดสัญญา ก็ต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น และเมื่อการกระทำของจำเลยที่ ๒ เป็นการกระทำแทนจำเลยที่ ๑ ในขอบอำนาจ จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๓๔/๒๕๕๕ เรื่อง หนี้ค่าตรวจสุขภาพ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าว ค่าที่พักอาศัย ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าอาหาร ฯลฯ ไม่ใช่หนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวตามมาตรา ๗๖ (๓)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ...(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง...” เห็นว่า หนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวเป็นข้อความที่ต่อเนื่องจากหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ จึงต้องเป็นสวัสดิการที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างในตนเองเดียวกันกับประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งลูกจ้างได้รับประโยชน์ฝ่ายเดียวโดยนายจ้างไม่ได้รับประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างของลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ได้จ่ายเงินตรวจสุขภาพ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ซึ่งเป็นต่างด้าวก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่โจทก์จะจ้างลูกจ้างดังกล่าวให้ทำงานแก่

โจทก์โดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับผลผลิตจากการทำงานของลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ส่วนการให้ลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน พักอาศัยในที่พักโดยมีน้ำ ไฟฟ้า อาหาร โดยให้ลูกจ้างชำระ เงินค่าพักอาศัย ค่าน้ำ ฯลฯ แก่โจทก์ ก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการให้ลูกจ้างทำงานซึ่งบางวัน จะต้องทำงานล่วงเวลาจนถึง ๒ นาฬิกาบางวันถึง ๔ นาฬิกา จึงเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานให้โจทก์อันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจที่โจทก์ได้รับอีกด้วย จึงหาใช่เป็น การจัดให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โจทก์จึงไม่มีสิทธิ หักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อชำระหนี้ ดังกล่าว ไม่ว่าลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน จะได้ลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมเป็นหนังสือ หรือไม่ก็ไม่เข้ากรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ (๓)

๓.๕ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

เหตุผลในการประกาศใช้บัญญัตินี้ เนื่องจากปัจจุบันการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้ก้าวหน้าไปมาก สมควรสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีการว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ความสำคัญของค่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากค่าจ้างใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ เช่น การคำนวณเงินสมทบ การคำนวณประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน เป็นต้น โดยบัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา ๕ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร^{๕๖}

จากนิยามค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ค่าจ้างจึงมีสาระสำคัญอยู่สามประการ กล่าวคือ

ประการที่ ๑ ค่าจ้างต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ประการที่ ๒ เงินที่จ่ายดังกล่าวนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน หรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด

ประการที่ ๓ ให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย

^{๕๖} พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕.

นิยามค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้บัญญัติให้มีความแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ซึ่งการตีของศาลฎีกาก็ตีความไปในทำนองเดียวกัน แต่นิยามค่าจ้างตามกฎหมายประกันสังคมอาจตีความได้กว้างกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งก็มีบางกรณีที่เงินบางประเภทถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แต่ไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายทั้งสองฉบับมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองหรือการบังคับใช้แตกต่างกัน สำหรับประเด็นปัญหาค่าจ้างตามนิยามของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และนิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายระหว่างหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม เกี่ยวกับเงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดอันมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่นายจ้างมีอาจมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำได้ ซึ่งการตีความของศาลฎีกาวินิจฉัยว่าไม่ใช่เงินดังกล่าว มิใช่ค่าจ้างตามนิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่สำนักงานประกันสังคมพิจารณาเห็นว่าแม้เงินดังกล่าวจะไม่ใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่เป็นค่าจ้างตามนิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ สอดคล้องกับความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ที่วินิจฉัยในทำนองเดียวกัน นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องหักเงินลูกจ้างส่งสทบประกันสังคม ซึ่งกรณีดังกล่าวทำให้ผู้ปฏิบัติคือฝ่ายเจ้าของสถานประกอบการและลูกจ้างเกิดความสับสนในการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว สำหรับประเด็นข้อหาหรือของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่ ๒๗๕/๒๕๕๒ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อหารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา^{๕๗}

สำนักงานประกันสังคม ได้มีหนังสือที่ รง ๐๖๐๗/๕๗๓ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อหารือกรณีปัญหาเกี่ยวกับเงินที่นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวเป็นค่าจ้างที่ต้องหักส่งเงินดังกล่าวส่งเงินสทบเข้ากองทุนประกันสังคมหรือไม่ สรุปความได้ว่า

(๑) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือ ด่วนมาก ที่ รง ๐๕๐๔/๐๙๑๑๓ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ถึงสำนักงานประกันสังคม ความว่า มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดนิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ แต่เงินที่นายจ้างจ่ายตาม มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว นั้น เป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดทำงาน ทั้งนี้ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพ กิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีใช้เหตุสุดวิสัย ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้าง ในช่วงที่หยุดงานเพราะเหตุดังกล่าว และการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างก็เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ประสบสภาวะการณ์เช่นนั้น ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ นั้นจึงมิใช่ค่าจ้างตามนิยามในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะไม่ได้เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง

(๒) คณะกรรมการอุทธรณ์ มีคำวินิจฉัยที่ ๑๖๒๕-๑๖๔๔/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ว่า เงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ อาจไม่เป็นค่าจ้างตามความหมายแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ตามข้อเท็จจริง ประกาศหยุดกิจการของบริษัทได้ระบุว่า จะจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของบริษัทในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานปกติ

^{๕๗} แนวตอบข้อหารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสรีจที่ ๒๗๕/๒๕๕๒ ตามหนังสือที่ นร ๐๙๐๑/๐๕๐๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒.

ที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการ และได้จ่ายตามประกาศดังกล่าวตามกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง โดยหักเงินสมทบส่วนของลูกจ้างนำส่งกองทุนประกันสังคมพร้อมกับส่วนของนายจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยไม่มีคำนิยามวันหยุดไว้ดังเช่นที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเห็นว่าวันที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ถือได้ว่าเป็นวันหยุดของลูกจ้างประเภทหนึ่ง จึงเห็นว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดดังกล่าวเป็นค่าจ้างของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

(๓) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือ ที่ รง ๐๕๐๗/๐๐๙๙๐๗ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๑ หรือสำนักงานประกันสังคมกรณีนายจ้างสั่งปิดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้นำเรื่องหารือในประเด็นดังกล่าว ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม ดังนี้

(๓.๑) ในระหว่างนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเป็นค่าจ้างหรือไม่

(๓.๒) กรณีนายจ้างหยุดหรือปิดกิจการชั่วคราวตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และไม่ได้นำส่งเงินสมทบให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนหรือไม่ เพียงใด และลูกจ้างจะต้องดำเนินการอย่างไร เพื่อไม่ให้ความเป็นคู่ประกันตนสิ้นสุดในขณะที่สัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานยังคงอยู่

(๓.๓) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความเห็นว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งนี้ เนื่องจากค่าจ้างจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้กับนายจ้างตามสัญญาจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ ในขณะที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยสภาพแล้วจะไม่มีการทำงาน นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง

เพื่อตอบแทนการทำงานให้กับลูกจ้าง การที่มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิตในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวและเป็นเงินช่วยเหลือ โดยกำหนดให้จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้าง เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ต้องประสบสภาวะการณดังกล่าว

(๓.๔) สำนักงานประกันสังคมพิจารณาแล้ว เห็นว่า กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความเห็นว่า เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๗๕ เป็นการคุ้มครองและช่วยเหลือลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิตในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวเพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้าง ในขณะที่ต้องประสบสภาวะการณดังกล่าว จึงมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะไม่ใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการอุทธรณ์ได้เคยมีคำวินิจฉัยว่าการที่นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างในกรณีดังกล่าวแม้จะไม่เป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยไม่มีนิยามวันหยุดไว้ดังเช่นที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเห็นว่าวันที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ถือได้ว่าเป็นวันหยุดของลูกจ้างประเภทหนึ่ง ประกอบกับลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะทำงานเพื่อรับค่าจ้าง แต่นายจ้างกำหนดมิให้ลูกจ้างเข้าทำงาน หาใช่เป็นความผิดของลูกจ้างไม่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคมมีความเห็นที่แตกต่างกันในกรณีดังกล่าว ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนจำนวนมาก กรณีนายจ้างหยุดกิจการหรือปิดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และไม่ได้นำส่งเงินสมทบให้ ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เนื่องจากเห็นว่าเงินที่จ่ายตาม มาตรา ๗๕ ดังกล่าว ไม่เป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น ก็จะมีผลกระทบต่อลูกจ้างในสถานประกอบการที่ประสบภาวะ เศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นจำนวนมาก โดยลูกจ้างอาจเสียสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้รวม ๗ กรณี และกำหนด เงื่อนไขการก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมในกรณีต่างๆ ทั้ง ๗ กรณี ไว้ต่างกัน เช่น ประโยชน์ทดแทนกรณีตายได้กำหนดเงื่อนไขในการเกิดสิทธิว่า ภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายลูกจ้างจะต้องมีการนำส่งเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน เป็นต้น ดังนั้น หากลูกจ้างมิได้มีการนำส่งเงินสมทบในระหว่างที่ นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ลูกจ้างอาจเสียสิทธิในการได้รับ ประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมด้วยสาเหตุดังกล่าวได้

(๓.๕) กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว มีความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกับ สำนักงานประกันสังคม และเพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างในสถาน ประกอบการที่ประสบปัญหาจากภาวะเศรษฐกิจ จึงขอหารือปัญหาข้อกฎหมายว่า ใน กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อ การประกอบ กิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุ สุกวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และนายจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุด กิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามมาตรา ๗๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น ถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หรือไม่

(๓.๖) คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือดังกล่าว โดยมี ผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า โดยที่พระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มีเจตนารมณ์ในการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง โดยจัดตั้ง กองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย

ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงาน โดยลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามระยะเวลาที่กำหนด และสิทธิดังกล่าวจะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือไม่ส่งเงินสมทบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้และได้กำหนดนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งหมายความว่าเงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ วันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน ประกอบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ไม่ได้กำหนดนิยามคำว่า “วันหยุด” ไว้โดยเฉพาะดังเช่นกรณีที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แสดงให้เห็นว่า คำว่า “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานทุกประเภท รวมทั้งวันหยุดที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ด้วย และมีลักษณะเป็นค่าจ้างที่นายจ้างต้องหักเพื่อนำส่งเป็นเงินสมทบ ทั้งนี้เพื่อให้การส่งเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างๆ ตามมาตรา ๖๒^{๕๔} มาตรา ๖๕^{๕๕} มาตรา ๖๙^{๕๖} มาตรา ๗๓^{๕๗} มาตรา ๗๔^{๕๘} มาตรา ๗๖^{๕๙} และมาตรา ๗๘^{๖๐} แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงถือเป็น “ค่าจ้าง” ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อหักนำส่งเป็นเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

^{๕๔} มาตรา ๖๒ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน.

^{๕๕} มาตรา ๖๕ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยาหรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน.

^{๕๖} มาตรา ๖๙ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

^{๕๗} มาตรา ๗๓ ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาม ดังนี้.

^{๕๘} มาตรา ๗๔ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเนื่องภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน.

^{๕๙} มาตรา ๗๖ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าจะระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม.

^{๖๐} มาตรา ๗๘ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๑ - ๔๘๒/๒๕๕๑ (เบี้ยเลี้ยง)

คดีนี้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและคณะกรรมการอุทธรณ์ มีคำวินิจฉัยว่า เงินเบี้ยเลี้ยงที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานจึงเป็นค่าจ้าง ต้องนำมารวมกับค่าจ้างเพื่อคำนวณเป็นเงินสมทบส่งกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม โจทก์เห็นว่าคำวินิจฉัยจึงไม่ถูกต้อง เนื่องจากเห็นว่าการจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่พนักงาน โจทก์จ่ายเพื่อจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและคณะกรรมการอุทธรณ์ในประเด็นที่วินิจฉัยว่าเบี้ยเลี้ยงเป็นค่าจ้างไม่ถูกต้อง จำเลย (สำนักงานประกันสังคม) จึงอุทธรณ์

ศาลฎีกากำหนดประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่า เงินเบี้ยเลี้ยงเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาคำนวณเป็นเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมหรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕ นิยามศัพท์ในทำนองเดียวกันว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร บทบัญญัติดังกล่าวให้ความหมายของค่าจ้างไว้ว่าต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ของการจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำให้แก่นายจ้าง เมื่อพิจารณาลักษณะการจ่ายเงินตามคำสั่งการปรับเปลี่ยนสวัสดิการและค่าแรงของพนักงานรายวันของโจทก์ มี ๒ ส่วน คือการปรับค่าจ้างตามข้อ ๑ และการกำหนดให้พนักงานรายวันได้รับเบี้ยเลี้ยงตาม ข้อ ๒ การจ่ายเบี้ยเลี้ยงวันละ ๑๐ บาท หรือ ๑๕๐ บาท ต่องวดการทำงาน ๑๕ วัน จะได้รับทุกวันที่มาปฏิบัติงาน และหากมาทำงานครบงวดการทำงาน จะได้รับเพิ่มในส่วนของวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งปกติพนักงานรายวันจะไม่มีสิทธิได้รับด้วย การจ่ายเบี้ยเลี้ยงในส่วนนี้จะได้รับต่อเมื่อทำงานครบจำนวนวันในงวดการทำงาน ๑๕ วัน หากทำงานไม่ครบจำนวนวันก็จะไม่ได้รับ จึงมิใช่เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ แต่เป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานรายวันขยันมาทำงานทุกวัน จึงมิใช่ค่าจ้าง

แต่การจ่ายเบี้ยเลี้ยงประจำวันวันละ ๑๐ บาท เป็นการจ่ายแก่พนักงานรายวันทุกวัน จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕ และเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๘/๒๕๕๗

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๘ บัญญัติหลักเกณฑ์ว่า ผู้ประกันตนจะใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานได้จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ภายในระยะเวลา ๑๕ เดือน ก่อนการว่างงาน ดังนั้นการที่โจทก์ถูกนายจ้างหักเงินสมทบเข้ากองทุนรวม ๖ งวด (ถูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท) โดย ๕ งวดแรกหักเดือนละ ๗๕๐ บาท ส่วนงวดที่ ๖ โจทก์ทำงานกับนายจ้างระหว่างวันที่ ๒๑-๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๙ รวม ๑๐ วัน ได้รับค่าจ้างเพียง ๘,๓๓๓ บาท นายจ้างจึงหักเงินสมทบจากค่าจ้างไป ๔๑๗ บาท และนำส่งกองทุนจำเลยแล้ว จึงถือได้ว่าโจทก์ส่งเงินสมทบให้จำเลยครบ ๖ งวดแล้ว แม้ตามมาตรา ๖ วรรคท้าย จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการนับระยะเวลาการส่งเงินสมทบโดยให้ถือว่าเงินสมทบที่หักจากค่าจ้างในเดือนใดเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้น ไม่ว่าจะนำส่งเดือนละกี่ครั้งก็ตาม แต่บทบัญญัติดังกล่าวเป็นเพียงข้อสันนิษฐานในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนละหลายครั้ง เช่น ค่าจ้างรายวัน รายสัปดาห์ เป็นต้น เท่านั้น การที่นายจ้างถือเอารอบค่าจ้างในวันที่ ๒๐ ของเดือนใดเป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบในเดือนนั้น เมื่องวดที่ ๕ หักค่าจ้างวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๐ มิถุนายน ๒๕๔๙ ส่งจำเลยแล้ว จึงถือได้ว่าจำเลยได้รับเงินสมทบของเดือนมิถุนายน ๒๕๔๙ แล้ว สำหรับค่าจ้างวันที่ ๒๑ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๙ ย่อมเป็นเงินสมทบสำหรับเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๙ มิใช่ของเดือนมิถุนายน ๒๕๔๙ มิเช่นนั้นแล้วจะทำให้โจทก์ถูกหักเงินสมทบเกินกว่าร้อยละ ๕ ของเงินเดือนโจทก์เดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท จึงถือว่าโจทก์จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๘ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตามมาตรา ๗๘

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๔๕/๒๕๔๙ (เงินค่าตรวจรักษา มิใช่ค่าจ้าง)

เงินค่าตรวจรักษาที่โจทก์จ่ายให้แก่แพทย์ประจำสถานพยาบาลของโจทก์มีลักษณะเป็นเงินที่ผู้เข้ารับการรักษาจ่ายให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษา โดยแพทย์ ใช้สถานที่ของสถานพยาบาลของโจทก์ โดยไม่มีวันและเวลาทำงานปกติ และโจทก์รับเงินดังกล่าวไว้

แทนแล้วจ่ายเงินให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษาในภายหลังโดยหักเงินไว้ส่วนหนึ่งตามสัญญาการให้ใช้สถานที่ในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมอิสระ จึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างได้ทำสำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และมีเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน เงินค่าตรวจรักษาจึงมิใช่ค่าจ้างที่โจทก์จะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มและเมื่อเงินค่าตรวจรักษามีค่าจ้างแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับแพทย์ประจำสถานพยาบาลของโจทก์ในส่วนของเงินค่าตรวจรักษาจึงมิใช่ผู้ที่รับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างและมีผู้ใช้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

คดีนี้มีข้อเท็จจริงว่า โจทก์ประกอบกิจการโรงพยาบาลและได้ทำประกันสังคมให้พนักงานมาโดยตลอด จนกระทั่งปี ๒๕๔๕ โจทก์ได้รับหนังสือจากสำนักงานประกันสังคมให้จ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมของปี ๒๕๔๓ โดยคำนวณจากเงินเดือนพนักงานและเงินค่าแพทย์ โจทก์ไม่เห็นด้วยจึงอุทธรณ์ คณะกรรมการอุทธรณ์ยืนยันตามคำสั่งเดิม โจทก์จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง เนื่องจากแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลเป็นผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ ส่วนใหญ่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลและเป็นข้าราชการ ลักษณะไม่ใช่ นายจ้างกับลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า การทำงานของแพทย์จะได้รับค่าตรวจตามเปอร์เซ็นต์ที่ตกลงกับโจทก์ไว้และการมาทำงานของแพทย์ไม่ต้องลงเวลาทำงาน จะมาทำงานตามที่แพทย์สะดวกซึ่งแพทย์จะเป็นผู้กำหนดเวลาทำงานเองและสามารถหยุดงานได้โดยแจ้งให้สถานพยาบาลทราบล่วงหน้า แต่หากไม่มาปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่ถือเป็นความผิด และในการทำงานให้สถานพยาบาลมีการทำสัญญาให้ใช้สถานที่ระหว่างโจทก์กับแพทย์แต่ละคนด้วย ค่ารักษาพยาบาลที่จะเรียกเก็บจากผู้เข้ารับการรักษา แพทย์ผู้ตรวจจะเป็นผู้กำหนดเองว่าจะเรียกจำนวนเท่าใด ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และโรงพยาบาลจึงมิใช่ นายจ้างลูกจ้างกัน จึงพิพากษาให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของสำนักงานประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมอุทธรณ์ว่าความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับแพทย์เป็น นายจ้างลูกจ้างกัน ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ตามมาตรา ๕ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้

ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เงินค่าตรวจรักษาที่เรียกเก็บจากผู้เข้ารับการรักษา แพทย์ผู้ตรวจจะเป็นผู้กำหนดเองว่าเรียกจำนวนเท่าใด โจทก์จะเป็นผู้เก็บรักษาไว้โดยแพทย์จะได้รับค่าตรวจตามจำนวนเปอร์เซ็นต์ที่ตกลงกับโจทก์ และโจทก์จะมอบให้แพทย์ผู้ตรวจรักษาภายในวันที่ ๑ - ๕ ของเดือนถัดไป เงินดังกล่าวจึงเป็นเงินที่แพทย์ประจำสถานพยาบาลของโจทก์ได้รับจากผู้เข้ารับการรักษาโดยใช้สถานพยาบาลของโจทก์เป็นที่ตรวจรักษาตามสัญญาการให้ใช้สถานที่ในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมอิสระ ดังนั้นแม้เงินค่าตรวจรักษาจะเป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้แก่แพทย์ประจำสถานพยาบาลของโจทก์เพื่อตอบแทนการทำงาน แต่เงินดังกล่าวมีลักษณะเป็นเงินที่ผู้เข้ารับการรักษาจ่ายให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษา โดยแพทย์ใช้สถานที่ของสถานพยาบาลโจทก์โดยไม่มีวันและเวลาทำงานปกติ และโจทก์รับเงินดังกล่าวไว้แทนแล้วจ่ายคืนให้แก่แพทย์ในภายหลัง โดยหักไว้ส่วนหนึ่งตามสัญญา เงินค่าตรวจรักษาจึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างได้ทำสำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๔๕/๒๕๔๙ (เงินช่วยเหลือค่าอาหาร เงินค่ากะดึก)

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยองและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์กรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์นำเงินช่วยเหลือหรือเงินค่ากะดึกที่โจทก์จ่ายเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างมารวมเป็นค่าจ้างเพื่อเป็นฐานคำนวณในการส่งเงินสมทบ ซึ่งศาลแรงงานมีคำพิพากษาให้เพิกถอน จำเลยโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและสำนักงานประกันสังคม อุทธรณ์ ซึ่งมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่าเงินช่วยเหลือค่าอาหาร หรือเงินค่ากะดึกเป็นค่าจ้างหรือไม่

ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างให้เงินสนับสนุนร้านค้าเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท เพื่อนำอาหารราคาถูกลงมาจำหน่ายให้แก่ลูกจ้างของโจทก์เฉพาะลูกจ้างประเภทพนักงานทั่วไปที่ทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. และลูกจ้างประเภทพนักงานกะเช้าที่ทำงานตั้งแต่เวลา ๐๖.๓๐ น. ถึง ๑๘.๓๐ น. เท่านั้น ส่วนพนักงานกะดึกที่ทำงานตั้งแต่เวลา ๑๘.๓๐ น. ถึง ๐๖.๓๐ น. และลูกจ้างอื่นๆ ที่ทำงานล่วงเวลาหลังเวลา ๑๘.๓๐ น. โจทก์ให้เงินช่วยเหลือเป็นค่าอาหารในอัตราชั่วโมงละ ๕ บาท เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานในรอบกลางคืนไม่มีร้านอาหารจัดอาหารราคาถูกลงจำหน่ายให้ เหตุที่โจทก์จ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานกะดึกชั่วโมงละ ๕ บาท เนื่องจากโจทก์ไม่ได้จัดอาหารราคาถูกลงให้ลูกจ้างดังเช่นลูกจ้างประเภทพนักงาน

ทั่วไปที่ทำงานกลางวันและพนักงานกะเช้า นอกจากนี้โจทก์ยังจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่พนักงานทั่วไปที่ทำงานเวลากลางวัน หากต้องมาทำงานล่วงเวลาในช่วงเวลาหลัง ๑๘.๓๐ น. นอกเหนือจากค่าล่วงเวลาอีกด้วย เห็นได้ว่าการที่โจทก์จ่ายเงินช่วยเหลือดังกล่าวก็โดยมีเจตนาเพื่อให้เป็นเงินสวัสดิการแก่ลูกจ้างโดยแท้ แม้เงินดังกล่าวโจทก์จะจ่ายให้ลูกจ้างเป็นประจำและมีจำนวนแน่นอนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริง ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ ฉะนั้นไม่ว่าจะเรียกเงินดังกล่าวว่าเป็นเงินช่วยเหลือค่าอาหารหรือเงินค่ากะดึก เงินดังกล่าวก็ไม่เป็นค่าจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕

๓.๖ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานบางประการ เป็นอุปสรรคในการบังคับใช้และไม่ทันสภาวะการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับได้มีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓ บัญญัติให้โอนกองทุนเงินทดแทนและบรรดาอำนาจหน้าที่ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และของเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และงานกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานแรงงานจังหวัดไปเป็นของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย หรือของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย ดังนั้นเพื่อให้กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนเป็นพระราชบัญญัติที่สมบูรณ์แยกจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเสียใหม่ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้บัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” โดยใช้ถ้อยคำเหมือนกับพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๕ ดังนี้

มาตรา ๕ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร^{๕๘}

^{๕๘} พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕.

ความสำคัญของค่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ค่าจ้างใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ เช่น เงินสมทบ เงินทดแทนค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ เป็นต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๔/๒๕๕๗ เรื่อง กรรมการผู้จัดการเจ็บป่วยทุพพลภาพ แม้จะมาทำงานไม่ได้ แต่ระหว่างรักษาตัวได้ลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในเอกสารให้แก่นายจ้าง จึงเป็นการทำงานให้นายจ้างแล้ว เงินเดือนที่จ่ายให้ทุกเดือนตลอดเวลาที่เจ็บป่วยจึงเป็นค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ จึงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

คดีนี้โจทก์เป็นกรรมการผู้จัดการได้รับค่าจ้างเดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท โจทก์เป็นผู้ประกันตน ต่อมาโจทก์เจ็บป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูงมีเลือดออกในสมอง แขนขาอ่อนแรง โจทก์ยื่นขอประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพต่อสำนักงานประกันสังคม มีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิเนื่องจากโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง โจทก์อุทธรณ์ คณะกรรมการอุทธรณ์มีคำวินิจฉัยว่าเงินที่บริษัทจ่ายแก่โจทก์ในขณะที่โจทก์เจ็บป่วยมิใช่ค่าจ้าง โจทก์ไม่เห็นด้วยจึงฟ้องคดีต่อศาล ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าโจทก์เจ็บป่วยมาทำงานไม่ได้ โดยระหว่างรักษาตัวพนักงานบริษัทนายจ้างต้องนำเอกสารมาให้โจทก์ลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือ แต่นายจ้างยังจ่ายเงินเดือนให้ทุกเดือน ดังนั้น การที่โจทก์ซึ่งเป็นผู้บริหารได้เจ็บป่วยลงจนต้องพักรักษาตัวอยู่ที่บ้านนั้น แม้โจทก์จะมาทำงานยังสถานที่ทำงานไม่ได้ แต่ระหว่างพักรักษาตัวโจทก์ได้ลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในเอกสารให้แก่บริษัทนายจ้าง การกระทำของโจทก์จึงเป็นการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว เมื่อนายจ้างจ่ายเงินเดือนให้โจทก์ทุกเดือนตลอดเวลาที่โจทก์เจ็บป่วย เงินเดือนดังกล่าวจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ที่ทำให้แก่บริษัทนายจ้างตลอดเวลาที่โจทก์เจ็บป่วยนั่นเอง เงินเดือนที่นายจ้างจ่ายแก่โจทก์จึงเป็นค่าจ้าง เมื่อโจทก์หักเงินจากค่าจ้างจ่ายเป็นเงินสมทบแก่กองทุนประกันสังคมมาโดยตลอดจนกระทั่งเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๔ และโจทก์เจ็บป่วยจนสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายมากกว่าร้อยละ ๕๐ โจทก์จึงมีสิทธิในฐานะผู้ประกันตน

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๕/๒๕๕๗ เรื่อง ลูกจ้างไปทำงานที่ต่างจังหวัดให้กับนายจ้าง เมื่อทำงานเสร็จแล้วเดินทางกับบริษัทเพื่อรายงานนายจ้าง แต่ถูกคนร้ายชิงทรัพย์จนถึงแก่ความตาย ถือว่าความตายเกิดจากการทำงานให้นายจ้าง จึงถือเป็นการประสบอันตรายตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

คดีนี้โจทก์ยื่นขอรับเงินทดแทนกรณีเสียชีวิต จำเลยวินิจฉัยว่าไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เนื่องจากลูกจ้างถูกยิงเสียชีวิตเพราะติดหนึ่การพนันและเรื่องผู้หญิง โจทก์อุทธรณ์ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนยื่นโจทก์ไม่เห็นด้วยจึงฟ้องเป็นคดีนี้ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยให้จ่ายค่าทดแทนกรณีตายแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๒๐ ในการจ่ายให้จำเลยปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ (๔) และมาตรา ๑๘ วรรคสี่ จำเลยอุทธรณ์เรื่องอำนาจฟ้อง

ประเด็นเรื่องอำนาจฟ้องศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้โจทก์ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีคำสั่งว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิและคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยยื่น คำสั่งของสำนักงานประกันสังคมและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจึงมีผลโดยตรงต่อนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องเพิกถอนต่อศาลแรงงานได้ ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๙ บัญญัติหลักการไว้ว่าต้องเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนเหมือนคดีแพ่งทั่วไป มาตรา ๓๕ จึงบัญญัติให้ทำคำฟ้องเป็นหนังสือหรือจะฟ้องด้วยวาจาก็ได้ คดีนี้โจทก์มารดาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้มอบอำนาจให้นาง ล. มาฟ้องคดีด้วยวาจาและศาลแรงงานภาค ๖ วันที่กรายการแห่งข้อหาตามแบบคำฟ้องคดีแรงงาน (รง.๑) โดยแนบหลักฐาน อันเป็นการฟ้องเพื่อทำลายมติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน มิใช่เป็นการฟ้องลูกหนี้ให้ชำระหนี้ในมูลหนี้ใดๆใดอย่างหนึ่งประกอบกับคดีแรงงานไม่มีค่าฤชาธรรมเนียมที่ต้องบังคับเอาแก่ลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่ต้องฟ้องให้ถูกตัวบุคคลที่เป็นลูกหนี้เหมือนคดีแพ่งทั่วไป การที่โจทก์สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลกถือได้ว่าเป็นการฟ้องผู้มีอำนาจและหน้าที่ออกคำสั่งหรือคำวินิจฉัยดังกล่าว ทั้งปรากฏว่าฝ่ายจำเลยได้แต่งตั้งอัยการเข้ามาแก้ต่างแทนฝ่ายจำเลยแล้ว ดังนั้นโจทก์จึงมีอำนาจฟ้องสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก

นาย พ. ลูกจ้าง ตำแหน่งช่างเทคนิค นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ลูกจ้างเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ นายจ้าง เมื่อปฏิบัติหน้าที่เสร็จแล้วยังจะต้องเดินทางกลับไปยังบริษัทของนายจ้างเพื่อไปรายงานให้นายจ้างได้ทราบ ระหว่างนั้นก็ถูกคนร้ายชิงทรัพย์จนลูกจ้างถึงแก่ความตาย เหตุเกิดขึ้นขณะลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง ถือว่าความตายเกิดจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงถือเป็นการประสบอันตรายตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๐๗๓/๒๕๕๖ เรื่อง แม้มูลูกจ้างพนักงานขับรถขึ้นไปทำธุระส่วนตัวบนรถโดยสารของเพื่อนร่วมงาน แล้วเกิดพลัดตกบันไดบาดเจ็บ แต่อยู่ในช่วงเวลาการทำงาน ถือเป็นการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทองค์การของรัฐสังกัดกระทรวงคมนาคม จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถโดยสารสาย ๑๘ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๔๘ ขณะโจทก์นำรถเข้าจอดที่สำนักงานเขตการเดินรถแล้วขึ้นไปปรับปรทานอาหารบนรถโดยสารอีกคันกับเพื่อน เสร็จแล้วจะลงไปที่รถของตนได้เหยียบที่ตักขยะซึ่งวางที่บันไดเลื่อนตกลงไปเป็นเหตุให้ไหล่กระแทกกับเหล็กอย่างแรง เข้ารักษาที่โรงพยาบาลพบว่ากระดูกหัวไหล่เกยกัน เอ็นหัวไหล่ขาดต้องผ่าตัด โจทก์ทำการรักษาและลาป่วย แต่จำเลยไม่จ่ายเงินเดือนและเงินทดแทน จำเลยให้การว่า อุบัติเหตุดังกล่าวเกิดจากกิจธุระส่วนตัวของโจทก์เองจึงมีมติไม่อนุมัติค่าทดแทน โจทก์ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาป่วยเต็ม ๓๐ วัน ครบตามสิทธิแล้ว การลาป่วยตั้งแต่เดือนมีนาคม-กันยายน ๒๕๔๘ จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างอีก ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินทดแทนจำนวน ๔๕,๕๐๐ บาท ค่าขออื่นให้ยก โจทก์และจำเลยฎีกา ศาลฎีกาเห็นว่า ขณะเกิดเหตุโจทก์รอการปล่อยรถของนายท่าอยู่ในบริเวณท่ารถของจำเลย โดยโจทก์ขึ้นไปทำธุระกิจส่วนตัวบนรถโดยสารของเพื่อนแล้วเกิดสะดุดพลัดตกบันไดได้รับบาดเจ็บนั้น แต่การประสบอุบัติเหตุของโจทก์ก็เนื่องจากโจทก์จะกลับไปที่รถของตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่จึงพอถือได้ว่าโจทก์ประสบอันตรายมาจากการทำงานแล้ว จึงมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

๓.๗ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งฝ่ายนายจ้างนั้นเป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกันและสามารถทำข้อตกลงในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ แต่การเจรจาต่อรองนั้นฝ่ายลูกจ้างมีอาจทำได้อย่างอิสระเหมือนสถานประกอบการเอกชนทั่วไป เนื่องจากกิจการของรัฐวิสาหกิจมักเป็นกิจการที่ต้องดำเนินกิจการบริการสาธารณะอันส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยรวมของประเทศ รัฐจึงต้องเข้ามามีบทบาทในการเข้าแทรกแซงการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม โดยคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ออกประกาศต่างๆ มาบังคับใช้แก่รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัตินี้ เช่น ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๔ หมายความว่า

สำหรับนิยาม “ค่าจ้าง” ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๔ หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือ คำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

เมื่อพิจารณาบทนิยาม “ค่าจ้าง” ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แล้ว เห็นได้ว่า ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างให้สอดคล้องกับนิยามของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๐๗/๒๕๕๗

เรื่อง เงินส่วนที่ยังขาดอยู่เพราะเหตุยังมีได้ปรับขึ้นค่าจ้าง มิใช่ค่าจ้างค้างจ่าย สิทธิเรียกร้องไม่ใช่อายุความ ๒ ปี แต่เป็นอายุความ ๑๐ ปี

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยฝ่ายการตลาดและพัฒนาธุรกิจ จำเลยเป็น รัฐวิสาหกิจ ประกอบธุรกิจรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายเงินปรับ เงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีย้อนหลัง และเงินอื่นๆ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า มติคณะรัฐมนตรีเรื่องการปรับขึ้นค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๓ เท่ากันทุกอัตรานั้นผูกพัน จำเลยที่จะต้องปฏิบัติตาม ที่จำเลยอ้างขาดทุนไม่มีเงินปรับแก่ลูกจ้างนั้น มิใช่เหตุพ้นวิสัยที่จะอ้างได้เพื่อให้จำเลยไม่ต้องปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี จำเลยจึงต้องปรับค่าจ้างของ โจทก์ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ แต่เงินส่วนที่โจทก์เรียกร้องนี้ถือเป็นค่าจ้างค้างจ่ายทั้งสิ้น จึงมีอายุความ ๒ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๔(๘)(๙) โจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องในส่วนที่อยู่ในอายุความ ๒ ปี ส่วนช่วง ก่อนวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๗ ถือว่าคดีขาดอายุความ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค้างจ่าย ๑๓,๑๗๑.๕๐ บาท เงินส่วนที่ปรับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๔๕,๓๓๗ บาท และเงินส่วนที่ปรับเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ๕๐,๓๔๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี และเงินส่วนที่ปรับเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ๕๐,๓๔๐ บาท โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า เงินส่วนที่ยังขาดอยู่เพราะเหตุยังมีได้ปรับขึ้นค่าจ้างให้จึงมิใช่ ค่าจ้างค้างจ่ายซึ่งจะมีอายุความ ๒ ปี โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินส่วนที่ยังมิได้ปรับเลื่อน เงินเดือนให้ทั้งหมด ๒๑๗,๖๑๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ส่วนมติ คณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ที่เห็นชอบให้ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจในอัตราร้อยละ ๓ และให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราที่ปรับเพิ่มร้อยละ ๓ ตามอัตราค่าจ้างใหม่อีก ๒ ขั้นนั้น เป็นเพียงการที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบใน การปรับปรุงสภาพการจ้างเกี่ยวกับการเงินตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๓ วรรคสาม ไว้ล่วงหน้าเท่านั้น ส่วนการที่จำเลยจะพิจารณาปรับ ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่เพียงใดย่อมเป็นอำนาจหน้าที่ของจำเลยที่จะพิจารณา ดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อจำเลยมิได้ปรับค่าจ้างตามมติ

คณะรัฐมนตรีที่ให้ความเห็นชอบไว้ล่วงหน้าโดยเห็นว่าจำเลยขาดทุน ไม่มีเงิน จึงไม่มีเงิน ส่วนที่ยังไม่ได้ปรับค่าจ้างที่จำเลยจะต้องชำระให้แก่โจทก์ อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังขึ้น พิพากษาแก้เป็นว่าให้จำเลยจ่ายเงินที่ยังมีได้ปรับเลื่อนเงินเดือนจำนวน ๒๑๗,๖๑๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง สำหรับคำขอให้ให้จำเลยจ่ายเงินส่วนที่ยังมีได้ปรับเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีให้ยกเสีย

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๓/๒๕๕๖

เรื่อง การปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี ลูกจ้างต้องมีสภาพเป็นพนักงานหรือลูกจ้างในวันใช้ข้อบังคับด้วย

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจจัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ได้จ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ต่อมาโจทก์เกษียณอายุวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ เห็นว่าการปรับค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างนั้นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้คุ้มค่ากับอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมิได้เป็นการเพิ่มให้เปล่าที่ไม่ต้องทำงานเพิ่มตอบแทนแก่รัฐวิสาหกิจ โจทก์พ้นสภาพเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ เนื่องจากเกษียณอายุ โดยโจทก์ได้รับเงินบำเหน็จและเงินอื่นๆ ครบถ้วนแล้ว ก่อนโจทก์เกษียณได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ให้ปรับเงินเดือนเฉพาะข้าราชการร้อยละ ๓ เท่ากันทุกอัตราโดยมีผลวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ ต่อมาสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีหนังสือถึงกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติให้ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจปรับค่าจ้างร้อยละ ๓ และกระทรวงแรงงานมีหนังสือลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ให้จำเลยดำเนินการปรับค่าจ้าง ต่อมาคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมีมติเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๗ อนุมัติปรับค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีและได้ปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแม้จะให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ ก็ตาม แต่ในวันที่ใช้ข้อบังคับดังกล่าวโจทก์ไม่มีสภาพการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่จะทำงานเพิ่มประสิทธิภาพตอบแทนให้แก่จำเลยได้อีกตามวัตถุประสงค์ของมติคณะรัฐมนตรี จำเลยจึงไม่ต้องปรับเพิ่มและจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องนั้น ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วย

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๕/๒๕๕๖

เรื่อง ดอกเบี้ยผิคนัดไม่จ่ายค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจร้อยละ ๗.๕ ต่อปี
เงินตอบแทนความชอบเนื่องจากออกจากงานเพราะเกษียณอายุไม่ใช่ค่าจ้าง จึงผิคนัด
เมื่อทวงถาม

เมื่อจำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
จึงไม่อยู่ในบังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของ
พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และประกาศคณะกรรมการ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจซึ่งมิได้มี
บทบัญญัติเรื่องอัตราดอกเบี้ยในกรณีผิคนัดไม่จ่ายค่าจ้างและเงินตอบแทนความชอบใน
การทำงานไว้ ดังนั้นโจทก์จึงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยในระหว่างผิคนัดจากจำเลยได้เพียงอัตรา
ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง เท่านั้น
ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยในระหว่างผิคนัดอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี
ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ส่วนเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานที่
พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับเนื่องจากออกจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ไม่ใช่เงินที่
นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติจึงไม่ใช่
ค่าจ้าง ตามข้อ ๔ ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓ วัน นับแต่วันเลิกจ้างตามข้อ
๔๔ วรรคสอง ลูกจ้างจึงต้องทวงถามก่อนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา
๒๐๔ วรรคหนึ่ง เมื่อโจทก์ทวงถามให้จำเลยชำระเงินภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘
แต่จำเลยชำระให้วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๙ จำเลยจึงต้องเสียดอกเบี้ยแก่โจทก์ตั้งแต่วันที่
๑ ธันวาคม ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๙

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๐๒/๒๕๕๖

เรื่อง การปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี
มติคณะรัฐมนตรีไม่ใช่กฎหมาย

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจจัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชน
กรุงเทพ ได้จ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ต่อมาโจทก์เกษียณอายุวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ เห็นว่า
การปรับค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างนั้นเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ทำงานให้คุ้มค่ากับอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมิได้เป็นการเพิ่มให้เปล่าที่ไม่ต้องทำงานเพิ่มตอบ
แทนแก่รัฐวิสาหกิจ โจทก์พ้นสภาพเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ เนื่องจาก

เกษียณอายุ โดยโจทก์ได้รับเงินบำเหน็จและเงินอื่นๆ ครบถ้วนแล้ว ก่อนโจทก์เกษียณได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ให้ปรับเงินเดือนเฉพาะข้าราชการร้อยละ ๓ เท่ากันทุกอัตราโดยมีผลวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ ต่อมาสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีหนังสือถึงกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติให้ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจปรับค่าจ้างร้อยละ ๓ และกระทรวงแรงงานมีหนังสือลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ให้จำเลยดำเนินการปรับค่าจ้าง ต่อมาคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมีมติเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๗ อนุมัติปรับค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีและได้ปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแม้จะให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ ก็ตาม แต่ในวันที่ใช้ข้อบังคับดังกล่าวโจทก์ไม่มีสภาพการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่จะทำงานเพิ่มประสิทธิภาพตอบแทนให้แก่จำเลยได้อีกตามวัตถุประสงค์ของมติคณะรัฐมนตรี จำเลยจึงไม่ต้องปรับเพิ่มและจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องนั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๙๕๖/๒๕๕๖ เรื่อง ฟ้องปรับค่าจ้างย้อนหลังตามมติคณะรัฐมนตรี

โจทก์ทำงานตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย (ระดับ ๑๐) ได้รับเงินเดือน ๗๔,๘๘๐ บาท ต่อมาคณะมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๘ เห็นชอบให้ปรับเงินเดือนของพนักงานจำเลย จากมติดังกล่าวโจทก์ต้องได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนย้อนหลัง ๒ ช่วง แต่จำเลยมีคำสั่งปรับเงินเดือนโจทก์เฉพาะช่วงแรก ขอบังคับให้จำเลยปรับเงินเดือนค้างจ่ายพร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นเพียงนโยบายรัฐ มิใช่กำหนดที่จำเลยต้องปฏิบัติตาม และจำเลยได้ปรับค่าจ้างถูกต้องแล้ว ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๘เป็นการให้ความเห็นชอบในการปรับอัตราเงินเดือนของลูกจ้างตามมติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจพันธ์ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ จึงมิใช่กฎหมายที่มีผลบังคับใช้และก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างในฐานะที่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาจ้างแรงงานกรณีจึงไม่มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของโจทก์ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้มติคณะรัฐมนตรีมิใช่กฎหมาย แต่ก็มีผลให้จำเลยต้องปฏิบัติตาม การที่โจทก์บรรยายฟ้องว่าจำเลยปรับเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี

ไม่ถูกต้องทำให้โจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ครบถ้วน กรณีถือได้ว่ามีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของโจทก์ตามประมวลกฎหมายวิธีความแพ่งมาตรา ๕๕ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ แล้ว โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง กรณีมีมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวมุ่งเน้นการปรับเงินเดือนเพื่อให้มีผลในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ เพียงครั้งเดียวเท่านั้น มิได้มุ่งเน้นให้ปรับเงินเดือนซ้ำซ้อนจากการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นเมื่อโจทก์อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการปรับเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๓ และปรับเพิ่มอีก ๒ ขั้น ซึ่งจำเลยได้ปรับให้แล้วตามคำสั่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การปรับเงินเดือนของจำเลยจึงชอบแล้ว

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๒/๒๕๕๕

เรื่อง ค่าพาหนะไม่เป็นค่าจ้างตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔

โจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกิจการพิเศษได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๑๖,๖๘๗ บาท และค่าพาหนะเหมาจ่ายเดือนละ ๗๐,๐๐๐ บาท ซึ่งเดิมโจทก์ได้รับค่าพาหนะเหมาจ่ายรายเดือนๆ ละ ๑๗,๘๓๐ บาท โดยจำเลยเป็นผู้จัดหายานพาหนะและคนขับให้แก่โจทก์ ต่อมารัฐบาลมีนโยบายที่จะลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพาหนะลง จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจจึงได้นำนโยบายดังกล่าวมาใช้บังคับและปรับเปลี่ยนค่าพาหนะให้แก่โจทก์เดือนละ ๗๐,๐๐๐ บาท โดยโจทก์จะต้องจัดหายานพาหนะและคนขับตลอดจนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องเอง จำเลยจ่ายเงินจำนวนนี้เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของโจทก์เป็นเพียงค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเท่านั้น แม้จะจ่ายเป็นประจำทุกเดือนโดยไม่ต้องนำหลักฐานมาแสดงเพื่อเบิกจ่ายก็มีใช้เงินเดือนค่าจ้างตามความหมายของระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๙๕/๒๕๕๕

เรื่อง ค่าพาหนะเป็นเงินเพิ่มแก่ลูกจ้างเป็นครั้งคราวตามลักษณะการทำงาน ไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

เดิมจำเลยจ่ายค่าพาหนะให้โจทก์เมื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เป็นรายครั้งตามค่าใช้จ่ายที่โจทก์เบิกจ่าย ต่อมาจำเลยเปลี่ยนแปลงโดยให้โจทก์รับค่าพาหนะเป็นการเหมาจ่ายรายเดือน ๆ ละ ๒,๐๐๐ บาท ตามคำสั่งที่ ๑๒/๒๕๒๗ ระบุว่า การอนุมัติค่าพาหนะให้แก่โจทก์ถือว่าเป็นการให้เฉพาะตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในขณะนั้นเท่านั้น หากมี

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและลักษณะงานที่ไม่จำเป็นจะต้องได้รับค่าพาหนะ จำเลยมีสิทธิยกเลิกเงินได้ค่าพาหนะนั้น แผลความได้ว่าจำเลยตกลงให้ค่าพาหนะแก่โจทก์ต่อเมื่อโจทก์มีตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องเดินทางมิได้ให้ค่าพาหนะเป็นการถาวรตลอดไปมีการเปลี่ยนแปลงได้ กรณีจึงเป็นการที่นายจ้างให้เงินเพิ่มแก่ลูกจ้างเป็นครั้งคราวตามลักษณะการทำงาน มิได้ให้เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรงจึงไม่ถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๔๔๘-๒๐๕๐๑/๒๕๕๕

เรื่อง ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างปรับค่าจ้างย้อนหลังตามมติรัฐมนตรี เงินดังกล่าวยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง สิทธิเรียกร้องจึงมีอายุความ ๑๐ ปี ไม่ใช่อายุความ ๒ ปี และดอกเบี้ยกรณีผิดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ไม่ใช่ร้อยละ ๑๕ ต่อปี

โจทก์ทั้ง ๕๔ คน เคยทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การค้ำของคุรุสภา ต่อมาพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘๓ ให้้องค์การค้ำของคุรุสภาไปเป็นของจำเลย โจทก์ทั้งหมดฟ้องขอให้จำเลยปรับค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรี จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ฟ้องเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างเพื่อการทำงานที่ทำ สิทธิเรียกร้องจึงมีกำหนดอายุความ ๒ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๔ (๘) (๙) คดีขาดอายุความ เห็นว่า โจทก์ทั้งหมดฟ้องขอให้จำเลยปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๕ ข้อ ๑๗ ที่ระบุเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีซึ่งจำเลยปฏิบัติมาตลอด กล่าวคือจำเลยได้ปรับค่าจ้างเมื่อมติคณะรัฐมนตรีให้ปรับเงินเดือนแก่ข้าราชการและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจตลอดมา มติรัฐมนตรีให้ปรับค่าจ้าง ๓ ครั้ง ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๔๙ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๐ จำเลยเพิกเฉยไม่ปรับค่าจ้างตามมติดังกล่าว ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายไม่ได้รับเงินและได้รับบำเหน็จน้อยกว่าที่ควร อันเป็นการกล่าวอ้างว่าจำเลยผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒ เมื่อจำเลยยังไม่ได้ปรับค่าจ้าง เงินที่โจทก์ทั้งหมดฟ้องยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง จะถือว่าโจทก์ทั้งหมดฟ้องเรียกค่าจ้างหรือส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่มีอายุความฟ้องร้อง ๒ ปี ไม่ได้ สิทธิเรียกร้องกรณีดังกล่าวไม่มีบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายอื่นบัญญัติเรื่องอายุความไว้เป็นการเฉพาะจึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวล

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ โจทก์ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๒
ยังไม่เกิน ๑๐ ปี คดีจึงไม่ขาดอายุความ

ในส่วนของดอกเบี้ย เมื่อปรากฏว่าเงินนั้นยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง มิใช่ค่าจ้างที่
จะมีสิทธิคิดดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง คงเป็นหนี้เงินที่คิดดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัด
ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง เท่านั้น
ที่ศาลแรงงานกลางให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยในต้นเงินค่าจ้างร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันเกิด
สิทธิ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ปัญหาข้อนี้เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของ
ประชาชนแม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ศาลฎีกาก็มีอำนาจแก้ไขให้ถูกต้องได้

(๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๕๐๒/๒๕๕๕

เรื่อง ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างปรับค่าจ้างย้อนหลังตามมติรัฐมนตรี เงินดังกล่าว
ยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง สิทธิเรียกร้องจึงมีอายุความ ๑๐ ปี ไม่ใช่อายุความ ๒ ปี และ
ดอกเบี้ยกรณีผิดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ไม่ใช่ร้อยละ ๑๕ ต่อปี

โจทก์เคยทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การค่าของครุสภา ต่อมา
พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘๓ ให้
องค์การค่าของครุสภาไปเป็นของจำเลย โจทก์ทั้งหมดฟ้องขอให้จำเลยปรับค่าจ้างตามมติ
คณะรัฐมนตรี จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ฟ้องเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างเพื่อการทำงานที่ทำสิทธิ
เรียกร้องจึงมีกำหนดอายุความ ๒ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา
๑๙๓/๓๔ (๘) (๙) คดีขาดอายุความ เห็นว่า โจทก์ทั้งหมดฟ้องขอให้จำเลยปฏิบัติตาม
บันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๕ ข้อ ๑๗ ที่ระบุเกี่ยวกับการพิจารณา
ความดีความชอบประจำปีซึ่งจำเลยปฏิบัติตามตลอด กล่าวคือจำเลยได้ปรับค่าจ้างเมื่อมติ
คณะรัฐมนตรีให้ปรับเงินเดือนแก่ข้าราชการและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจตลอดมา มติรัฐมนตรีให้
ปรับค่าจ้าง ๓ ครั้ง ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๔๙ และวันที่ ๒๑
สิงหาคม ๒๕๕๐ จำเลยเพิกเฉยไม่ปรับค่าจ้างตามมติดังกล่าว ทำให้โจทก์ได้รับความ
เสียหายไม่ได้รับเงินและได้รับบำเหน็จน้อยกว่าที่ควร อันเป็นการกล่าวอ้างว่าจำเลยผิด
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒
เมื่อจำเลยยังไม่ได้ปรับค่าจ้าง เงินที่โจทก์ทั้งหมดฟ้องยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง จะถือว่า
โจทก์ทั้งหมดฟ้องเรียกค่าจ้างหรือส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่มีอายุความฟ้องร้อง ๒ ปี ไม่ได้

สิทธิเรียกร้องกรณีดังกล่าวไม่มีบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายอื่นบัญญัติเรื่องอายุความไว้เป็นการเฉพาะจึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ โจทก์ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๒ ยังไม่เกิน ๑๐ ปี คดีจึงไม่ขาดอายุความ

ในส่วนของดอกเบี้ย เมื่อปรากฏว่าเงินนั้นยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง มิใช่ค่าจ้างที่จะมีสิทธิคิดดอกเบี้ยในระหว่างผัดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง คงเป็นหนี้เงินที่คิดดอกเบี้ยในระหว่างผัดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง เท่านั้นที่ศาลแรงงานกลางให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยในต้นเงินค่าจ้างร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันเกิดสิทธิ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ปัญหาข้อนี้เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนแม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ศาลฎีกาก็มีอำนาจแก้ไขให้ถูกต้องได้

(๑๐) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๕๑๓-๒๐๖๕๗/๒๕๕๕

เรื่อง ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างปรับค่าจ้างย้อนหลังตามมติรัฐมนตรี เงินดังกล่าวยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง สิทธิเรียกร้องจึงมีอายุความ ๑๐ ปี ไม่ใช่อายุความ ๒ ปี และดอกเบี้ยกรณีผัดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ไม่ใช่ร้อยละ ๑๕ ต่อปี

โจทก์ทั้ง ๑๔๕ คน เคยทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การค้ำของครุสภา ต่อมาพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘๓ ให้โอนองค์การค้ำของครุสภาไปเป็นของจำเลย โจทก์ทั้งหมดฟ้องขอให้จำเลยปรับค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรี จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ฟ้องเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างเพื่อการทำงานที่ทำสิทธิเรียกร้องจึงมีกำหนดอายุความ - ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๔ (๘) (๙) คดีขาดอายุความ เห็นว่า โจทก์ทั้งหมดฟ้องขอให้จำเลยปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๕ ข้อ ๑๗ ที่ระบุเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีซึ่งจำเลยปฏิบัติมาตลอด กล่าวคือจำเลยได้ปรับค่าจ้างเมื่อมติคณะรัฐมนตรีให้ปรับเงินเดือนแก่ข้าราชการและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจตลอดมา มติรัฐมนตรีให้ปรับค่าจ้าง ๒ ครั้ง คือวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ปรับค่าจ้างร้อยละ ๓ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ และมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ ให้ปรับได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ จำเลยเพิกเฉยไม่ปรับค่าจ้างตามมติดังกล่าว ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายไม่ได้รับเงินและได้รับบำเหน็จน้อยกว่าที่ควร

อันเป็นการกล่าวอ้างว่าจำเลยผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อจำเลยยังไม่ได้ปรับค่าจ้าง เงินที่โจทก์ทั้งหมดฟ้องยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง จะถือว่าโจทก์ทั้งหมดฟ้องเรียกค่าจ้างหรือส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่มีอายุความฟ้องร้อง ๒ ปี ไม่ได้ สิทธิเรียกร้องกรณีดังกล่าวไม่มีบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายอื่นบัญญัติเรื่องอายุความไว้เป็นการเฉพาะจึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ โจทก์ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๒ ยังไม่เกิน ๑๐ ปี คดีจึงไม่ขาดอายุความ ในส่วนของดอกเบี้ย เมื่อปรากฏว่าเงินนั้นยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง มิใช่ค่าจ้างที่จะมีสิทธิคิดดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง คงเป็นหนี้เงินที่คิดดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง เท่านั้น ที่ศาลแรงงานกลางให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยในต้นเงินค่าจ้างร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันเกิดสิทธิ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ปัญหาข้อนี้เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนแม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ศาลฎีกาก็มีอำนาจแก้ไขให้ถูกต้องได้

การที่คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางไม่ได้กำหนดจำนวนเงินให้ชัดเจนว่าจำเลยต้องจ่ายเงินแก่โจทก์คนละเท่าใด และไม่ได้รับระบุวันเกิดสิทธิซึ่งเป็นวันที่จำเลยจะต้องเริ่มต้นชำระดอกเบี้ยให้แก่โจทก์แต่ละคนคือวันใด เห็นว่า แม้คำพิพากษาศาลแรงงานกลางจะไม่ได้ระบุถึงจำนวนเงินและวันที่ที่เกิดสิทธิที่จะได้รับดอกเบี้ยไว้อย่างชัดเจน แต่จำเลยก็สามารถนำหลักการตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางไปเป็นหลักในการคิดคำนวณและดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาได้ เมื่อคำพิพากษาได้กล่าวและแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลครบถ้วน จึงเป็นคำพิพากษาที่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑

(๑๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๘๘ - ๔๘๘๙/๒๕๓๖ (เบี้ยกิโลเมตร)

ค่าเบี้ยกิโลเมตรนั้น จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทุกวันตามระยะทางที่ขับรถได้ในอัตรากิโลเมตรละ ๓๕ สตางค์ โจทก์ขับรถวันละ ๖๐๙ กิโลเมตร ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงกิโลเมตรวันละ ๒๑๓ บาท ดังนั้น ค่าเบี้ยเลี้ยงกิโลเมตรดังกล่าวจึงเป็นเงินที่จำเลยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ “ค่าเบี้ยกิโลเมตร”

จึงเป็นเงินค่าจ้างตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔ ข้อ ๓ ซึ่งจะต้องนำไปรวมคำนวณค่าชดเชยที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์

๓.๘ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗ ยังไม่เอื้ออำนวยเพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาวะปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย สมควรปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗ ให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น และให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับพระราชบัญญัตินี้มิได้มีการบัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” ไว้ แต่ได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖) โดยได้กำหนดเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยเลี้ยงฝึกงานในหมวดที่ ๒ ดังนี้

หมวด ๒

เบี้ยเลี้ยง

ข้อ ๑๐ ให้ผู้ดำเนินการฝึกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินตราไทยแก่ผู้รับการฝึกตามจำนวนวันฝึกในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

ข้อ ๑๑ ให้ดำเนินการฝึก กำหนดเวลาจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ผู้รับการฝึกไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

สำหรับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กำหนดให้มีการจ่ายเบี้ยเลี้ยงแก่ผู้รับการฝึกงาน โดยการฝึกเตรียมเข้าทำงานนั้นเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยผู้ดำเนินการฝึกจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ กล่าวคือ ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องจัดให้มีข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึกโดยต้องมีรายละเอียด เช่น ระยะเวลาการฝึก วันฝึก เวลาฝึก และเวลาพัก วันหยุด เบี้ยเลี้ยงระหว่างการฝึก เป็นต้น (มาตรา ๑๐) ผู้ดำเนินการฝึกและผู้รับการฝึกจะต้องทำสัญญาการฝึกเป็นหนังสือโดยมีรายการตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด (มาตรา ๑๑) ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกตามที่

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด และต้องจัดทำทะเบียนประวัติผู้รับ การฝึกไว้เป็นหลักฐาน (มาตรา ๑๒) และเมื่อรับการฝึกได้ฝึกครบตามหลักสูตรแล้ว จะต้องมีการวัดผลการฝึกอบรม และให้ผู้ดำเนินการฝึกออกหนังสือรับรองว่าเป็น ผู้สำเร็จการฝึกที่ผ่านการวัดผลภายในสิบห้าวันนับแต่วันเสร็จสิ้นการวัดผล และแจ้งให้ นายทะเบียนทราบ (มาตรา ๑๒) เป็นต้น แต่การจ้างงานของสถานประกอบกิจการที่ ต้องการจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลา สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ตามประกาศ คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) มิใช่การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถ ทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน แต่เป็นการทำงานของนักเรียน นิสิตและนักศึกษา ที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษโดยทำงานประเภทไม่เต็มเวลา เช่น กิจการขายสินค้า งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยง อันตราย ดังนั้น ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับ การฝึกเตรียมเข้าทำงานจึงไม่ใช่บังคับกับกรณีการจ้างงานของสถานประกอบกิจการที่ ต้องการจ้างงานชนิดไม่เต็มเวลา สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ตามประกาศ คณะกรรมการค่าจ้างฉบับดังกล่าว

การฝึกเตรียมเข้าทำงานตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเมื่อฝึกอบรม ครบตามหลักสูตรแล้วจะต้องมีการวัดผลการฝึกอบรมด้วย แต่สัญญาจ้างแรงงานตาม มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นการที่ลูกจ้างตกลงจะ ทำงานให้แก่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างเป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ทำงาน ให้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นสำคัญ โดยมีได้มีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานแต่อย่างใด และเบี้ยเลี้ยงซึ่งผู้ดำเนินการฝึกต้องจ่ายให้แก่ผู้รับการฝึกตาม ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้า ทำงานนั้น เป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการฝึกให้ผู้รับการฝึกนำไปเป็นค่าใช้จ่ายระหว่าง การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เช่น ค่าพาหนะในการเดินทางไปฝึก ค่าอาหารกลางวัน เป็นต้น โดยกำหนดให้จ่ายเบี้ยเลี้ยงตามจำนวนวันฝึกในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในขณะนั้น แต่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการที่ลูกจ้างทำงานให้ตามสัญญาจ้าง นอกจากนี้ ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานไว้และนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการฝึกและผู้รับการฝึกไว้โดยเฉพาะแล้ว ได้แก่ ระยะเวลาการฝึก วันฝึก เวลาฝึกและเวลาพัก วันหยุด การลา เบี้ยเลี้ยงระหว่างรับการฝึก การจัดสวัสดิการ ดังนั้น ผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานและผู้ดำเนินการการฝึกเตรียมเข้าทำงานจึงไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่อย่างใด

ดังนั้นเงิน “เบี้ยเลี้ยง” ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จึงมิใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงไม่เป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๓.๙ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้าน เมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอแนะมาตรการคุ้มครอง ส่งเสริมพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ที่เป็นทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่สถานประกอบกิจการหลายแห่งได้ดำเนินการเคลื่อนย้ายการผลิตในบางขั้นตอนออกไปดำเนินการนอกโรงงานเป็นการผลิตตามบ้านเรือนส่วนบุคคลแทน ทั้งนี้พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ประกอบด้วยบทบัญญัติ ๘ หมวด ๕๐ มาตรา

สำหรับบทนิยาม “ค่าจ้าง” นั้น พระราชบัญญัตินี้มิได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะ แต่ได้มีบทบัญญัติมาตรา ๑๖ ที่กำหนดเรื่องค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านซึ่งกฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้กำหนดอัตราค่าตอบแทน โดยบัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา ๑๖ การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ^{๕๙}

ให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

หลักการคุ้มครอง

๑. เมื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ทำงานแล้วเสร็จตามที่ตกลงกับผู้จ้างงานแล้ว ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมิใช่ นายจ้างลูกจ้างกัน เงินที่จ่ายจึงไม่เรียกว่า “ค่าจ้าง” แต่เรียกชื่อว่า “ค่าตอบแทน”

^{๕๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๖.

๒. หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ผู้จ้างงานต้องกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ สำหรับคำว่าเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ มิได้มีความหมายว่าต้องเป็นอัตราค่าตอบแทนที่เท่ากันทุกสาขาอาชีพ แต่มีความหมายว่าต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีข้อเท็จจริงเหมือนกันมิให้แตกต่างกัน และต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีข้อเท็จจริงแตกต่างกันให้แตกต่างกัน เช่น หลักการเสียภาษีตามรายได้ที่ได้รับ คนรายได้มากเสียมาก คนรายได้น้อยเสียน้อยลดหลั่นกันไป เป็นต้น

๓. การกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านกำหนด ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการยังมิได้กำหนดอัตราค่าตอบแทน เนื่องจากคณะกรรมการต้องทำการศึกษาวิจัยลักษณะงานแต่ละประเภทโดยละเอียด รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทุกด้าน

๔. ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดให้คณะกรรมการกำหนดอัตราค่าตอบแทนต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ฉบับที่ ๖ และฉบับที่ ๗ กำหนดไว้ต้องไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท เท่ากันทั่วประเทศ แต่ก็ไม่บังคับใช้กับการจ้างงานในบางลักษณะ เช่น งานรับใช้ในบ้าน งานที่ไม่ได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ งานเกษตรกรรม เป็นต้น ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นเรื่องที่กำหนดได้ยากลำบาก เนื่องจากลักษณะการจ้างและการทำงานมีความแตกต่างกันมาก สาขาอาชีพแต่ละอย่างใช้ความรู้และทักษะต่างกัน คณะกรรมการจึงต้องคำนึงถึงเหตุปัจจัยหลายอย่างประกอบการพิจารณาให้เหมาะสม ซึ่งอาจต้องศึกษาวิจัยลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้านอย่างละเอียดตามสาขาอาชีพเปรียบเทียบกันโดยคำนึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการจ้างงานด้วย เนื่องจากหากกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่สูงเกินไปอาจทำให้ผู้จ้างงานไม่อาจมอบหมายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำอีก แต่อาจใช้วิธีการจ้างลูกจ้างมาทำงานแทนสัญญาจ้างแรงงานแทน

๓.๑๐ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมสำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ สมควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการเฉพาะ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มิได้มีบทนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” เหมือนเช่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ได้มีบทบัญญัติมาตรา ๓๙ ที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต ดังนี้

มาตรา ๓๙ ระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามมาตรา ๓๖ ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการหยุดการทำงานหรือการหยุดกระบวนการผลิตนั้นเท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างต้องได้รับ เว้นแต่ลูกจ้างรายนั้นจงใจกระทำการอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต

^{๖๐} พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๙.

บทบัญญัตินี้กำหนดให้ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัย ได้ตรวจพบว่สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้ จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้หยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน ปรับปรุง หรือแก้ไขเครื่องจักรให้ถูกต้องเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมายได้ ซึ่งในระหว่างการดำเนินการดังกล่าวหากนายจ้างต้องหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตทำให้ไม่อาจมอบหมายงานที่ลูกจ้างทำตามปกติได้ บทบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่าย “เงิน” เท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างได้รับก่อนการหยุดทำงานนั้นตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่อาจมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำได้ ซึ่งกฎหมายใช้คำว่าจ่ายเงิน มิได้ใช้คำว่าจ่ายค่าจ้าง แสดงให้เห็นว่าเงินดังกล่าวไม่ถือเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาทำงานปกติเนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ใช้เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด วันลาจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่เป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วเงินตามมาตรานี้มีลักษณะคล้ายกับเงินตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่กฎหมายกำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดอันมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว นายจ้างมีหน้าที่จ่าย “เงิน” ให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่สามารถมอบงานให้แก่ลูกจ้างได้

บทที่ ๔ บทวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าจ้าง

ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการตีความค่าจ้างเป็นประเด็นที่มีข้อพิพาทขึ้นสู่ศาลฎีกาเสมอ ถึงแม้ว่าจะได้มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาหลายเรื่องที่ได้วินิจฉัยเงินที่จ่ายในลักษณะต่างๆ ที่เป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้าง รวมทั้งศาลฎีกาได้วางหลักการพิจารณาไว้แล้วก็ตาม แต่การฟ้องร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็มักจะต้องมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างเสมอ เนื่องจากการที่ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับฐานค่าจ้างที่จะมาคำนวณสิทธิประโยชน์ต่างๆ แม้กระทั่งศาลเองก็ใช้ฐานค่าจ้างในการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในส่วนของแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ผู้เขียนได้รวบรวมไว้ในบทที่ ๓ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยเกี่ยวกับการจ่ายเงินบางลักษณะไว้ว่าเป็นค่าจ้างและการจ่ายในบางลักษณะไม่เป็นค่าจ้างซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป ได้แก่ ค่าครองชีพ ค่าคอมมิชชั่น ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์ เบี้ยเลี้ยง ค่าเที่ยว เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยขยัน ฯลฯ ซึ่งในบางกรณีข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอาจแตกต่างจากข้อเท็จจริงที่ศาลเคยวินิจฉัยไว้แล้ว และบางกรณียังไม่เคยมีคำวินิจฉัยไว้แต่เป็นการตีความของผู้บริหารกฎหมายเองที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการบังคับใช้กฎหมาย สำหรับนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นองค์กรด้านแรงงานซึ่งเกิดจากการรวมตัวเป็นนิติบุคคล ได้แก่ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาคมนายจ้าง ฯลฯ มักเจรจาต่อรองกันเพื่อจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยอาจหาช่องว่างทางกฎหมายเพื่อตกลงให้ฝ่ายตนได้ประโยชน์มากที่สุดโดยไม่พิจารณาหลักกฎหมาย ซึ่งหากมีข้อพิพาทนำขึ้นสู่ศาลแล้วศาลได้พิจารณาแล้วเห็นว่าข้อตกลงนั้นขัดหรือแย้งกับกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นอาจเป็นโมฆะใช้บังคับระหว่างกันไม่ได้ เช่นในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ตกลงกันว่าค่าครองชีพไม่ใช่ค่าจ้าง การคำนวณค่าล่วงเวลาจะไม่ต้องนำค่าครองชีพมาเป็นฐานในการคำนวณ ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าการจ่ายค่าครองชีพที่มีจำนวนแน่นอนเท่ากันทุกเดือน โดยไม่มีเงื่อนไขนั้นถือว่าเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงต้องนำค่าครองชีพมารวมกับเงินเดือนเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา การที่ทั้งสองฝ่ายตกลงไม่นำค่าครองชีพมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลาจึงเป็นโมฆะ ข้อตกลงนี้ใช้บังคับไม่ได้ ดังนั้นลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาย้อนหลังในส่วนที่นายจ้างจ่ายไม่ครบถ้วน

ในบทนี้ผู้เขียนจะวิเคราะห์ประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับค่าจ้างตามกฎหมาย แรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยปัญหาเกี่ยวกับ บทนิยาม เงินที่เป็นค่าจ้างตามกฎหมายฉบับหนึ่งแต่ไม่เป็นค่าจ้างตามกฎหมายอีก ฉบับหนึ่ง ค่าจ้างรายชั่วโมง การหักค่าจ้าง ฯลฯ

๔.๑ บทนิยาม

นิยามค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับจะบัญญัตินิยามไว้โดยเฉพาะ โดยมีเจตนารมณ์กำหนดการคุ้มครองในบางเรื่องให้แตกต่างกัน ซึ่งผู้เขียนวิเคราะห์ บทนิยามค่าจ้างได้ดังนี้

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒

"ค่าจ้าง" หมายความว่าเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินหรือสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

(๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๕

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้ความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้"

(๓) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๔ ออกตามความใน มาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด

และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

(๔) กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ปัจจุบันได้ถูกยกเลิกและได้มีการออกกฎกระทรวง ว่าด้วยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ มาใช้บังคับแทน ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้ใน ข้อ ๒ ดังนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้

ในส่วนของนิยามค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ถูกยกเลิกแล้ว ค่าจ้างนอกจากเป็นเงินแล้วยังหมายความรวมถึงเงินและสิ่งของรวมกันที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วย เช่น ให้เงิน ๑๐๐ บาท และข้าวสาร ๑ กระสอบ เป็นต้น แต่เมื่อพิเคราะห์ถึงความหมายของค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันตามที่กล่าวข้างต้น สิ่งที่ถูกหมายบัญญัติไว้เหมือนกันคือ “ค่าจ้าง” ต้องเป็นเงินเท่านั้น ไม่รวมถึงสิ่งของหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดที่ไม่ใช่การจ่ายเป็นเงิน เช่น การจัดอาหารให้ลูกจ้างรับประทาน ๓ มื้อ การจัดรถรับส่ง การให้ที่อยู่อาศัยแก่ลูกจ้าง เป็นต้น ดังนั้น หากนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินส่วนหนึ่งและจัดสิ่งของหรือสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง โดยนายจ้างนำค่าใช้จ่ายทั้งหมดมารวมเป็นค่าจ้างที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปย่อมไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเป็นเงินวันละ ๓๐๐ บาท ถ้านายจ้างจ่ายค่าจ้างเพียงวันละ ๒๐๐ บาท โดยคำนวณค่าอาหาร ๓ มื้อ และค่าที่พักอาศัยเฉลี่ยวันละ ๑๒๐ บาท รวมเป็นวันละ ๓๒๐ บาท ซึ่งแม้จะสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็ต้องถือว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในลักษณะนี้

ประเด็นที่ต้องวิเคราะห์ต่อมาคือ นิยามค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานข้างต้น นอกจากต้องเป็นเงินแล้ว กฎหมายแรงงานได้เขียนนิยามค่าจ้างไว้ ๒ ลักษณะ กล่าวคือนิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎหมายอีก ๓ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ออกตามความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแม้จะเขียนถ้อยคำที่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาตาม

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแล้วได้วินิจฉัยเงินที่เป็นค่าจ้างและไม่เป็นค่าจ้างไว้โดยวางหลักเหมือนกัน กล่าวคือ

(๑) ต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณจ่ายเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน หรือตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ก็ตาม ดังนั้นหากเงินที่คำนวณจ่ายนอกเวลาทำงานปกติย่อมไม่เป็นค่าจ้าง แต่อาจเป็นค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น เช่น งานขับรถขนส่งที่นายจ้างจ่ายค่าเที่ยว หรือเบี้ยเลี้ยงแก่ลูกจ้างในลักษณะเหมาจ่าย หากข้อเท็จจริงสามารถคำนวณได้ว่าเงินค่าเที่ยวหรือเบี้ยเลี้ยงที่จ่ายนั้นตอบแทนการทำงานปกติด้วย และตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติด้วย เฉพาะเงินที่ตอบแทนการทำงานในเวลาปกติเท่านั้นที่เป็นค่าจ้างที่จะใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ เช่น ค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า การส่งเงินสมทบประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องไว้ในบทที่ ๓ แล้ว ดังนั้นตามกฎหมายแรงงานทั้ง ๔ ฉบับ ที่ได้บัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” ให้หมายถึงเงินค่าตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติเท่านั้น เพื่อแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างการการทำงานปกติ และการทำงานล่วงเวลา จะได้ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ ได้ถูกต้องและไม่เกิดความซับซ้อน เช่น อัตราต่อชั่วโมงในการทำงานในวันหยุด การได้รับค่าจ้างในวันหยุดวันลา เป็นต้น สำหรับระยะเวลาทำงานปกตินั้นนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน ก็ได้ เช่น ตกลงจ้างเป็นลูกจ้างรายเดือน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ย่อมหมายถึงลูกจ้างได้รับค่าจ้างทุกๆ วัน โดยไม่ต้องแยกคำนวณว่าเงินส่วนหนึ่งเป็นค่าจ้างในวันทำงาน เงินส่วนหนึ่งเป็นค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี สำหรับการตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน เช่นตกลงจ่ายค่าจ้างวันละ ๓๐๐ บาท ในส่วนของการทำงานในเวลาปกติ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ กำหนดให้การทำงานวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง รวมแล้วสัปดาห์ไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง หากการตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน หรือรายวันนั้น ลูกจ้างทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น ให้ทำวันละ ๑๐ ชั่วโมง แม้จ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ก็ต้องถือว่าเงิน ๑๕,๐๐๐ บาท ตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเพียง ๘ ชั่วโมง ส่วนเวลาที่เกินชั่วโมงทำงานปกติวันละ ๒ ชั่วโมงนั้นลูกจ้างต้องได้รับค่าล่วงเวลา หรือในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ ๓๐๐ บาท แต่ต้องทำงานวันละ ๑๐ ชั่วโมง ต้องถือว่าเงิน ๓๐๐ บาท ตอบแทนการทำงานเพียง ๘ ชั่วโมง ส่วนเวลาที่เกินวันละ ๒ ชั่วโมง ลูกจ้างต้องได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนการทำงานแล้วแต่กรณี

(๒) ในส่วนของค่าจ้างที่คำนวณจ่ายตามผลงานนั้น ตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาถือว่าเป็นเงินที่ตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง แม้ในแต่ละเดือนลูกจ้างอาจได้รับไม่เท่ากัน แต่การได้รับมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการทำงานของลูกจ้าง จึงถือว่าเงินที่คำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้นี้เป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานโดยตรงเป็นค่าจ้างตามนิยามค่าจ้าง ตามกฎหมายทั้ง ๔ ฉบับ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงคำนวณกันอย่างไร หรือเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม เช่น ค่านายหน้า ค่าคอมมิชชั่น เงินตอบแทนการขาย เป็นต้น โดยจะคำนวณจากยอดขายในแต่ละเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ หรือเป็นขั้นเป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามเงินที่คำนวณตามผลงานที่ทำได้นี้ แนวคำพิพากษาของศาลฎีกาบางเรื่องได้วินิจฉัยไว้ต่างกัน ซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมไว้ในบทที่ ๓ กล่าวคือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๖/๒๕๔๘ เกี่ยวกับเรื่องเงินค่าคอมมิชชั่นหรือเงินจูงใจในการขาย ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า เงินดังกล่าวไม่เป็นค่าจ้างแต่เป็นเงินที่จ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำยอดขายเพิ่มขึ้น โดย ศาลฎีกาเห็นว่า เงินจูงใจนั้นเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานขายทำยอดขายเพิ่มขึ้นไม่ใช่เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง อีกทั้งก็ตกลงจ่ายเงินจูงใจเป็นรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี อันมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินจูงใจจึงมิใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๔/๒๕๓๗ ได้วินิจฉัยว่า ค่านายหน้าของพนักงานขายเป็นค่าจ้าง กล่าวคือคตินี้ลูกจ้างเป็นพนักงานขาย นอกจากเงินเดือนประจำแล้ว นายจ้างตกลงจ่ายให้เมื่อทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ไม่น้อยกว่าเดือนละ ๖๐๐,๐๐๐ บาท หากขายไม่ได้ตามเป้าก็จะไม่จ่ายให้ ศาลฎีกาเห็นว่า ค่านายหน้าที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือนนั้น แม้ว่าจะเป็นการจูงใจให้ขายสินค้าได้มากขึ้นก็ตามแต่ขณะเดียวกันก็คือเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้โดยตรงนั่นเอง ส่วนที่นายจ้างได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายอย่างไร รวมทั้งจะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ไม่ใช่ข้อสำคัญ จึงถือว่าค่านายหน้าเป็นค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมกับเงินเดือนครั้งสุดท้ายของลูกจ้างเพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งคำพิพากษาศาลฎีกาทั้งสองฉบับนี้ได้วินิจฉัยไว้แตกต่างกัน แม้คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๖/๒๕๔๘ จะเป็นคดีที่ศาลฎีกาปรับบทนิยามค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ในส่วนของคำพิพากษาศาลฎีกาที่

๓๗๒๔/๒๕๓๗ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยโดยปรับบทกฎหมายตามนิยามค่าจ้างของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณานิยามค่าจ้างในส่วนที่เป็นค่าจ้างตามผลงานนั้นได้บัญญัติไว้ในหลักการเดียวกัน ซึ่งคดีนี้อาจเป็นเพราะข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในการพิจารณาของศาลได้มีข้อเท็จจริงที่แตกต่างกัน คำวินิจฉัยจึงออกมาแตกต่างกัน

(๓) นิยามค่าจ้าง ตามกฎหมายแรงงานนอกจากหมายถึงเงินที่ตอบแทนการทำงานแล้วยังหมายความรวมถึง “เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานด้วย” ซึ่งนิยามในส่วนนี้กฎหมายแรงงานทั้ง ๔ ฉบับ ได้บัญญัติไว้คล้ายกัน สำหรับวันหยุดและวันลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๔ ออกตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มี ๓ ประเภท ประกอบด้วย วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี ส่วนวันลา มี ๖ ประเภท ประกอบด้วย ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อคลอดบุตร ส่วนสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดและวันลาได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะในบทบัญญัติต่างๆ แต่ในส่วนของนิยามวันหยุดและวันลา พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มิได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งการตีความเกี่ยวกับสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดและวันลาของกฎหมายทั้งสองฉบับตีความกว้างกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่นในกรณีเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ ไม่ใช่เงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานและเงินที่จ่ายในวันหยุดวันลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่เป็นเงินที่จ่ายในวันหยุดอันถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งผู้เขียนจะได้วิเคราะห์โดยละเอียดในหัวข้อต่อไป

สำหรับค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล เป็นนิยามค่าจ้างที่บัญญัติไว้แตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเดิมกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลฉบับแรกซึ่งปัจจุบันได้ยกเลิกไปแล้ว ได้แก่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้ในข้อ ๓ ดังนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอย่างอื่น หรือเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ในกิจการประมงทะเล และให้หมายความรวมถึงค่าอาหาร ค่าที่พัก หรืออาหาร ที่พัก ที่นายจ้างจัดให้โดยมีข้อตกลงเป็นหนังสือให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงาน แต่มิให้หมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานบนเรือเป็นการจัดที่พักสำหรับลูกจ้าง

อาหารหรือที่พักที่นายจ้างจัดให้ตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะประเมินราคาได้ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกำหนด

ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงเดิมนั้น ค่าจ้างนอกจากเป็นเงินแล้ว ยังหมายความรวมถึงค่าอาหาร ค่าที่พัก หรืออาหาร ที่พัก ที่นายจ้างจัดให้โดยมีข้อตกลงเป็นหนังสือให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงาน แต่มิให้หมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานบนเรือเป็นการจัดที่พักสำหรับลูกจ้างด้วย ซึ่งค่าอาหารหรือที่พักที่จะถือเป็นค่าจ้างต้องเป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดอย่างไรก็ตาม ต่อมาเมื่อได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้แทน ได้มีการยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล และได้มีประกาศใช้กฎกระทรวง(ฉบับที่ ๑๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับแทน โดยกฎกระทรวงนี้ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้แตกต่างจากนิยามค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งนิยามค่าจ้างในงานประมงทะเลนอกจากค่าจ้างจะหมายถึงค่าจ้างตามนิยามมาตรา ๕ แล้ว ค่าจ้างยังหมายความรวมถึงส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ เช่น นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่า จะแบ่งรายได้ให้จากการขายปลาแก่ลูกจ้างทั้งหมดร้อยละ ๓๐ นายจ้างได้รับร้อยละ ๗๐ เป็นต้น อย่างไรก็ตามปัจจุบันได้มีการออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ ยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ฉบับนี้ ได้กำหนดนิยามค่าจ้างให้ชัดเจนขึ้นเพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหาในการตีความว่าส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้หมายถึงเงินที่ได้จากการจำหน่ายสัตว์น้ำหรือส่วนแบ่งของสัตว์น้ำที่ลูกจ้างได้รับ

จากนายจ้างเพื่อลูกจ้างจะนำไปขายเอง ซึ่งกฎกระทรวงฉบับนี้ได้กำหนดนิยามไว้ในข้อ ๒ ดังนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้

ดังนั้น “ค่าจ้าง” ตามนิยามนี้จึงหมายความถึงเงินเท่านั้น ซึ่งลูกจ้างอาจได้รับสองส่วนคือ เงินค่าจ้างที่ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ และเงินที่เป็นส่วนแบ่งจากการจำหน่ายสัตว์น้ำในงานประมงทะเล

๔.๒ เงินที่จ่ายในระหว่างนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ บทบัญญัตินี้มีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้มีรายได้สำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนหรือครอบครัวระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว และในทางกลับกันยังให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างในการลดภาระค่าใช้จ่ายระหว่างที่ประสบปัญหาทางการดำเนินกิจการหรือวิกฤตการณ์ จนมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วย ซึ่งบทบัญญัตินี้ได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยบัญญัติให้นายจ้างซึ่งมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการจนทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติอันมิใช่เกิดจากเหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ เป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ในส่วนของเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ นั้น จึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง เนื่องจากในช่วงการหยุดกิจการชั่วคราวดังกล่าว ลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาจ้างเลย แต่เงินดังกล่าวก็มีใช่เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดหรือวันลา เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕ ได้กำหนดวันหยุดไว้ ๓ ประเภท และกำหนดวันลาไว้ ๖ ประเภท ซึ่งมีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดและค่าจ้างในวันลาไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ดังนั้นวันที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวไม่ว่าจะมีระยะเวลาสั้นเพียงใดก็ตามก็ไม่ถือว่าเป็นวันดังกล่าวเป็นวันหยุดและวันลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นเงินตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีความเห็นว่าเงินดังกล่าวไม่เป็นค่าจ้างซึ่งสอดคล้องกับคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ ๗๖๗๕ /๒๕๔๘ ที่วินิจฉัยว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายเท่านั้นจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

แต่อย่างไรก็ตามสำหรับนิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้บัญญัตินิยามไว้แตกต่างกับนิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเฉพาะนิยามวันหยุดและวันลา พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มิได้บัญญัตินิยามไว้ จึงเกิดปัญหาในการตีความกฎหมายสองฉบับในเรื่องเงินที่นายจ้างจ่ายในระหว่างที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ว่านายจ้างจะต้องหักเงินดังกล่าวส่งประกันสังคมหรือไม่ เพราะว่าหากเงินดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้างแล้วนายจ้างย่อมไม่มีหน้าที่ต้องหักเงินส่งเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งในเรื่องนี้สำนักงานประกันสังคมและคณะกรรมการอุทธรณ์ ได้มีคำวินิจฉัยว่า เงินดังกล่าวอาจไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยไม่มีคำนิยามวันหยุดไว้ดังเช่นที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเห็นว่าวันที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ถือได้ว่าเป็นวันหยุดของลูกจ้างประเภทหนึ่ง ประกอบกับลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะทำงานเพื่อรับค่าจ้าง แต่นายจ้างกำหนดมิให้ลูกจ้างเข้าทำงาน หากใช่เป็นความผิดของลูกจ้างไม่ จึงเห็นว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดดังกล่าวเป็นค่าจ้างของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕ นายจ้างจึงต้องหักเงินดังกล่าวส่งประกันสังคมด้วย สำนักงานประกันสังคมจึงได้หารือไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องดังกล่าวว่า เงินที่นายจ้างต้องจ่ายในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวจะเป็นค่าจ้าง หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารื้อดังกล่าว โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า โดยที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มีเจตนารมณ์ในการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย

ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงาน โดยลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามระยะเวลาที่กำหนด และสิทธิดังกล่าวจะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือไม่ส่งเงินสมทบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้และได้กำหนดนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งหมายความว่าเงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ วันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน ประกอบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ไม่ได้กำหนดนิยามคำว่า “วันหยุด” ไว้โดยเฉพาะดังเช่นกรณีที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แสดงให้เห็นว่า คำว่า “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานทุกประเภท รวมทั้งวันหยุดที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ด้วย และมีลักษณะเป็นค่าจ้างที่นายจ้างต้องหักเพื่อนำส่งเป็นเงินสมทบ ทั้งนี้เพื่อให้การส่งเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างๆ ตามมาตรา ๖๒ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๙ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงถือเป็น “ค่าจ้าง” ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อหักนำส่งเป็นเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

จากปัญหาในเรื่องบทนิยามค่าจ้าง ของกฎหมายแรงงานทั้งสองฉบับที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานนี้ เกิดจากการบัญญัตินิยามที่แตกต่างกัน การตีความตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา จึงมุ่งถึงการคุ้มครองลูกจ้างเป็นหลัก ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม แต่อย่างไรก็ตามอาจสร้างความสับสนให้ลูกจ้างและเจ้าของสถานประกอบการได้ เนื่องจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นค่าจ้างตามกฎหมายฉบับหนึ่ง แต่ไม่เป็นค่าจ้างตามกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง นอกจากนี้ผู้เขียนเห็นว่าบทบัญญัติในมาตรา ๗๕ เกี่ยวกับเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราวนี้ยังมีปัญหาในการบังคับใช้

หลายประเด็น ซึ่งแม้บทบัญญัติดังกล่าวได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างเพิ่มขึ้น ให้นายจ้างจ่ายเงินร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามบทบัญญัติดังกล่าวยังขาดความชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายหลายประการ กล่าวคือ เงินที่จ่ายระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวไม่ถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และไม่มีการกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินให้อย่างชัดเจนเหมือนเงินประเภทอื่น ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาของการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นกฎหมายมิได้บัญญัติไว้ว่านายจ้างสามารถอ้างเพื่อหยุดกิจการได้นานเท่าใดรวมถึงระบุเหตุจำเป็นใดบ้างในการหยุดกิจการชั่วคราว มาตรา ๗๕ ให้ความชัดเจนมากขึ้น เป็นต้น

๔.๓ เงินที่จ่ายระหว่างตกค้างในต่างประเทศในงานประมงทะเล

สำหรับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๑๒ ได้กำหนดให้การคุ้มครองกรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย “เงิน” ระหว่างที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลาตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน ซึ่งปัจจุบันได้มีการออกกฎกระทรวง คุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ มาใช้บังคับแทนกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยได้กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างกรณีตกค้างอยู่ในต่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยกำหนดไว้ในข้อ ๑๔ ความว่า ในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตลอดเวลาที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่า ก็ให้ใช้อัตราค่าจ้างตามข้อตกลงนั้นเป็นฐานในการคำนวณ ซึ่งเมื่อพิจารณาเจตนารมณ์ของการบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการตกค้างอยู่ต่างประเทศแล้ว เห็นได้ว่ามีหลักการคุ้มครองแรงงานที่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งบทบัญญัตินี้มีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้มีรายได้สำหรับใช้จ่ายในการ

ดำรงชีวิตของตนหรือครอบครัวระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว และในทางกลับกัน ยังให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างในการลดภาระค่าใช้จ่ายระหว่างที่ประสบปัญหาทางการดำเนินกิจการหรือวิกฤตการณ์จนมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วย เพียงแต่ว่า เหตุที่นายจ้างจะอ้างเพื่อหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ นั้น ต้องเป็นความจำเป็นของ นายจ้างด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งอันมิใช่เหตุสุดวิสัย เช่น นายจ้างมีปัญหาเกี่ยวกับยอดการสั่งซื้อ ลดลงมากและขาดทุนอย่างต่อเนื่อง นายจ้างต้องหยุดกิจการซ่อมแซมเครื่องจักรที่เสียหาย เป็นต้น ในส่วนของการตกค้างอยู่ในต่างประเทศนั้น กฎหมายมิได้กำหนดเหตุไว้ ดังนั้น แม้นายจ้างเกิดปัญหาเกี่ยวกับการต้องซ่อมแซมเรือประมง หรือเรือประมงอับปาง หรือเกิด ภัยธรรมชาติ หรือเหตุสุดวิสัยอื่นใดก็ตาม การที่ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ ด้วยเหตุดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายเงินร้อยละ ๕๐ ให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างยังไม่ได้ ทำงาน

ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า “เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างที่ตกค้างในต่างประเทศ” จะถือเป็นค่าจ้างหรือไม่ ในประเด็นนี้ได้มีคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/ ๒๕๕๕ ได้วินิจฉัยว่าเงินที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ตกค้างอยู่ต่างประเทศไม่ใช่ค่าจ้าง ซึ่งคดีพิพาทในคดีนี้มีรายละเอียดว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน ๑๖ คน เป็นโจทก์ ฟ้องคดีบริษัท อ. นายจ้าง ซึ่งประกอบกิจการประมงและธุรกิจประมง ทั้งในและต่างประเทศ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๑ ลูกจ้างกับพวกออกไปทำประมง นอกราชอาณาจักร ต่อมาเรือทั้งสองลำจอดซ่อม ณ ท่าเรือประเทศเยเมนรอนายจ้าง เจรจายาย นายจ้างไม่ดำเนินการส่งลูกจ้างกับพวกกลับประเทศไทยตามที่ลูกจ้างร้องขอ ลูกจ้างจึงขอความช่วยเหลือจากทางราชการ ลูกจ้างกับพวกเดินทางถึงประเทศไทยเมื่อ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ และต่อมาได้จึงฟ้องนายจ้างให้ร่วมกับรับผิดชอบในเงินต่างๆ โดยเฉพาะได้ฟ้องเรียกเงินร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ตกค้างอยู่ต่างประเทศ พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าแต่เงิน ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๑๖ คน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างเป็นเงิน ที่จ่ายเพราะลูกจ้างทั้ง ๑๖ คน ซึ่งเป็นลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากทำงาน ให้แก่นายจ้างตามข้อ ๑๒ ไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลา การทำงานปกติหรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของ

วันทำงาน หรือตอบแทนการที่ลูกจ้างทั้ง ๑๖ คน ทำงานในวันหยุด จึงมิใช่ค่าจ้างที่จะทำให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มจากเงินดังกล่าวตามข้อ ๘

จากคำวินิจฉัยของศาลดังกล่าวได้วินิจฉัยว่าเงินที่จ่ายระหว่างตกค้างในต่างประเทศในงานประมงทะเล มิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และไม่ใช่ว่าจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ (๑๐) แต่เงินดังกล่าวจะถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และค่าจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ หรือไม่ ซึ่งเมื่อพิจารณาการตีความของสำนักงานประกันสังคมและความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาตามแนวตอบข้อหารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๒๗๕/๒๕๕๒ ตามหนังสือที่ นร ๐๙๐๑/๐๕๐๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒ นั้น ได้มีความเห็นว่าเงินตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานทุกประเภท ซึ่งวันหยุดนั้นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มิได้นิยามวันหยุดไว้วันหยุดจึงหมายความรวมถึงวันที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ด้วย ดังนั้นเงินดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า วันที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศโดยไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้างแต่มีสิทธิได้รับเงินร้อยละ ๕๐ ตลอดเวลาที่ตกค้างอยู่นั้น แม้เงินดังกล่าวไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕ แต่อาจถือว่าเป็นเงินที่จ่ายในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานทุกประเภทตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ อันเป็นค่าจ้างตามบทนิยามของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องหักเงินส่งประกันสังคมก็ได้ ซึ่งในเรื่องนี้ยังไม่เคยมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกามาก่อน ประกอบกับยังไม่เคยมีความเห็นทางกฎหมาย แต่หากนำหลักการตามความเห็นตามแนวตอบข้อหารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๒๗๕/๒๕๕๒ กรณีเงินมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ผู้เขียนมีความเห็นว่าเงินที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างในระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๔.๔ เงินที่จ่ายระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามกฎหมาย ความปลอดภัย

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๙ บัญญัติว่า “ระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามมาตรา ๓๖ ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการหยุดการทำงานหรือการหยุดกระบวนการผลิตนั้นเท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างต้องได้รับ เว้นแต่ลูกจ้างรายนั้นจงใจกระทำการอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต

บทบัญญัตินี้กำหนดให้ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัย ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยสถานประกอบกิจการแล้วพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้หยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน ปรับปรุง หรือแก้ไขเครื่องจักรให้ถูกต้องเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมายได้ ซึ่งในระหว่างการดำเนินการดังกล่าวหากนายจ้างต้องหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตทำให้ไม่อาจมอบหมายงานที่ลูกจ้างทำตามปกติได้ บทบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่าย “เงิน” เท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างได้รับก่อนการหยุดทำงานนั้นตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่อาจมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำได้ มิได้ใช้ถ้อยคำว่าให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณานियาม “ค่าจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว เห็นว่าเงินที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายตามมาตรา ๓๙ นี้ มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ เนื่องจากในช่วงของการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยที่อาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องมิได้ทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาจ้างเลย และเงินดังกล่าวที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายก็มิใช่เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดหรือวันลา เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕ ได้กำหนดวันหยุดไว้ ๓ ประเภท และกำหนดวันลาไว้ ๖ ประเภท ซึ่งมีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดและค่าจ้างในวันลาไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ดังนั้นวันที่นายจ้างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐที่สั่งตามอำนาจของกฎหมายความปลอดภัย ไม่ว่าจะมียุทธะเวลานานเพียงใดก็ตาม ก็ไม่ถือว่าวันดังกล่าวเป็นวันหยุด

และวันลาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นเงินตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

นอกจากนี้บทบัญญัติในมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเท่ากับสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต ซึ่งคำว่าสิทธิประโยชน์อื่นใด มีความหมายรวมถึงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ หรือสิทธิประโยชน์อันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องด้วย อันมีความหมายและขอบเขตที่กว้างกว่าคำว่าค่าจ้าง เช่น นายจ้างตกลงจ่ายค่าเช่าบ้านเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างทุกเดือนโดยเจตนาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างอันถือเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างที่หยุดทำงานตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างด้วยเนื่องจากถือเป็นสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งที่บทบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่าย ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าเงินที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายตามมาตรา ๕ ไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ประเด็นที่ต้องวิเคราะห์ต่อมาว่า เงินตามมาตรา ๕ จะถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ หรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่าหากนำหลักการตีความตามความเห็นตามแนวตอบข้อหารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสรีจที่ ๒๗๕/๒๕๕๒ กรณีเงินมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามความเห็นของสำนักงานประกันสังคม ผู้เขียนมีความเห็นว่าเงินที่นายจ้างต้องจ่ายในระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องหักเงินดังกล่าวส่งประกันสังคม

๔.๕ ค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับการทำงานบางช่วงเวลา

การจ้างงานบางช่วงเวลา เป็นการจ้างงานที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างเพียงบางช่วงเวลาของสถานประกอบการบางประเภทกิจการที่นายจ้างประสงค์จะจ้างให้ลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลาทำงานปกติ ขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าจะตกลงทำงานกันในช่วงเวลาใด และอัตราค่าจ้างจ่ายกันอย่างไร ซึ่งอาจตกลงกันจ่ายค่าตอบแทนตามชิ้นงานหรือตามชั่วโมงที่ทำก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามปัจจุบันยังไม่มี การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคุ้มครองแรงงาน สำหรับการทำงานบางช่วงเวลามาใช้บังคับเป็นการเฉพาะ แต่ปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้างได้มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ซึ่งไม่มีสภาพเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับ แต่เป็นเพียง ข้อเสนอแนะในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่ทำงานในสถานประกอบการ บางกิจการบางช่วงเวลา เช่น ช่วงเลิกเรียนหรือช่วงปิดเทอม ซึ่งประกาศดังกล่าวในข้อ ๓ กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ ๔๐ บาท โดยได้กำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานที่ห้ามมิให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงาน ซึ่งประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้สถานประกอบการ ใช้เป็นข้อเสนอแนะในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ซึ่งประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า การจ้างนักเรียน นิสิต และนักศึกษา เข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการโดยให้ทำงานบางช่วงเวลานั้น (Part Time) โดยนายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำงานเท่านั้น เช่น นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานวันละ ๔ ชั่วโมง จ่ายค่าจ้างชั่วโมงละ ๕๐ บาท ลูกจ้างจะได้รับ ค่าจ้างวันละ ๒๐๐ บาท การจ่ายค่าจ้างดังกล่าวตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันนั้น สูงกว่าอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามประกาศ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตรา ค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) กำหนดชั่วโมงละ ๔๐ บาท ซึ่งเป็นเพียงข้อเสนอแนะให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเท่านั้น แต่การจ่าย ค่าจ้างนี้จะถือว่าจ่ายต่ำกว่าประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) และ (ฉบับที่ ๗) หรือไม่ ซึ่งกำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่า วันละ ๓๐๐ บาท โดยได้นิยามคำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานปกติ สำหรับงานปกติวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง งานอันตรายไม่เกิน วันละ ๗ ชั่วโมง แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม ซึ่ง หมายความว่าถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง ในงานทั่วไป นายจ้างก็ต้อง จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท จะมาคำนวณจ่ายเป็นรายชั่วโมงไม่ได้

สำหรับประเด็นเรื่องนี้ได้มีแนวตอบข้อหารือตามหนังสือกองนิติการที่ ๐๕๐๔/๐๑๕๐๘ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยมีความเห็นว่า ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ ๔๐ บาท นั้น ไม่มีสภาพเป็นกฎหมายใช้บังคับ แต่เป็นเพียงข้อแนะนำให้สถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ซึ่งสถานประกอบการต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศนี้ กล่าวคือ การจ้างงานต้องเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปี ขึ้นไป เป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย โดยการแต่งกายในระหว่างการทำงานให้ปฏิบัติตามอย่างหนึ่งอย่างใดในสามประการ คือ แต่งเครื่องแบบนักเรียน นิสิต และนักศึกษา หรือแบบฟอร์มที่มีสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานประเภทไม่เต็มเวลา หรือแบบฟอร์มที่สถานประกอบการจัดให้แต่ให้มีป้ายสัญลักษณ์ที่แสดงว่าเป็นนักเรียน นิสิต และนักศึกษาทำงานประเภทไม่เต็มเวลา โดยจะไม่ครอบคลุมถึงนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการที่เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอนที่สถาบันกำหนดไว้ รวมทั้งที่ทำงานประจำ (พนักงานทั่วไป) ดังนั้น การที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ในอัตราชั่วโมงละ ๓๘ บาท ซึ่งต่ำกว่าประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา(ฉบับที่ ๒) ก็ไม่มีความผิดตามประกาศฉบับดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดว่า เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดซึ่งปัจจุบันประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท บังคับใช้ในท้องที่กรุงเทพมหานครและทุกจังหวัด โดยยกเว้นไม่ใช้บังคับกับงานบางประเภท เช่น งานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย งานเกษตรกรรม ฯลฯ แต่ประกาศดังกล่าวมิได้ยกเว้นมิให้ใช้บังคับกับการจ้างงานนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลาด้วย ซึ่งข้อ ๓๓ ในประกาศฉบับดังกล่าวกำหนดไว้ว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของ

ลูกจ้าง ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละแปดชั่วโมง สำหรับงานทั่วไปหรือเจ็ดชั่วโมงสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพฯ ลูกจ้างก็ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในหนึ่งวัน คือไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท จะคำนวณโดยเฉลี่ยจ่ายเป็นรายชั่วโมงมิได้เพราะจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ดังนั้นการที่บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างแก่นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ในอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ ๓๘ บาท เมื่อรวมค่าจ้างต่อวันที่ลูกจ้างได้รับแล้วน้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท ถือเป็นการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) และ (ฉบับที่ ๗) จึงไม่สอดคล้องกับมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๑/๒๕๔๘) และสำหรับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น มิใช่บังคับกับกรณีการจ้างงานตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒)

ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาในเรื่องการกำหนดค่าจ้างสำหรับการทำงานบางช่วงเวลา เป็นเรื่องสำคัญที่ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่ออกมาบังคับใช้เพื่อคุ้มครองแรงงานสำหรับการทำงานบางช่วงเวลาให้เกิดความชัดเจน ซึ่งเมื่อพิจารณานิยาม “ค่าจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น ซึ่งนิยามค่าจ้างได้กล่าวถึงการตกลงจ่ายค่าจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายชั่วโมงไว้ด้วย แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือว่า ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มิได้กำหนดในเรื่องลูกจ้างรายชั่วโมงไว้ ดังนั้นจึงทำให้นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างให้ทำงานเพียงบางช่วงเวลาและจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำจริง ไม่อาจจะทำได้เพราะหากค่าจ้างที่ได้รับน้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท ย่อมถือเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีบทลงโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในส่วนของประกาศคณะกรรมการ

ค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ที่เป็น
ข้อแนะนำกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างชั่วโมงละ ๔๐ บาท ก็ไม่มีสภาพบังคับเป็นกฎหมาย
ซึ่งทำให้นายจ้างและลูกจ้างเกิดความสับสนในการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าใน
ส่วนของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต
และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ที่เป็นข้อแนะนำให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างเท่านั้น ควรยกเลิกเพราะ
จะทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย หากจะกำหนดเรื่องการคุ้มครองแรงงานสำหรับ
การทำงานบางช่วงเวลาควรออกกฎหมายที่มีสภาพบังคับและไม่ขัดกับกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
ซึ่งประเด็นนี้ผู้เขียนเห็นว่าต้องศึกษาวิจัยถึงข้อดีข้อเสียให้มากเพราะมีผลกระทบต่อระบบ
แรงงานในระดับมหภาค

๔.๖ เงินที่เกิดจากการช้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน การรวมตัวขององค์กรลูกจ้างและนายจ้างในระดับต่างๆ เพื่อเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในส่วนของการเจรจาต่อรองเพื่อให้มีจัดให้มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง มักเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างทั้งสิ้น เนื่องจากค่าจ้างใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ เช่น การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา ฝ่ายลูกจ้างกับนายจ้างอาจตกลงกันให้ใช้ ๒๕ หรือ ๒๖ ชั่วโมงต่อเดือน เพื่อให้อัตราค่าล่วงเวลาที่ลูกจ้างได้รับสูงกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งข้อตกลงลักษณะนี้ไม่ขัดหรือแย้งกว่ากฎหมาย แต่หากมีการตกลงในเรื่องที่ขัดกฎหมาย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้ เช่น นายจ้างตกลงกันไม่นำค่าครองชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา เป็นข้อตกลงที่ขัดหรือแย้งต่อมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นอันใช้บังคับไม่ได้ ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ตกลงกันไม่นำค่าครองชีพมารวมเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยและเงินอื่นๆ ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๓๘-๘๙๙๒/๒๕๕๒ กล่าวคือ คดีนี้นายจ้างกับสหภาพแรงงาน ซ. ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันใหม่จากเดิมที่เคยจ่ายค่าครองชีพรวมกับค่าจ้างมาเป็นแยกค่าครองชีพออกจากค่าจ้าง แต่หลังจากทำข้อตกลงดังกล่าวแล้ว นายจ้างได้จ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายเดือนในอัตราเท่ากันทุกเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าการที่นายจ้างได้จ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างมีจำนวนแน่นอนและจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือนโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะหยุดงานหรือไม่ ย่อมถือได้ว่าค่าครองชีพเป็นเงินส่วนหนึ่งที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานปกติในวันทำงานของลูกจ้าง จึงเป็นค่าจ้าง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้นในการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย นายจ้างจะต้องจ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายซึ่งต้องรวมค่าจ้างทุกประเภท รวมทั้งนำค่าครองชีพมาเป็นฐานคำนวณด้วย การที่จำเลยกับสหภาพแรงงาน ซ. ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยมีเงื่อนไขให้นำค่าครองชีพไปรวมกับค่าจ้าง เพื่อคิดคำนวณค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้างและเงินเดือน จึงเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนย่อมตกเป็นโมฆะ

ผู้เขียนวิเคราะห์แล้วเห็นว่า มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ บทบัญญัติค่าจ้างตามนิยามดังกล่าว ใช้ถ้อยคำว่า “เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน” ซึ่งถ้อยคำดังกล่าวทำให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอาจเข้าใจผิดว่าสามารถตกลงกันให้เงินอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นค่าจ้างได้ หรือตกลงกันให้เงินอย่างหนึ่งอย่างใดไม่เป็นค่าจ้างได้ ซึ่งข้อเท็จจริงในคดีนี้ ฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกันไม่ให้นำค่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง จึงไม่นำมาเป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ แต่ลักษณะการจ่ายค่าครองชีพถือดังกล่าว ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้าง แสดงให้เห็นว่าแม้บทบัญญัติมาตรา ๕ ในเรื่องนิยามค่าจ้างจะใช้ถ้อยคำ “เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน” ก็ได้หมายความว่านายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้เงินที่จ่ายในลักษณะที่ถือเป็นค่าจ้าง ตกลงกันไม่เป็นค่าจ้างได้ หรือนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นตัวเงินที่มีเจตนาจ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่นอันมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง ตกลงกันให้เป็นค่าจ้างได้ แต่อย่างไรก็ตามถ้อยคำของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ยังสร้างความสับสนในการปฏิบัติอยู่ ซึ่งถ้อยคำในส่วนนี้น่าจะบัญญัติให้สอดคล้องกับนิยามตามกฎหมายประกันสังคม เนื่องจากตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาก็น่าจะวินิจฉัยความเป็นค่าจ้างตามนิยามส่วนนี้ไม่แตกต่างกัน

๔.๗ กรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่บุคคลสองฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้าง เข้ามาทำความตกลงก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยต่างฝ่ายยินยอมปฏิบัติต่อกันตามที่ตกลงไว้ และตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้างตามที่ตกลงในสัญญา และฝ่ายนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างตอบแทนแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนอย่างหนึ่งและยังมีลักษณะพิเศษต่างไปจากสัญญาจ้างบริการธรรมดาเนื่องจากนายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องทำงานให้แก่นายจ้างภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจไม่สามารถมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำได้เนื่องจากมีเหตุใดๆ เกิดขึ้นภายหลังจากที่สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว ไม่ว่าจะ เป็นด้วยเหตุสุดวิสัย หรือเพราะพฤติการณ์อันใดอันหนึ่ง ซึ่งนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบนั้น นายจ้างย่อมไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างตอบแทนให้แก่ลูกจ้างได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๑๙ เช่น นายจ้างประกอบกิจการโรงแรม ต่อมาได้เกิดคลื่นยักษ์ซัดถล่มสถานประกอบการทั้งหมดบริเวณชายหาดทำให้สถานประกอบการของนายจ้างไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติเป็นระยะเวลานาน หรือกรณีเกิดน้ำท่วมครั้งสำคัญเมื่อปี ๒๕๕๔ ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งไม่สามารถดำเนินกิจการได้ตามปกติ เป็นต้น ซึ่งเหตุดังกล่าวมิใช่เหตุที่เกิดจากการกระทำผิดของนายจ้างและลูกจ้าง และถือเป็นเหตุสุดวิสัย ซึ่งนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบนั้น นายจ้างย่อมไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างตอบแทนให้แก่ลูกจ้างได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๑๙ แต่อย่างไรก็ตามในช่วงหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยนั้น หากนายจ้างและลูกจ้างมีข้อตกลงกันหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง โดยตกลงจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานนั้น เงินดังกล่าวจะถือเป็นค่าจ้างหรือไม่

ผู้เขียนเห็นว่าเงินดังกล่าวไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน และไม่ใช้เงินที่นายจ้างจ่ายในวันหยุดและวันลา แต่เงินดังกล่าวน่าจะเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในระหว่างที่ไม่ได้ทำงานไม่ให้เดือดร้อนเกินควร จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และ

หากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่าจะจ่ายเงินค่าจ้างให้ร้อยละ ๕๐ หรือ ๗๐ ของค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่หยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยก็ตาม แม้จะใช้ชื่อว่าเป็นค่าจ้างก็ตามแต่ลักษณะการจ่ายดังกล่าวมิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง เงินดังกล่าวก็มีใช้ค่าจ้าง

ในส่วน of พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น ผู้เขียนเห็นว่าหากตีความว่าช่วงระยะเวลาที่นายจ้างไม่อาจมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำได้เนื่องจากเหตุสุดวิสัยนั้น ถือเป็นวันหยุดประเภทหนึ่งแล้ว เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างดังกล่าวอาจเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้ ซึ่งน่าจะวินิจฉัยในทำนองเดียวกันกับเงินที่จ่ายตาม มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๔.๘ การจ่ายค่าจ้างในระหว่างการนัดหยุดงานและการปิดงาน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความพอใจทั้งสองฝ่ายมากที่สุดสำหรับการนัดหยุดงานและการปิดงานเป็นมาตรการกดดันของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่จะให้ได้มาซึ่งสัญญาร่วมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้าฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกันที่จะต่อรองซึ่งกันและกันได้แล้ว สิ่งที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้แล้วย่อมให้ความเป็นธรรมของสังคมทั้งแก่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง แต่ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ยอมตามข้อเรียกร้องของอีกฝ่ายหนึ่งก็จำเป็นต้องมีการกระทำอย่างไรเป็นการต่อสู้เพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องของตน สำหรับฝ่ายลูกจ้างก็ได้แก่การนัดหยุดงาน และฝ่ายนายจ้างก็ได้แก่การปิดงาน ผลของการนัดหยุดงานย่อมทำให้ฝ่ายนายจ้างได้รับความเสียหาย เพราะทำให้กิจการต้องชะงักไป ฝ่ายลูกจ้างเองก็เสี่ยงต่อการที่นายจ้างปิดงานและรับคนงานอื่นเข้ามาทำงานแทน และตลอดเวลาที่นัดหยุดงานนั้นฝ่ายลูกจ้างย่อมจะไม่ได้รับค่าจ้างอันทำให้ลูกจ้างและครอบครัวต้องได้รับความเดือดร้อน ด้วยเหตุนี้ทั้งสองฝ่ายจึงต้องชั่งน้ำหนักของการเสี่ยงและการโอนอ่อนต่อกันให้เกิดความเป็นธรรมด้วยกันทั้งสองฝ่ายเพื่อให้มีการตกลงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ ได้กำหนดความหมายของการปิดงานและการนัดหยุดงานไว้ กล่าวคือ “การปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน จากนิยามศัพท์ดังกล่าวการกระทำที่ถือว่าเป็นการปิดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต้องมีลักษณะ ๔ ประการคือ กล่าวคือ (๑) เป็นการกระทำของนายจ้างหรือฝ่ายนายจ้าง (๒) เป็นการที่นายจ้างปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างทำงานตามปกติที่ลูกจ้างเคยทำอยู่ (๓) ต้องเป็นการไม่ให้ลูกจ้างทำงานเป็นการชั่วคราวเท่านั้นมิใช่การปฏิเสธไม่ให้งานตลอดไป (๔) การปิดงานต้องเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมายจะต้องเป็นการกระทำที่ครบลักษณะ ๔ ประการดังกล่าว และในช่วงเวลาที่นายจ้างปิดงานนั้นการทำงานได้ยุติลงชั่วคราวจึงไม่มีวันทำงาน ไม่มีวันลา และไม่มี

วันหยุด นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดวันลา ให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดงานนั้น รวมถึงนายจ้างมีสิทธิที่จะปิดงานเพียงบางส่วนหรือ บางแผนกเฉพาะลูกจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ส่วนกรณี “การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งการนัดหยุดงานจะต้องมีลักษณะ ๓ ประการคือ (๑) จะต้องเป็นการกระทำของ ลูกจ้างหลายคน (๒) จะต้องเป็นการร่วมใจกันเพื่อไม่ทำงานตามปกติที่เคยทำอยู่ เพียงชั่วคราวไม่ใช่ตลอดไป (๓) การนัดหยุดงานจะต้องมีสาเหตุเนื่องมาจากข้อพิพาท แรงงานด้วยในระหว่างที่เกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้สิทธิการนัดหยุดงานของ ฝ่ายลูกจ้างนั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้มีบทบัญญัติบังคับว่า เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นแล้ว ลูกจ้างจะพึงใช้สิทธินัดหยุดงานได้เพียง ครั้งเดียวหรือระยะเวลาสั้นเท่าใดในระหว่างเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ฝ่ายลูกจ้างจึงสามารถนัดหยุดงานได้ตามความประสงค์โดยปฏิบัติตามขั้นตอนของ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้ครบถ้วนก่อนการนัดหยุดงาน ดังนั้นเมื่อมีข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น ทั้งสองฝ่ายสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงานได้โดยไม่มี กำหนดระยะเวลาขึ้นอยู่กับการใช้มาตรการกดดันของแต่ละฝ่ายเพื่อให้อีกฝ่ายยอมรับ ข้อเรียกร้อง รวมถึงสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงานได้หลายครั้งในระหว่างที่ ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น

สำหรับปัญหาในการนัดหยุดงานและการปิดงานนั้น ถือเป็นมาตรการที่ฝ่าย นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างใช้กดดันฝ่ายตรงข้ามให้ยอมตกลงตามข้อเรียกร้องของฝ่ายตน ในส่วนของการนัดหยุดงานลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเลย ตลอดระยะเวลาที่ได้ หยุดงานตกลงกัน ซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มิได้กำหนดในเรื่องระยะเวลาสูงสุดที่ ลูกจ้างสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานไว้ หรือกรณีปิดงานลูกจ้างก็จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ซึ่งในระหว่างช่วงเวลาที่นัดหยุดงานหรือปิดงานนั้น ใช้เวลาหลายเดือน หรือเป็นปี เมื่อ ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องส่งเงินประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งอาจทำ ให้ลูกจ้างเสียสิทธิประโยชน์ในเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีต่างๆ ในส่วนของการ คู้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิ ได้รับค่าจ้างในวันหยุด วันลาใดๆ ทั้งสิ้น หรือกรณีลูกจ้างได้คลอดบุตรในช่วงของการ นัดหยุดงานหรือปิดงานย่อมไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาคลอด ซึ่งประเด็น

การนัดหยุดงานและการปิดงานนี้เป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญซึ่งกระทบกับกฎหมายแรงงานหลายฉบับ อย่างไรก็ตามหากนายจ้างได้จ่ายเงินสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างในระหว่างปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้วแต่กรณี เงินที่จ่ายในระหว่างนั้นจะถือเป็นค่าจ้างหรือไม่ ซึ่งประเด็นนี้ยังไม่มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าในช่วงการนัดหยุดงานและปิดงานนั้นนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานยังคงอยู่ ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายยังเป็นนายจ้างและลูกจ้างกัน แต่นิติสัมพันธ์ได้ระงับลงชั่วคราว และในช่วงระยะเวลาของการนัดหยุดงานหรือปิดงานนี้ไม่อาจถือเป็นวันหยุดและวันลาได้ รวมทั้งกฎหมายไม่นับระยะเวลาในช่วงดังกล่าวเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเพื่อได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๙ กำหนดไว้ ซึ่งเงินดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่าไม่อาจถือเป็นเงินค่าจ้างตามนิยามของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้ เนื่องจากการนัดหยุดงานถือเป็นการกระทำของฝ่ายลูกจ้างเอง มิใช่เกิดจากการกระทำของฝ่ายนายจ้าง แต่สำหรับการปิดงานนั้น เป็นการกระทำจากฝ่ายนายจ้างที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน อาจถือว่าเป็นวันหยุดงานที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำได้ แต่อย่างไรก็ตามเป็นเรื่องที่จะเป็นไปได้ ที่ระหว่างการนัดหยุดงานและการปิดงานนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างหรือเงินใดๆ แก่ลูกจ้าง เนื่องจากเรื่องดังกล่าวเป็นมาตรการกีดกันของทั้งสองฝ่ายให้อีกฝ่ายต้องจำยอม

๔.๙ การหักค่าจ้าง

ค่าจ้างเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน และครบถ้วน โดยไม่ถูกนายจ้างนำหนี้อื่นมาหัก ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้ ห้ามนายจ้างนำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้างเว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๗๖ (๑) – (๕) อย่างไรก็ตามกฎหมายห้ามนำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้างเท่านั้น มิได้ห้ามนายจ้างหักเงินอื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้าง นายจ้างจึงอาจหักเงินโบนัส เบี้ยขยัน เพื่อการลงโทษลูกจ้างได้ สำหรับในเรื่องการห้ามหักค่าจ้างนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานถือเป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายให้ความสำคัญมาก และการตีความเคร่งครัดเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง แม้ลูกจ้างได้ยินยอมให้หักค่าจ้างโดยสมัครใจก็ตาม หากเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว ข้อตกลงนั้นเป็นอันใช้บังคับไม่ได้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาเรื่องการบังคับใช้แรงงานหรือการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน เป็นปัญหาสำคัญที่ต่างชาติให้ความสนใจประเทศไทยเป็นพิเศษ โดยจัดให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่เสี่ยงต่อการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน การหักค่าจ้างเพื่อชดใช้หนี้สินหรือการใช้แรงงานขัดหนี้ ถือเป็นรูปแบบการบังคับใช้แรงงานรูปแบบหนึ่งที่ลูกจ้างต้องจำยอมทำงานให้แก่นายจ้างโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทย สำหรับคำพิพากษาที่น่าสนใจเกี่ยวกับการตีความเรื่องการห้ามหักค่าจ้าง ได้แก่คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๓๔ /๒๕๕๕ ซึ่งคดีนี้มีข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างต่างด้าวสัญชาติพม่าได้เข้ามาทำงานกับนายจ้างคนไทย โดยถูกนายจ้างคนไทยหักค่าจ้างเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยและเป็นการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างจึงยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเรียกร้องเงินต่างๆ ตามสิทธิของกฎหมาย รวมถึงเงินค่าจ้างที่นายจ้างหักโดยไม่ชอบ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินที่หักไม่ถูกต้องและเงินอื่นๆ แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งเนื่องจากเห็นว่าประเด็นเรื่องการหักค่าจ้างลูกจ้างได้ให้ความยินยอมในการหักเป็นหนังสือแล้ว และหารหักค่าจ้างดังกล่าวชอบด้วยกฎหมาย จึงได้อุทธรณ์คำสั่งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยคดีนี้เป็นบรรทัดฐานว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ...(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์

หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง...” เห็นว่า หนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวเป็นข้อความที่ต่อเนื่องจากหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ จึงต้องเป็นสวัสดิการที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างในทำนองเดียวกันกับประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งลูกจ้างได้รับประโยชน์ฝ่ายเดียวโดยนายจ้างไม่ได้รับประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างของลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ได้จ่ายเงินตรวจสอบสุขภาพ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ซึ่งเป็นต่างด้าวก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่โจทก์จะจ้างลูกจ้างดังกล่าวให้ทำงานแก่โจทก์โดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับผลผลิตจากการทำงานของลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ส่วนการให้ลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน พักอาศัยในที่พักโดยมีน้ำ ไฟฟ้า อาหาร โดยให้ลูกจ้างชำระเงินค่าพักอาศัย ค่าน้ำ ฯลฯ แก่โจทก์ ก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการให้ลูกจ้างทำงานซึ่งบางวันจะต้องทำงานล่วงเวลาจนถึง ๒ นาฬิกาบางวันถึง ๔ นาฬิกา จึงเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้โจทก์อันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจที่โจทก์ได้รับอีกด้วย จึงหาใช่เป็นการจัดให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โจทก์จึงไม่มีสิทธิหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อชำระหนี้ดังกล่าว ไม่ว่าลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน จะได้ลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมเป็นหนังสือหรือไม่ก็ไม่เข้ากรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ (๓)

อย่างไรก็ตามในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งได้มีประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๓๑ ออกตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องการห้ามหักค่าจ้างไว้ ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาว่าการลงโทษหักค่าจ้างของลูกจ้างดังกล่าวมิใช่การหักค่าจ้างตามที่กฎหมายห้ามไว้ แต่เป็นการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างสามารถกระทำได้ ซึ่งคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๐๓๖/๒๕๕๕ ได้วินิจฉัยว่า จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ จ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานติดรถนำจ่ายประจำที่ทำการไปรษณีย์ จตุจักร ค่าจ้างวันละ ๒๓๕ บาท ระหว่างทำงานจำเลยมีคำสั่งลงโทษโจทก์ด้วยการตัดค่าจ้างร้อยละ ๑๐ เนื่องจากโจทก์ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ไม่เชื่อฟังและแสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของบริษัท ไม่อุทิศ

เวลาของตนให้แก่การงาน ละทิ้งหน้าที่การงาน เห็นว่า แม้ประกาศคณะกรรมการ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ข้อ ๓๑ จะบัญญัติ
ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างก็ตามแต่การลงโทษของจำเลยมิใช่เป็นการหักค่าจ้างโจทก์แต่
เป็นกรณีการลงโทษตามวินัยการทำงานซึ่งได้กำหนดไว้ชัดเจนแล้วตามระเบียบข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งไม่ปรากฏว่าคำสั่งตัดค่าจ้างของจำเลยดังกล่าวเป็นคำสั่งลงโทษที่รุนแรง
เกินกว่าเหตุ ดังนั้น คำสั่งลงโทษโจทก์ด้วยการตัดค่าจ้างร้อยละ ๑๐ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วย
กฎหมาย

ผู้เขียนเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และ
พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับโดยมี
เจตนารมณ์ในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างแตกต่างกัน เนื่องจากลูกจ้างในกิจการรัฐวิสาหกิจ
มีสภาพการจ้างและการทำงานรวมทั้งการบังคับบัญชาที่ต่างจากการจ้างแรงงาน
ในบริษัทเอกชนทั่วไปที่มีเสรีภาพในการทำตกลงทำสัญญาจ้างหรือเงื่อนไขการจ้างกัน
ดังนั้นคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าการตัดค่าจ้างร้อยละ ๑๐ ของลูกจ้างสำหรับกรณี
นายจ้างเป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
สามารถกระทำไม่ได้ไม่ถือเป็นการหักค่าจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ไม่น่าจะนำมาบังคับใช้ในกรณี
ของลูกจ้างและนายจ้างที่อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
เพราะหากยอมให้นายจ้างภาคเอกชนสามารถลงโทษหักค่าจ้างลูกจ้างได้โดยไม่มีขอบเขต
จำกัด ย่อมมีผลเท่ากับว่านายจ้างสามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับที่เป็นการเอาเปรียบ
ลูกจ้างเกินควรโดยกำหนดเงื่อนไขลงโทษหักค่าจ้างที่เกินความเหมาะสมตามอำเภอใจ
ของตน ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่สงบในการจ้างงาน รวมทั้งบทบัญญัติมาตรา ๗๖
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ห้ามนายจ้างนำหนี้อื่นมาหัก
จากค่าจ้างไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความคุ้มครองตามวัตถุประสงค์ของการร่าง
กฎหมายได้

สำหรับการลงโทษหักเงินอื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้างเพื่อลงโทษลูกจ้าง นายจ้างย่อม
สามารถกระทำไม่ได้ไม่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๘/๒๕๕๖
ได้วินิจฉัยในเรื่องนี้ไว้ ซึ่งคดีนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า ผู้ร้องประกอบกิจการเจียรไน
เพชร พลอย อัญมณี ผู้คัดค้านเป็นกรรมการลูกจ้าง ได้กระทำการขัดต่อระเบียบข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงานมาทำงานสายหลายครั้ง ผู้ร้องจึงขออนุญาตลงโทษผู้คัดค้านด้วยการ

ตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้คัดค้านต่อสู้ว่าผู้ร้องใช้วิธีการลงโทษหักค่าจ้างไปแล้วจึงนำความผิดมาลงโทษโดยการตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรอีกไม่ได้ ศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ผู้คัดค้านอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าผู้ร้องมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างคนใดลาป่วย ลากิจ ขาดงาน มาสาย ภายใน ๑ เดือน อาจถูกหักเงินรางวัล เงินรางวัลที่ผู้ร้องกำหนดมีวัตถุประสงค์ในการจูงใจให้มาทำงานสม่ำเสมอทุกวัน มิใช่ค่าจ้าง การที่ผู้ร้องหักเงินรางวัลเนื่องจากผู้คัดค้านมาทำงานสายจึงไม่ใช่การลงโทษผู้คัดค้านตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อผู้คัดค้านกระทำการอันเป็นความผิดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมข้อ ๙.๓ พนักงานต้องมาปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลาและลงบันทึกทะเบียนเวลาทำงานตามที่กำหนดด้วยตัวของพนักงานเอง หากฝ่าฝืนจะถูกพิจารณาลงโทษโดยการตกเดือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง พักงาน หรือให้ออกจากงานตามที่เห็นสมควร ผู้ร้องจึงมีสิทธิขอให้ลงโทษตกเดือนผู้คัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งไม่ใช่การลงโทษซ้ำได้

ในส่วนของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง กล่าวคือ ในเรื่องค่าบริการนั้นซึ่งเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนการจัดหางาน ซึ่งไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่คนหางานมักจะไม่มีเงินจ่ายค่าบริการให้แก่บริษัทจัดหางาน จึงตกลงกันหักค่าบริการจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่คนหางานที่เป็นลูกจ้างตามอัตราที่ตกลงกัน เช่น บริษัทจัดหางานได้หางานให้คนหางานทำโดยนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้อัตราเดือนละ ๑๐,๐๐ บาท แต่การจ่ายค่าจ้างนั้น นายจ้างจะจ่ายเงินผ่านบริษัทจัดหางานทุกเดือน โดยบริษัทจัดหางานจะหักค่าจ้างเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท เป็นค่าดำเนินการทุกเดือน และจ่ายให้แก่ลูกจ้างเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท หรือในบางครั้งนายจ้างก็หักค่าจ้างลูกจ้างทุกเดือนๆ ละ ๒,๐๐๐ บาท ส่งให้บริษัทจัดหางาน จึงมีประเด็นปัญหาว่าการหักค่าบริการจากการให้บริการจัดหางาน จะเป็นการหักค่าจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ เนื่องจากมาตรา ๗๖ ห้ามนายจ้างนำหนี้อื่นที่ไม่ใช่การหนี้ตาม (๑) - (๕) มาหักจากค่าจ้าง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าในกรณีที่ลูกจ้างได้มีข้อตกลงเรื่องการนำค่าบริการมาหักจากค่าจ้าง น่าจะไม่สอดคล้องกับมาตรา ๗๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเฉพาะคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร

ส่วนมากจะมีข้อตกลงกับบริษัทจัดหางานหรือบริษัทนายหน้า คิดค่าดำเนินการในการจัดหางานในราคาที่สูงเกินไปและเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย โดยมีการหักค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับแต่ละเดือนเพื่อชำระหนี้ค่าบริการหรือค่าดำเนินการต่างๆ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งศาลฎีกาได้มีคำวินิจฉัยว่าการหักค่าดำเนินการต่างๆ นั้น เป็นการหักค่าจ้างที่ขัดต่อมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งนี้การจะพิจารณาว่าการหักค่าจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงว่าการหักค่าบริการเพื่อชำระค่าบริการนั้นนั้นมีเงื่อนไขในการหักอย่างไร ใครเป็นผู้หักระหว่างบริษัทจัดหางานซึ่งไม่มีนิติสัมพันธ์กับคนหางานในฐานะนายจ้างลูกจ้าง หรือการหักนั้นนายจ้างเป็นผู้หักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อส่งเงินให้บริษัทจัดหางาน เป็นต้น

๔.๑๐ ประเด็นเกี่ยวกับค่าจ้างอื่นๆ

(๑) ค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดเรื่องค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน โดยได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๖ ความว่า การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการกำหนดอัตราค่าตอบแทนต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ฉบับที่ ๖ และฉบับที่ ๗ กำหนดไว้ต้องไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท เท่ากันทั่วประเทศ ซึ่งประเด็นที่จะเป็นปัญหาในการกำหนดค่าตอบแทนก็คือนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ใช่ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน การทำงานแต่ละวันผู้จ้างงานอาจจะทำงานไม่ถึงวันละ ๘ ชั่วโมง ซึ่งผู้จ้างงานไม่อาจบังคับบัญชาได้ การกำหนดค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาวิจัยของลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้านแต่ละประเภท ซึ่งคณะกรรมการอาจต้องกำหนดนิยามค่าตอบแทนเพื่อบังคับใช้กับงานที่รับไปทำที่บ้านโดยเฉพาะ ซึ่งบทนิยามอาจมีความแตกต่างจากนิยามค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างลูกจ้างเท่านั้น

(๒) การทำงานของคนต่างด้าว

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มีได้มีบทบัญญัตินิยามค่าจ้าง แต่ได้บัญญัติคำว่า “ทำงาน” ไว้ในมาตรา ๕ หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในบางลักษณะ เช่น ตำแหน่งที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หากการทำงานนั้นไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของนายจ้าง ไม่อยู่ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้างเหมือนเช่นลูกจ้างทั่วไป นิติสัมพันธ์ระหว่างคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานนั้น ไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน เงินตอบแทนดังกล่าวก็ไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้ผู้ประกอบการได้หักเงินค่าตอบแทนดังกล่าวส่งประกันสังคม ก็ไม่ทำให้เงินนั้นเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หรือกลายเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้

เนื่องจากการจ้างงานไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างทำของ ซึ่งประเด็นปัญหานี้มักเกิดกับการจ้างงานคนต่างด้าวที่เป็นผู้มีความรู้ มีใช้คนต่างด้าว ๓ สัญชาติที่เข้ามาใช้แรงงานทำงานในงานกรรมกร และงานอื่นตามที่กฎหมายอนุญาตให้ทำได้ เช่น งานประมงทะเล งานก่อสร้าง เป็นต้น ดังนั้นเมื่อเกิดข้อพิพาทด้านแรงงาน เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวที่ไม่ใช่ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว คนต่างด้าวย่อมไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมาย เงินทดแทน เป็นต้น

(๓) เงินเบี้ยเลี้ยงฝึกงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ผู้รับการฝึก ตามจำนวนวันฝึกในอัตราไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันคือวันละ ๓๐๐ บาท อย่างไรก็ตามนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานกับผู้ดำเนินการฝึกงานไม่มีนิติสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน เงินเบี้ยเลี้ยงที่จ่ายจึงไม่ถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ฝึกงานจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายแรงงานอื่นที่บังคับใช้กับการคุ้มครองแรงงาน ตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น

บทที่ ๕ บทสรุป

๕.๑ บทสรุป

ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายตามเงื่อนไขและกำหนดเวลาที่ตกลงกัน โดยอาจตกลงจ่ายกันเป็นเงินหรือตกลงจ่ายเป็นสิทธิประโยชน์อื่นใดก็ได้ แต่ในปัจจุบันพบว่ากฎหมายแรงงานทุกฉบับที่ได้มีบทนิยามค่าจ้างไว้ จะบัญญัตินิยามค่าจ้างให้หมายความเฉพาะเงินเท่านั้น มิได้บัญญัตินิยามค่าจ้างให้หมายความรวมถึงสิ่งของหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดอันมิใช่ตัวเงินด้วยเหมือนเช่นกฎหมายแรงงานเดิมที่เคยบัญญัติค่าจ้างหมายถึงสิ่งของและเงินด้วย คู่มือเล่มนี้ผู้เขียนได้จัดทำขึ้นมาโดยได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับประเด็นค่าจ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะนิยามค่าจ้างตามกฎหมายฉบับต่างๆ รวมทั้งเงินอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับค่าจ้าง โดยสรุปได้ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เป็นกฎหมายหลัก ที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน สำหรับนิยามค่าจ้างได้กำหนดไว้ในมาตรา ๕ กล่าวคือ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

๒. สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคำพิพากษาศาลฎีกาต่างๆ ที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ดังนี้

๒.๑ ค่าครองชีพ ค่าระดับงาน ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๕๐๒-๑๙๕๖๖/๒๕๕๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๘๗ - ๔๓๒๙/๒๕๕๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๓๘-๘๙๙๒/๒๕๕๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๙/๒๕๕๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๙๕ - ๕๐๙๙/๒๕๓๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๖๘/๒๕๒๘

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๒๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๖-๕๑๘/๒๕๒๔
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๖๙/๒๕๒๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔

๒.๒ เงินตอบแทนการขาย ค่าคอมมิชชั่น เงินเปอร์เซ็นต์ ค่านายหน้า ค่าน้ำ
ค่าชั่วโมงบิน ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๓๓-๖๕๓๔/๒๕๕๖ คำพิพากษาศาลฎีกา
๗๘๙๑/๒๕๕๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๖๓/๒๕๕๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๔/
๒๕๔๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๙๔ - ๕๔๐๔/๒๕๔๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕๘/
๒๕๔๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๕๙/๒๕๔๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๐๙/๒๕๔๑
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๘๑/๒๕๔๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๔/๒๕๓๗
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๔๔/๒๕๓๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๙๓-๓๖๙๕/๒๕๒๕
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๓/๒๕๒๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๕/๒๕๒๐ คำพิพากษา
ศาลฎีกาที่ ๒๒๔๖/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๓-๒๑๘/๒๕๓๖ คำพิพากษาศาล
ฎีกาที่ ๒๘๙/๒๕๓๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๔/๒๕๒๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่
๙๘๑-๙๙๑/๒๕๒๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๘/๒๕๒๔

๒.๓ ค่าเที่ยว เบี้ยเลี้ยงกิโลเมตร ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๒๒-
๑๙๓๐/๒๕๕๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๕๕๓-๑๖๕๕๔/๒๕๕๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่
๑๖๘๗-๑๗๐๒/๒๕๕๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๙๕-๑๘๒๔/๒๕๕๓ คำพิพากษา
ศาลฎีกาที่ ๑๗๕๔-๑๗๖๖/๒๕๕๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๐๖ - ๕๑๐๒/๒๕๕๓
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๓๑ - ๓๖๖๗/๒๕๕๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๕๐
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๒๖ - ๖๐๔๘/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๙๔ - ๕๔๐๔/
๒๕๔๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๘๘ - ๔๘๘๙/๒๕๓๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๘๗ -
๔๑๘๘/๒๕๒๙

๒.๔ ค่าเช่าบ้าน ค่าที่พัก หอพัก ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙๖๖-
๑๗๖๕๘/๒๕๕๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๖๐/๒๕๕๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๗/
๒๕๕๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๐๑/๒๕๕๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๑๖- ๙๐๔๓/
๒๕๔๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๑/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๙๖/๒๕๔๖
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๒๖/๒๕๔๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๐/๒๕๔๒ คำพิพากษา
ศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗/๒๕๔๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๙๕- ๕๐๙๙/๒๕๓๙ คำพิพากษา
ศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๑/๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่
๑๔๓๗/๒๕๒๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๙๐/๒๕๑๙

๒.๕ เงินประจำตำแหน่ง ค่ารับรอง ค่ารถประจำตำแหน่ง ได้แก่ คำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๗๗๘๐-๗๗๘๒/๒๕๕๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๓๘/๒๕๕๔ คำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๕๐๒๔/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๙๕ - ๕๐๙๙/๒๕๓๙ คำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๑๒๙๒/๒๕๔๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๑๑/๒๕๕๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๒๖/๒๕๒๙

๒.๖ เงินค่าตรวจคนไข้ ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๔๕/๒๕๔๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙๔/๒๕๔๔

๒.๗ ค่าบริการ (เซอร์วิสชาร์ต) เงินทิป ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๔/ ๒๕๕๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๘ - ๕๗๔๒ /๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๑/ ๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๔๖/๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๕๙ - ๑๖๖๐/ ๒๕๒๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๔๙/๒๕๔๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๓๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๖๙/๒๕๒๘

๒.๘ ค่าอาหาร ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๔/๒๕๕๐ คำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๘๖๘๑/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๐๓ - ๙๔๙๕/๒๕๓๘ คำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๓๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๕๕/๒๕๓๒ คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๔๕๖๙/๒๕๓๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๑๗/๒๕๓๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/ ๒๕๓๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๑/๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๕/๒๕๒๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๘ - ๕๗๔๒/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๙๘/๒๕๔๓

๒.๙ ค่าน้ำมันรถ ค่าพาหนะ ค่ารถยนต์ ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๘๐- ๗๗๘๒/๒๕๕๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๐-๗๕๑/๒๕๕๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๑๖/๒๕๔๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๔/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕/ ๒๕๔๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๐๒/๒๕๔๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๙๒/๒๕๔๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๗๓/๒๕๒๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๒/๒๕๕๕ คำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๒๙๖๗/๒๕๕๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๙๕/๒๕๕๕ คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๘๒๑๑/๒๕๕๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๑๖ - ๙๐๔๓/๒๕๕๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๔๒/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๙๐/๒๕๔๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/ ๒๕๓๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๑/๒๕๒๙

๒.๑๐ เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษ เงินเพิ่มพิเศษค่ากะ เบี้ยกันดาร ค่ากะ ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๖๕/๒๕๕๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๐-๗๕๑/๒๕๕๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๔๕/๒๕๕๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๑๒/๒๕๕๓

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙/๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๒๖/๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๖๓/๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๒๘/๒๕๒๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๐๔/๒๕๒๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๗๖/๒๕๒๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๖๖ - ๓๒๘๔/๒๕๒๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๗๐/๒๕๒๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๓๓-๑๒๖๘/๒๕๒๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๖๐/๒๕๕๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๑-๔๘๒/๒๕๕๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๕๔-๙๕๒๘/๒๕๔๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๐/๒๕๔๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๓๕/๒๕๒๓

๒.๑๑ ค่าชักรีด เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า ประปา ช่วยเหลือบุตร ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗/๒๕๔๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๘๒/๒๕๓๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๕/๒๕๒๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๘๖ - ๔๐๘๗/๒๕๒๘

๒.๑๒ เงินภาษีที่นายจ้างจ่ายแทนลูกจ้าง ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓๙๔/๒๕๕๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๖๙/๒๕๔๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๓๓/๒๕๔๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๘/๒๕๔๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๖๑/๒๕๔๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๒๗/๒๕๓๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๑/๒๕๒๙

๒.๑๓ เงินรางวัลประจำปี โบนัส เงินบำเหน็จ เงินสะสม ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๕๔/๒๕๕๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๓/๒๕๕๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๒๘/๒๕๕๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๙๕๔/๒๕๕๖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๒๒/๒๕๕๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๒๘/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๔/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๔๕-๕๕๖๕/๒๕๔๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๗๓-๕๒๒๘/๒๕๔๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๘๒/๒๕๓๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๖๗/๒๕๓๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๘๙/๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๑/๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๙๐/๒๕๒๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๕/๒๕๒๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๖๙/๒๕๒๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๙/๒๕๒๔

๒.๑๔ เบี้ยขยัน เบี้ยประชุม ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๖/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓๑๓ - ๙๙๗๖/๒๕๔๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๘ - ๙๗๑/๒๕๒๗ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๘/๒๕๒๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๙/๒๕๓๐

๒.๑๕ ค่าโทรศัพท์ ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๐-๗๕๑/๒๕๕๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๑๖/๒๕๔๙ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๔/๒๕๔๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗/๒๕๔๑

๒.๑๖ ค่าจ้างในวันหยุด ซึ่งวันหยุด มี ๓ ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างในวันลา ซึ่งวันลามี ๖ ประเภท ได้แก่ ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๓. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองและการจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้มิได้มีบทนิยาม “ค่าจ้าง” ไว้เป็นการเฉพาะเหมือนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ได้มีการบัญญัตินิยามคำว่า “สภาพการจ้าง” ไว้ในมาตรา ๕ ดังนี้ “สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น “ค่าจ้าง” จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้าง ที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอาจเจรจาตกลงกันเพื่อจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น

๔. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ มิได้มีบทบัญญัตินิยามค่าจ้าง แต่ได้บัญญัติคำว่า “ทำงาน” ไว้ในมาตรา ๕ หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยซึ่งอาจไม่ได้จำกัดเฉพาะการเข้ามาเป็นลูกจ้างเท่านั้น แต่อาจเข้ามาทำงานเป็นที่ปรึกษา หรือผู้ชำนาญการต่างๆ ซึ่งนิติสัมพันธ์มิใช่กับนายจ้าง ลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน หากการทำงานนั้นไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของนายจ้าง ไม่อยู่ในระเบียบข้อบังคับ นิติสัมพันธ์ระหว่างคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานนั้น ไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน เงินตอบแทนดังกล่าวก็ไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๕. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ มิได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้ แต่ในส่วนของบทบัญญัติที่เกี่ยวกับค่าจ้างประกอบด้วยบทบัญญัติหลายมาตรา ได้แก่ “ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นค่าตอบแทนการจัดหางาน ผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางานและคนหางานั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสัญญาที่ผู้ประกอบการจัดหางานให้บริการจัดหางานให้แก่คนหางานโดยเรียกค่าบริการ คนหางานมักจะไม่มีเงินจ่าย

ค่าบริการให้แก่บริษัทจัดหางาน จึงตกลงกันหักค่าบริการจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่คนงานที่เป็นลูกจ้าง จึงมีประเด็นปัญหาว่าการหักค่าจ้างเป็นค่าบริการฝ่าฝืนมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่

๖. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ความสำคัญของค่าจ้างตามพระราชบัญญัตินี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากค่าจ้างใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ เช่น การคำนวณเงินสมทบ การคำนวณประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน เป็นต้น โดยบัญญัติไว้ดังนี้ มาตรา ๕ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร นิยามค่าจ้างตามกฎหมายประกันสังคมได้บัญญัติให้มีความแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งนิยามค่าจ้างตามกฎหมายประกันสังคมอาจตีความได้กว้างกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งก็มีบางกรณีที่เงินบางประเภทถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายประกันสังคม แต่ไม่เป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายทั้งสองฉบับมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองแตกต่างกัน

๗. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้บัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” โดยใช้ถ้อยคำเหมือนกับพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๕ ดังนี้ มาตรา ๕ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

๘. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ สำหรับนิยาม “ค่าจ้าง” ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ข้อ ๔ หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้าง

จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือ คำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ซึ่งได้บัญญัตินิยามค่าจ้างให้สอดคล้องกับนิยามของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

๙. พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัตินี้มิได้มีการบัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” ไว้ แต่ได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖) โดยได้กำหนดเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยเลี้ยงฝึกงานในหมวดที่ ๒ ดังนี้ ข้อ ๑๐ ให้ผู้ดำเนินการฝึกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินตราไทยแก่ผู้รับการฝึก ตามจำนวนวันฝึกในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด ตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ซึ่งเบี้ยเลี้ยงไม่ถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๑๐. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ สำหรับบทนิยาม “ค่าจ้าง” นั้น พระราชบัญญัตินี้มิได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะ แต่ได้มีบทบัญญัติมาตรา ๑๖ บัญญัติไว้ความว่า การกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน หากงานที่รับไปทำที่บ้านมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่คณะกรรมการกำหนดและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

๑๑. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มิได้มีบทนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” เหมือนเช่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ได้มีบทบัญญัติมาตรา ๓๙ ที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยที่สั่งตามอำนาจของกฎหมาย เงินดังกล่าวที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายไม่ถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สำหรับประเด็นบทวิเคราะห์ผู้เขียนได้วิเคราะห์ไว้ในบทที่ ๔ สรุปได้ดังนี้

บทนิยาม ซึ่งผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า กฎหมายแรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานได้บัญญัตินิยามค่าจ้างไว้ ๒ ลักษณะ ประการแรกคือ นิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ประการที่สองนิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๔ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้วในส่วนของนิยามค่าจ้างตามกฎหมายดังกล่าวได้นิยามค่าจ้างไว้คล้ายกัน แต่ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มิได้บัญญัตินิยามวันหยุดและวันลาไว้ดังเช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ การตีความค่าจ้างจึงกว้างกว่า ทำให้เงินบางอย่างอาจไม่ใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ แต่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งทำให้เกิดความสับสนของนายจ้างและลูกจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย

สำหรับเงินอื่นที่อาจเป็นปัญหาในการตีความที่ผู้เขียนได้วิเคราะห์ในบทที่ ๔ ได้แก่ (๑) เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ๒๕๔๑ (๒) เงินที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างกรณีลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (๓) เงินที่จ่ายระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐที่ออกคำสั่งตามกฎหมายความปลอดภัย (๔) เงินที่นายจ้างจ่ายกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย (๕) เงินที่เกิดจากการชดเชยเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้อง (๖) การจ่ายค่าจ้างในระหว่างการนัดหยุดงานและการปิดงาน ซึ่งเงินที่จ่ายตามข้อ (๑) - (๖) อาจเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แต่ไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ๒๕๔๑

ในส่วนของค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับการทำงานบางช่วงเวลา ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ออกมาบังคับใช้กับการจ้างงานบางช่วงเวลาเป็นการเฉพาะ แต่ได้มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ซึ่งไม่มีสภาพเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับ สร้างความสับสนในการปฏิบัติของนายจ้างและลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย เนื่องจากทำให้

เกิดประเด็นปัญหาในเรื่องการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันมีสภาพบังคับทางกฎหมายและมีบทลงโทษทางอาญา

ประเด็นการห้ามหักค่าจ้างเป็นเรื่องที่ต้องตีความโดยเคร่งครัดเนื่องจากค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญและกฎหมายต้องการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างเต็มเม็ดเต็มหน่วย โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้ ห้ามนายจ้างนำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้างเว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๗๖ (๑) - (๕) อย่างไรก็ตามการตีความของศาลในประเด็นเกี่ยวกับการห้ามหักค่าจ้างตามกฎหมาย รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ยังไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากกฎหมายทั้งสองฉบับมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองที่แตกต่างกัน

สำหรับประเด็นเกี่ยวกับค่าจ้างอื่นๆ ได้แก่ปัญหาการกำหนดค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ การทำงานของคนต่างด้าวที่นิติสัมพันธ์บางกรณีมิใช่ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน เงินเบี้ยเลี้ยงฝึกงานซึ่งไม่เป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากนิติสัมพันธ์ของผู้ฝึกงานและผู้รับงานฝึกงานมิใช่ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง

๕.๒ บทสรุป

ในส่วนของนิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ที่ไม่สอดคล้องต้องกันในบางประเด็น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการตีความที่กฎหมายทั้งสองฉบับตีความแตกต่างกัน รวมถึงประเด็นปัญหาต่างๆ ที่ผู้เขียนได้วิเคราะห์ไว้ในบทที่ ๔ ดังนั้นผู้เขียนขอเสนอแนะดังนี้

๑. นิยามค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ คำว่า “เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่าย” เปลี่ยนเป็น “เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง” เพื่อมิให้เกิดความสับสนในการตีความเนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างอาจเข้าใจผิด เช่น นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าเงินบางอย่างซึ่งไม่เป็นค่าจ้าง แต่ตกลงกันให้เป็นค่าจ้าง หรือเงินบางอย่างเป็นค่าจ้างแต่ตกลงกันให้ไม่เป็นค่าจ้างและไม่นำมาใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินต่างๆ เป็นต้น

๒. ควรกำหนดนิยามวันหยุด และวันลา ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เป็นการเฉพาะเพื่อจะได้ตีความในประเด็นค่าจ้างในวันหยุดและค่าจ้างในวันลาให้เหมาะสมไม่เกินขอบเขต ให้เกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

๓. ควรมีการออกกฎหมายที่คุ้มครองการจ้างงานบางช่วงเวลา โดยกำหนดอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงมิให้ขัดแย้งกับประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือมีข้อยกเว้นมิให้นำประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ บังคับใช้สำหรับงานที่จ้างบางช่วงเวลา ในส่วนของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ซึ่งไม่มีสภาพบังคับเป็นกฎหมาย ควรยกเลิกเพื่อมิให้นายจ้างและลูกจ้างสับสนและปฏิบัติฝ่าฝืนต่อกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

๔. ในเรื่องการห้ามหักค่าจ้างควรบัญญัติเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัยลูกจ้าง

๕. ในส่วนของค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรกำหนดนิยามค่าตอบแทนไว้เป็นการเฉพาะ

๖. ในส่วนปัญหาในเรื่องการนัดหยุดงานและการปิดงานซึ่งนายจ้างไม่ได้ส่งเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากไม่มีค่าจ้างที่จะต้องจ่ายในระหว่างนั้น กฎหมายประกันสังคมควรแก้ไขกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้เสียสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่างๆ จากประกันสังคม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (๒๕๕๑). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๑๓).
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- _____. (๒๕๔๐). สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.
- นิคม จันทรวาทูร, (๒๕๓๐) , กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (๒๕๒๔). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (๒๕๓๗). “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” (พิมพ์ครั้งที่ ๓).
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- _____. (๒๕๓๘). “ทำสัญญาจ้างอย่างไรจึงไม่เสียเปรียบ.” (พิมพ์ครั้งที่ ๑)
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (๒๕๕๒). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากร
มนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ ๖). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- _____. (๒๕๕๓). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
(พิมพ์ครั้งที่ ๗). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (๒๕๔๗). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน : พื้นฐานความรู้ทั่วไป
กฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๒๐). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- _____. (๒๕๕๓). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๒๔). กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิทยานิพนธ์

- จิรพงษ์ ตรงวินิชนาม. (๒๕๔๗). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้าง
ไม่เต็มเวลา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ดลนimit มหาวิระ. (๒๕๕๓). ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธีระ หงส์เจริญ. (๒๕๒๔). ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มานิตย์ ผิวขาว, การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย.
- สุดดี สินไชย. (๒๕๕๐). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุณี ฉัตราคม. (๒๕๒๘). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชา นิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสารอื่นๆ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (๒๕๔๕).
“ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๓”. กรุงเทพมหานคร :
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (๒๕๔๒).
“รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๐.”
กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานคู่มือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ (๒๕๕๑).
- กุลพล พลวัน. (๒๕๓๙), พัฒนาการแห่งสิทธิมนุษยชน.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๕๒๙), เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน
หน่วยที่ ๑-๖, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สะอาด โกมลบุญย์. “ค่าจ้างขั้นต่ำ”. วารสารศาลแรงงาน. ๘ ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๓๒.
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. (๒๕๓๘) “รายงานการศึกษาวิจัย ปึงบประมาณ ๒๕๓๘ เรื่อง
โครงการศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างในภาคราชการ ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ”.

กฎหมาย

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐.
๒. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.
๓. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.
๔. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘.
๕. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑.
๖. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘.
๗. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓.
๘. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗.
๙. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓.
๑๐. พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕.
๑๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.
๑๒. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔.

ภาคผนวก

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.
๒. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘.
๓. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓.
๔. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓.
๕. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔.
๖. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑.
๗. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘.
๘. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓.
๙. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗.
๑๐. พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕.