



## วารสารกฎหมายแรงงาน

บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด

ฉบับที่ 2 ปีที่ 1 ประจำเดือน พฤษภาคม 2550

(สำหรับสมาชิก)

- ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษทางวินัย ด้วยการลดค่าจ้าง แต่ทำไมมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ?
- การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในปัญหาข้อเท็จจริง กับ ปัญหาข้อกฎหมาย ต่างกันอย่างไร ?
- พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 153,900 บาท ศาลแรงงานสั่งให้จ่าย 156,000 บาท ศาลฎีกาสั่งให้จ่าย 156,600 บาท เกิดอะไรขึ้น?

## คำนำ

ในเล่มนี้บริษัทได้คัดย่อรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานมาให้ท่านได้ศึกษา เพื่อให้ท่านได้ทราบว่า แม้รายงานการตรวจสอบจะมีเป้าหมายที่การละเมิดสิทธิมนุษยชนเพียงประการเดียว ซึ่งน่าจะเกี่ยวข้องกับปัญหาข้อเท็จจริงเท่านั้น ไม่น่าจะเกี่ยวข้องกับปัญหาข้อกฎหมายแต่อย่างใด แต่ในความเป็นจริงหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ ความเห็นของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนก็นำปัญหาข้อกฎหมายแรงงานมาเป็นเครื่องนำทางเพื่อชี้ขาดปัญหาข้อเท็จจริง ว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่ ?

ในฉบับต่อไปบริษัทจะคัดย่อรายงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับด้านแรงงานและเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน หรือการบริหารงานบุคคลมาให้ท่านได้ศึกษาเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

บริษัทหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารกฎหมายแรงงานฉบับนี้จะมีพัฒนาการที่ดีขึ้น เพื่อให้ได้ประโยชน์ตามสมควรเมื่อท่านได้เปิดอ่าน

นายสมบัติ กระแสร์ญาณ

พฤษภาคม 2550

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ปี 2549	2
รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน	6
หักเงินเดือนเพื่อการผ่อนชำระเงินกู้ให้กับธนาคารอาคารสงเคราะห์	10
สิทธิได้รับค่าล่วงเวลาของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่นายจ้างให้อำนาจ ลงโทษโดยการลดค่าจ้าง	12
การออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3)	
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	16
การจ่ายค่าจ้างวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี	18
ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้	21
เป็นลูกจ้างหรือไม่ ?	25
การขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีคลอดบุตร	27
สิทธิการขอรับเงินทดแทนของลูกจ้าง	29
สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	30

**ขอรับการเป็นสมาชิกวารสารกฎหมายแรงงาน**

**บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด**

ทางไปรษณีย์ ปีละ 1,605 บาท อีเมลล์ 1,284 บาท (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)

แจ้งความจำนงได้ที่ [sombat\\_legal@yahoo.com](mailto:sombat_legal@yahoo.com) หรือ กรอกใบสมัคร แล้วส่งกลับบริษัท

## สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ปี 2549

### การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในปี 2549 มีเรื่องร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ภาคเอกชน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน 684 เรื่อง 684 คน รวมยอดยกมา 178 เรื่อง รวม 862 ในจำนวนนี้ได้ดำเนินการเสร็จสิ้น จำนวน 529 เรื่อง 529 คน จำแนกเป็น การประนีประนอม จำนวน 235 เรื่อง 235 คน โดยผู้กล่าวหาได้รับเงินช่วยเหลือจำนวน 3,703,571 บาท และการวินิจฉัยชี้ขาด จำนวน 294 เรื่อง 294 คน โดยมีคำสั่งให้ยกคำร้อง 107 เรื่อง 107 คน สั่งให้รับเข้าทำงาน 161 เรื่อง 161 คน และสั่งให้จ่ายค่าเสียหาย 26 เรื่อง 26 คน เป็นเงิน 3,424,522 บาท

เมื่อเปรียบเทียบการร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในปี 2549 กับปี 2548 พบว่าจำนวนการร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 18.57 ของการกระทำอันไม่เป็นธรรม กล่าวคือปี 2548 มีการร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จำนวน 557 เรื่อง 557 คน

### การฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ปี	จำนวนที่ฟ้องเพิกถอน (ราย)	ผลคดี			อยู่ระหว่างพิจารณา (ราย)
		ประนีประนอม (ราย)	ยกฟ้อง (ราย)	เพิกถอน (ราย)	
2545	18	8	8	2	-
2546	19	10	7	-	2
2547	16	8	7	1	-
2548	17	4	3	5	5
2549	13	2	1	-	10
รวม	83	32	26	8	17

ที่มา กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ \_\_\_\_\_ ข้อมูล ณ ธันวาคม 2549

### สถานการณ์การจัดตั้งองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างทั่วประเทศ

ในปี 2549 มีจำนวนองค์การทั้งหมด 1,813 แห่ง โดยจำแนกเป็นองค์การนายจ้าง จำนวน 428 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.61 ขององค์การทั้งหมด และองค์การลูกจ้าง จำนวน 1,385 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 76.39 ขององค์การทั้งหมด (รายละเอียดปรากฏตามตาราง)

#### ข้อมูลองค์การแรงงานปี 2548 – 2549

องค์การแรงงาน	ปี 2548	ปี 2549	จำนวนสมาชิก
องค์การนายจ้าง	435	428	-
สมาคมนายจ้าง	420	413	-
สหพันธ์นายจ้าง	3	3	-
สภาองค์การนายจ้าง	12	12	-
องค์การลูกจ้าง	1,442	1,385	-
สหภาพแรงงานเอกชน	1,369	1,313	335,661
สหภาพแรงงาน	45	45	180,500
รัฐวิสาหกิจ	-	1	-
สหพันธ์แรงงาน	18	15	-
รัฐวิสาหกิจ	10	11	-
สหพันธ์แรงงาน			
สภาองค์การลูกจ้าง			
<b>รวม</b>	<b>1,877</b>	<b>1,813</b>	

ที่มา กลุ่มงานทะเบียนกลาง

หมายเหตุ \_\_\_\_\_ ข้อมูล ณ ธันวาคม 2549

## แนวโน้มสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ปี 2550

สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์มีส่วนสัมพันธ์ภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี ( ปี 2547 – 2549 ) พบว่าสถานการณ์ความขัดแย้งมีจำนวนลดลงจากปี 2547 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงที่ประเทศต้องประสบปัญหาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในทิศทางชะลอตัวอันเนื่องมาจากราคาน้ำมัน ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ปัญหาการก่อการร้าย เป็นต้น

สำหรับในปี 2550 มีการคาดการณ์ว่า ภาวะเศรษฐกิจของประเทศยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่องและใกล้เคียงกับปี 2549 ซึ่งจากการคาดการณ์คาดว่าจะอยู่ที่ร้อยละ 40 – 50 เทียบกับที่ขยายตัวร้อยละ 5.0 ในปี 2549 ดังนั้น ในภาคอุตสาหกรรมสภาพการณ์ต่อรองรับกับกระแสการแข่งขันทางด้านการค้าถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน และเป็นปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก็คงจะเป็นความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์เป็นหลัก เช่น การปรับค่าจ้าง และโบนัส เป็นต้น ซึ่งแนวความคิดของทั้งสองฝ่ายได้ถูกปรับเปลี่ยนเพราะทั้งสองฝ่ายต่างมีความรู้ความเข้าใจต่อสถานการณ์มากขึ้น

สถานการณ์ความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ในปี 2550 คงจะเกิดขึ้นไม่มากนักและเป็นไปในระดับที่ใกล้เคียงกับปี 2549 แต่อย่างไรก็ตามภาวะความเสี่ยงของเศรษฐกิจที่ประเทศไทยจะต้องเผชิญก็คือ การชะลอตัวของภาวะเศรษฐกิจชั้นนำของโลก มาตรการทางการค้าและการลงทุนของประเทศคู่ค้าที่ลดต้นทุนโดยการย้ายการลงทุนไปยังประเทศที่ต้นทุนต่ำกว่า ปัญหาความไม่สงบทั้งภายในและภายนอกประเทศ ปัญหาราคาน้ำมันที่มีการปรับเปลี่ยนตามราคาตลาด นโยบายด้านการลงทุนตลอดจนกฎหมายทางการค้าภายในและประเทศ และสถานการณ์ความไม่แน่นอนทางด้านการเมือง ซึ่งอาจจะส่งผลให้อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจประเทศได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นคงต้องขึ้นอยู่กับนโยบายด้านต่างๆ ของรัฐและภาคเอกชนที่จะเข้ามาช่วยให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศเติบโตและแข่งขันกับนานาประเทศได้

## รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

โดย คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ  
รายงานผลการตรวจสอบที่ 96/2549

### เรื่อง การลงชื่อในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2547 ตัวแทนเจรจาฝ่ายนายจ้างยอมรับในบันทึกการไกล่เกลี่ยว่า การเจรจาข้อเรียกร้องตกลงกันได้และจะให้กรรมการผู้จัดการลงนามในข้อตกลงในวันที่ 30 สิงหาคม 2547 ข้อตกลงเช่นนี้ผูกพันนายจ้างหรือไม่ ?

สหภาพแรงงาน อ.ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2547 อ้างว่าบริษัท อ. จำกัด ละเมิดสิทธิสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2547 เจ้าพนักงานได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และสามารถตกลงกันได้ในเดือน สิงหาคม 2547 แต่ครั้งถึงวันนัดหมายเพื่อลงนามในข้อตกลงฯ ผู้ถูกร้องกลับไม่ยอมลงนาม เจ้าพนักงานได้ไกล่เกลี่ยแต่ผู้ร้องไม่ยินยอม

นอกจากนี้ ผู้ถูกร้องยังได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ร้อง ต่อมาผู้ถูกร้องใช้สิทธิปิดงานและละเมิด สิทธินัดหยุดงาน เช่น การจ้างเหมาค่าแรงในระหว่างปิดงาน เป็นต้น

ผู้ร้องประสงค์จะให้คณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบหรือแก้ไขปัญหาในเฉพาะเรื่องที่ถูก ร้องไม่ยอมลงลายมือชื่อในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงาน ในระหว่างที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เท่านั้น

### ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ร้อง

เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2547 ผู้ร้องได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกร้อง เพื่อจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ขอปรับค่าจ้างประจำปี เงินโบนัส เบี้ยขยัน เป็นต้น

เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2547 ผู้ถูกร้องได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ร้อง

สำหรับข้อเรียกร้องของผู้ร้องนั้น ผู้ถูกร้องไม่ยอมรับข้อเรียกร้อง พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยรวม 9 ครั้ง จึงสามารถตกลงกันได้ แต่ตัวแทนเจรจาข้อเรียกร้องฝ่ายผู้ถูกร้องไม่ยอมลงลายมือชื่อ อ้างว่ากรรมการผู้มีอำนาจของผู้ถูกร้องจะมาลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในวันที่ 30 สิงหาคม 2547 ครั้นถึงกำหนดเวลาดังกล่าวกรรมการของผู้ถูกร้องไม่ยอมลงลายมือชื่อ

ผู้ร้องได้แจ้งนัดหยุดงานในวันที่ 6 กันยายน 2547 โดยเริ่มหยุดงานในวันที่ 7 กันยายน 2547 ผู้ถูกร้องก็ใช้สิทธิปิดงาน เฉพาะลูกจ้างที่ร่วมหยุดงาน ตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน 2547 โดยจะเปิดทำการในวันที่ 13 กันยายน 2547 ส่วนจะปิดงานต่อไปหรือไม่ จะแจ้งให้ผู้ร้องทราบต่อไป

### **ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ถูกร้อง**

ผู้ถูกร้องได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ร้อง มีสาระสำคัญคือ ให้ลูกจ้างประกันความเสียหายในกระบวนการผลิตไม่เกินร้อยละสาม ต้องทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของผู้ถูกร้อง ให้ยอมรับระบบค่าจ้างรายชิ้น ผู้ร้องจะต้องช่วยผู้ถูกร้องในเรื่องการปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบของผู้ถูกร้องการไม่ใช้เวลาทำงานหรือทรัพย์สินของผู้ถูกร้องที่ไม่เกี่ยวกับงาน

นอกจากนี้ ผู้ถูกร้องไม่ยอมรับข้อเรียกร้องของผู้ร้อง และได้ใช้สิทธิปิดงานเช่นกัน

เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2547 ตามบันทึกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานของเจ้าพนักงานดังกล่าวระบุว่า “ผลการไกล่เกลี่ยทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 28 สิงหาคม 2547 แต่กรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทผู้ถูกร้องจะมาลงนามในข้อตกลงวันที่ 30 สิงหาคม 2547” และมีข้อความว่า “ทั้งสองฝ่ายได้อ่านข้อตกลงดังกล่าวเป็นที่เข้าใจถูกต้องแล้ว และตรงตามเจตนารมณ์ของทั้งสองฝ่ายทุกประการ จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน”

ตอนท้ายบันทึกดังกล่าว มีลายมือชื่อของผู้แทนเจรจาฝ่ายผู้ถูกร้องและที่ปรึกษา จำนวน 3 คน ผู้แทนเจรจาฝ่ายผู้ร้อง จำนวน 7 คน และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

แต่ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 28 สิงหาคม 2547 ยังไม่มีฝ่ายใดลงลายมือชื่อ



## ความเห็นของคณะกรรมการสิทธิแรงงาน

เห็นว่า พนักงานประνομซื้อพิพาทแรงงานได้ใช้เวลาในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ตั้งแต่เวลา 10.00 น. ถึง 20.30 น. จนทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ และเจ้าพนักงานได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้องไว้เป็นหนังสือ รอแต่เพียงตัวแทนของผู้ร้อง กับตัวแทนของผู้ถูกร้องลงลายมือชื่อในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อให้ถูกต้องครบถ้วนตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ปราบกฏตามบันทึกเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้อง ฉบับลงวันที่ 28 สิงหาคม 2547

แสดงให้เห็นว่า ตัวแทนเจรจาของผู้ร้องกับตัวแทนเจรจาของผู้ถูกร้อง ได้ข้อยุติเกี่ยวกับ สภาพการจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั้งสองฝ่ายยังมีได้ลงลายมือชื่อแล้ว โดยได้ แสดงเจตนาต่อหน้าเจ้าพนักงาน จึงผูกพันผู้ร้องและผู้ถูกร้อง

ดังนั้น ผู้ถูกร้องจึงมีหน้าที่ต้องลงลายมือชื่อในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เจ้า พนักงานได้บันทึกไว้ เพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนการเจรจาต่อรอง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งตามขั้นตอนต่อไปผู้ถูกร้องจะต้องนำ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียนตามกฎหมาย

คณะกรรมการสิทธิแรงงานได้พิจารณาพฤติการณ์ของผู้ถูกร้อง ตั้งแต่การไม่ยอมรับข้อ เรียกร้องของผู้ร้อง การยื่นข้อเรียกร้องสวนทางเมื่อผู้ร้องได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกร้อง การประกาศ ปิดงานโดยระบุว่า หากลูกจ้างเข้าทำงานในระหว่างที่ผู้ร้องใช้สิทธินัดหยุดงาน ผู้ถูกร้องจะถือเป็น การทำความดีต่อผู้ถูกร้อง และผู้ถูกร้องจะนำไปพิจารณาความดีความชอบในอนาคต ตลอดจนการ ไม่ยอมลงลายมือชื่อในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ผู้ถูกร้องได้ตกลงกับผู้ร้องต่อหน้าเจ้า พนักงาน เห็นได้ว่าผู้ถูกร้องขาดความจริงใจ และใช้สิทธิโดยไม่สุจริตในกระบวนการเจรจาต่อรอง ทั้งๆที่กระบวนการดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่สำคัญในระบบแรงงานสัมพันธ์

## ความเห็นของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

เห็นว่า ผู้ถูกร้องมีเจตนาไม่สุจริต กล่าวคือ ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และอาศัยขั้นตอนของกฎหมายทำให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อนในระบบแรงงาน สัมพันธ์ ตลอดจนละเมิดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการเจรจาต่อรอง อันเป็นการละเมิดสิทธิ มนุษยชน

## หมายเหตุ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีหน้าที่จัดทำรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ในการจัดทำรายงานนั้น คณะกรรมการอาจมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายได้เช่นกัน แต่ความเห็นในข้อกฎหมายนั้น มิได้มีเจตนามุ่งที่จะชี้ขาดข้อพิพาททางกฎหมาย หากแต่มีเจตนาให้ความเห็นข้อกฎหมายนำไปสู่การวินิจฉัยข้อร้องเรียนที่ว่า มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจริงหรือไม่ ซึ่งคดีนี้คณะกรรมการก็ได้มีความเห็นแล้วว่า นายจ้างละเมิดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการเจรจาต่อรอง อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

แต่ด้วยข้อกฎหมายที่คณะกรรมการกล่าวถึงนั้น น่าสนใจ จึงได้นำมาคัดย่อให้ท่านได้ศึกษาในประเด็นที่ว่า ตัวแทนเจรจาทำบันทึกในชั้นไกล่เกลี่ยยอมรับที่จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว แต่ไม่ลงนามในข้อตกลง โดยอ้างว่า นายจ้างจะเป็นผู้ลงนามด้วยตนเอง กรณีเช่นนี้ ผลทางกฎหมายจะเป็นประการใด ?

ฝ่ายสหภาพจะอาศัยบันทึกการไกล่เกลี่ยมาฟ้องบังคับให้นายจ้างลงนามในข้อตกลงได้หรือไม่ ? ความน่าสนใจจึงอยู่ที่ตรงนี้ ขอให้ท่านทั้งหลายลองพิจารณาดูสักหน่อยว่า จะบังคับให้นายจ้างต้องลงนามในข้อตกลงได้หรือไม่ ?

คำตอบเรื่องนี้อยู่ในกฎหมายแพ่ง ว่าด้วยบททั่วไป นิติกรรม สัญญา ตัวการ ตัวแทน

สมบัติ ลีกุล

เรื่อง    หักเงินเดือนเพื่อการผ่อนชำระเงินกู้ให้กับธนาคารอาคารสงเคราะห์  
          ตามเงื่อนไขในโครงการบ้าน สปส.-ธอส  
          ตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง 0504/0635 วันที่ 29 เมษายน 2548

          นายจ้างหักเงินเดือนลูกจ้าง เพื่อการผ่อนชำระเงินกู้ให้กับธนาคารอาคารสงเคราะห์ตาม  
เงื่อนไขในโครงการบ้าน สปส.-ธอส. ขัดกับมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. 2541 หรือไม่ ?

### ข้อเท็จจริง

          โครงการบ้าน สปส.-ธอส. ซึ่งเป็นโครงการที่สำนักงานประกันสังคมร่วมกับธนาคารอาคาร  
สงเคราะห์ให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยแก่ผู้ประกันตนในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าตลาด โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1. ผู้กู้ขอใช้สิทธิการกู้เงินจากโครงการบ้าน สปส.-ธอส. เพื่อที่อยู่อาศัยของผู้ประกันตน
2. ผู้กู้ใช้หลักประกันในการกู้เงิน ซึ่งได้แก่โฉนดที่ดิน หรือ นส.3 ก หรือหนังสือแสดงกรรมสิทธิ์ห้อง  
ชุด
3. ผู้กู้ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

          3.1 เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อย่างน้อย 5  
ปี และสถานประกอบกิจการต้องขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมและไม่มีประวัติผิดนัดการส่งเงิน  
สมทบโดยตรวจสอบประวัติการส่งเงินย้อนหลัง 5 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าร่วม  
โครงการบ้าน สปส.-ธอส. ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องมีวินัยทางการเงิน และผู้กู้ต้องมีรายได้  
สม่ำเสมอ

          3.2 เป็นผู้ประกันที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ ที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม และไม่มี  
ประวัติผิดนัดชำระเงินสมทบเข้ากองทุนย้อนหลัง 3 ปี

4. วงเงินให้กู้ตามเกณฑ์รายได้ต่องวดต้องไม่เกิน 1 ใน 3 ของเงินเดือนสุทธิ และตามเกณฑ์  
หลักประกัน โดยกำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้คงที่ 5 ปี
5. การชำระเงินกู้
  - 5.1 หน่วยงานต้นสังกัดของผู้กู้ทำข้อตกลงกับธนาคาร และทำหน้าที่หักเงินเดือนของผู้ขอกู้  
นำส่งชำระหนี้ โดยมีหนังสือรับรองยินยอมให้หักเงินเดือนชำระหนี้เงินกู้
  - 5.2 ผู้กู้ต้องมีหนังสือแสดงความยินยอมให้หักเงินเดือนชำระหนี้เงินกู้

6 การหมดสิทธิการกู้เงินตามโครงการ

6.1 กรณีมีงวดค้าง (หนี้ขาดสภาพคล่อง) ตามเกณฑ์ธนาคารแห่งประเทศไทยตั้งแต่ 3 งวดขึ้นไป ธนาคารจะยกเลิกการใช้สิทธิและเปลี่ยนดอกเบี้ยเงินกู้เป็นอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ลอยตัว สำหรับลูกค้าทั่วไปของธนาคาร

6.2 กรณีพ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ธนาคารจะยกเลิกการใช้สิทธิและเปลี่ยนดอกเบี้ยเงินกู้เป็นอัตราดอกเบี้ยลอยตัว สำหรับลูกค้าทั่วไปของธนาคารตั้งแต่วันที่พ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน

**แนวคำตอบ**

กรณีปัญหาการที่นายจ้างหักเงินเดือนเพื่อการผ่อนชำระเงินกู้ให้กับธนาคารอาคารสงเคราะห์ตามเงื่อนไขในโครงการบ้าน สปส.-ธอส. จะกระทำได้อหรือไม่ และจะขัดกับมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่ อย่างไร นั้น เห็นว่า โครงการบ้าน สปส.-ธอส. เป็นโครงการที่สำนักงานประกันสังคมร่วมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยแก่ผู้ประกันตนในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าตลาด โดยหน่วยงานต้นสังกัด (นายจ้าง) ของผู้ขอกู้ ทำข้อตกลงกับธนาคารฯ และทำหน้าที่หักเงินเดือนของผู้ขอกู้ (ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน) นำส่งชำระหนี้ โดยมีหนังสือรับรองยินยอมหักเงินเดือนชำระหนี้เงินกู้ และผู้ขอกู้ (ลูกจ้างผู้ประกันตน) ย่อมถือได้ว่านายจ้างที่เข้าร่วมโครงการมีส่วนร่วมในโครงการดังกล่าวอันเป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว เมื่อลูกจ้างผู้ประกันตนได้รับการพิจารณาให้กู้เงินจากโครงการดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างผู้ประกันตนก็มีหน้าที่ต้องชำระเงินกู้ซึ่งเป็นหนี้อันเกิดจากการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างผู้ประกันตน การที่นายจ้างหักเงินเดือนของลูกจ้างเพื่อผ่อนชำระหนี้เงินกู้ให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์โดยลูกจ้างให้ความยินยอมในการหักเงินเดือนจึงสามารถกระทำได้และไม่ขัดกับมาตรา 76(3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



เรื่อง สิทธิได้รับค่าล่วงเวลาของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่นายจ้างให้อำนาจลงโทษโดยการ ลดค่าจ้าง

ตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง 0504/1002 วันที่ 28 มิถุนายน 2548

พนักงานระดับบังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนกขึ้นไปที่นายจ้างให้อำนาจลงโทษโดยการลดค่าจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่ ?

### ข้อเท็จจริง

ข้อบ่งเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ กำหนดอำนาจหน้าที่ผู้บังคับบัญชาในการลงโทษพนักงานที่กระทำผิดวินัย ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก วิศวกร ถึงหัวหน้าส่วนมีอำนาจในการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งได้กระทำความผิดวินัย ดังนี้

1.1 ตักเตือนด้วยวาจา

1.2 ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

1.3 พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันทำงาน

1.4 หากมีความเห็นว่า การกระทำความผิดนั้นสมควรได้รับการลงโทษสูงขึ้นไปอีกให้รายงานความรับผิดชอบนั้นให้ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปเป็นผู้พิจารณาลงโทษ

2. ผู้บังคับบัญชาระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปมีอำนาจในการลงโทษพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งได้กระทำความผิดวินัย ดังนี้

2.1 ตักเตือนด้วยวาจา

2.2 ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

2.3 พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันทำงาน

2.4 ให้ออก หรือไล่ออก โดยคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการฝ่ายบุคคล-ธุรการ ร่วมพิจารณา

ต่อมา บริษัทได้มีประกาศฉบับที่ 22/2543 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2543 เพิ่มอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานระดับบังคับบัญชา ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก วิศวกรถึงหัวหน้าส่วนมีอำนาจเด็ดขาดในการลงโทษพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งได้กระทำความผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ด้วยการลดค่าจ้าง

2. ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป มีอำนาจเด็ดขาดในการลงโทษพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งได้กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ด้วยการลดค่าจ้าง และยังให้อำนาจหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก และจ้างงานพนักงานในสังกัดของตนได้

บริษัทไม่เคยมีการลงโทษพนักงานโดยการลดค่าจ้างมาก่อน หากมีพนักงานกระทำผิดที่ต้องถูกลงโทษโดยการลดค่าจ้าง การพิจารณาดำเนินการก็จะดำเนินการเช่นเดียวกับการพิจารณาลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร กล่าวคือ หากพนักงานระดับบังคับบัญชาเห็นควรลงโทษตั้งแต่การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นคือผู้ช่วยหัวหน้าแผนกขึ้นไป ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องทำการสอบสวน โดยผู้ช่วยหัวหน้าแผนกกำหนดโทษส่งเรื่องไปให้ผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือหัวหน้าฝ่ายรับทราบและเสนอความเห็น ส่งเรื่องไปให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบและดำเนินการบันทึกในทะเบียนประวัติของพนักงาน และแจ้งให้พนักงานทราบ

#### แนวคำตอบ

มาตรา 65(1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 ดังนั้น ข้อหาหรือว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปที่นายจ้างให้อำนาจลงโทษโดยการลดค่าจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่นั้น มีความเห็นว่า นอกจากอำนาจลงโทษโดยการลดค่าจ้างแล้วต้องพิจารณาอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง และการเลิกจ้างด้วย ดังนี้

1. เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการลงโทษพนักงานกระทำผิดวินัย ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก วิศวกร ถึงหัวหน้าส่วนมีอำนาจในการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งได้กระทำผิดวินัย ดังนี้

1.1) ตักเตือนด้วยวาจา

1.2) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

1.3) พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันทำงาน

1.4) หากมีความเห็นว่า การกระทำผิดนั้นสมควรได้รับการลงโทษสูงขึ้นไปอีก

ให้รายงานความผิดนั้นให้ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปเป็นผู้พิจารณาลงโทษ

2) ผู้บังคับบัญชาระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปมีอำนาจในการลงโทษพนักงาน

ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งได้กระทำผิดวินัย ดังนี้

- 2.1) ตักเตือนด้วยวาจา
- 2.2) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- 2.3) พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันทำงาน
- 2.4) ให้ออก หรือไล่ออก โดยคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา

โดยตรง ผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการฝ่ายบุคคล-ธุรการ ร่วมพิจารณา

เห็นได้ว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาดังกล่าวไม่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการเลิกจ้างได้โดยตรง หากแต่ต้องผ่านการพิจารณาของบุคคลหรือคณะบุคคลอื่นอีกจึงไม่เข้าข้อยกเว้นในการจ่ายค่าล่วงเวลา ตามมาตรา 65(1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2571/2527 และที่ 543/2545 แม้ต่อมาบริษัทฯ ได้มีประกาศฉบับที่ 22/2543 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2543 เพิ่มอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานระดับบังคับบัญชา ดังนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชาดั้งแต่ระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก วิศวกร ถึงหัวหน้าส่วนมีอำนาจเด็ดขาดในการลงโทษพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งได้กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ด้วยการลดค่าจ้าง
- 2) ผู้บังคับบัญชาดั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป มีอำนาจเด็ดขาดในการลงโทษพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งได้กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ด้วยการลดค่าจ้าง และยังให้อำนาจหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือกและการจ้างพนักงานในสังกัดของตนได้โดยตรง

เห็นได้ว่าการที่บริษัทฯ ให้อำนาจเด็ดขาดแก่พนักงานระดับบังคับบัญชาดังกล่าวลงโทษพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งได้กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ด้วยการลดค่าจ้างนั้น เห็นว่ามาตรา 70 และมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มีเจตนาเพื่อให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด อันเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยให้นายจ้างจ่ายอย่างถูกต้องครบถ้วนตรงตามกำหนดเวลาการจ่าย และห้ามมิให้หักเงินดังกล่าวเว้นแต่กรณีตามมาตรา 76(1) –(5) เท่านั้น และกรณีตาม (1) –(5) ไม่มีกรณีการลงโทษทางวินัย การตีความบทบัญญัติดังกล่าวจึงต้องตีความอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ นายจ้างจะหักหรือตัดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่ได้ไม่ว่ากรณีใดๆ นอกจากการหักเพื่อกรณีตามมาตรา 76(1) –(5) เท่านั้น ดังนั้นการกำหนดโทษโดยการตัดเงินเดือนหรือการตัดค่าจ้างจึงไม่อาจกระทำได้ ทั้งนี้ ตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ 6/2542 ลงวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2542 เรื่องอุทธรณ์คำสั่งแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

2. สำหรับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปซึ่งบริษัทฯ ได้มีประกาศฉบับที่ 22/2543 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2543 ให้อำนาจหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก และจ้างงาน พนักงานในสังกัดของตนได้ตรงนั้น เห็นว่าหากมีข้อเท็จจริงว่าในการจ้างงานโดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของบุคคลหรือคณะบุคคลอื่นอีก จึงจะเข้าข้อยกเว้นในการจ่ายค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 65(1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

### หมายเหตุ

เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ต้องเลือกระหว่างประโยชน์ของลูกจ้างที่ทำงานแล้วควรได้ค่าล่วงเวลา แต่กลับไม่ได้ กับ ประโยชน์ของนายจ้างที่ได้งานจากลูกจ้าง โดยไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ทั้งๆที่ควรจ่าย จะเลือกอย่างไรดี ? ในเมื่อกฎหมายบอกว่า ลูกจ้างที่นายจ้างให้ทำหน้าที่แทนนายจ้างสำหรับการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ถ้าเช่นนี้อีก หน้อยหากนายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างคนใดได้รับค่าล่วงเวลา โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีค่าจ้างสูงๆก็แค่ออกคำสั่งเพิ่มอำนาจให้ลูกจ้างผู้นั้นสามารถลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลดค่าจ้างได้ แค่นี้ก็ไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาแล้ว ประหยัดได้ไม่น้อยเลย มันจะยุติธรรมหรือ ?

เรื่องนี้ผู้ตอบจึงอยู่ในสภาวะลำบากใจ แต่ในที่สุดผู้ตอบก็เลือกผลประโยชน์ของลูกจ้างเป็นที่ตั้ง คำตอบจึงออกมาว่า จะดูแต่เพียงว่า ลูกจ้างมีอำนาจลดค่าจ้างได้แค่นั้นไม่พอ ต้องดูด้วยว่า ลูกจ้างมีอำนาจในการจ้าง และการเลิกจ้างแทนนายจ้างด้วยหรือไม่ หากมี จึงจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

ปัญหาเรื่องลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลานั้น ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งการจ้าง การลดค่าจ้าง และการเลิกจ้างด้วย หรือมีคุณสมบัติเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ถือว่าถูกต้องแล้ว จึงเป็นเรื่องให้คบคิดกัน ท่านทั้งหลายลองคิดดูสักหน้อยซิว่า มาตรา 65 (1) นั้น แปลความหมายว่าอย่างไร ? ลำพังเพียงแค่แปลความมาตรา 65 (1) เพียงมาตราเดียวก็เพียงพอที่จะตอบได้แล้วว่า ลูกจ้างที่นายจ้างให้ มีอำนาจในการลดค่าจ้างนั้น มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่ ? โดยไม่จำเป็นต้องนำ มาตรา 70 เรื่อง กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างมาอ้างเพราะไม่เกี่ยวกับ กับมาตรา 76 เรื่อง การหักค่าจ้างมาอ้างว่า การลดค่าจ้างเพราะลงโทษทางวินัยไม่อยู่ในข้อยกเว้นจึงทำไม่ได้ ทำนองว่า การมอบให้ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจลดค่าจ้างไม่ชอบ ถ้าเช่นนั้น การลดค่าจ้างในมาตรา 65(1) หมายความว่า ?

### สมบัติ ลีกุล



เรื่อง การออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
ตามหนังสือนิติการ ที่ รง 0507/0779 วันที่ 27 พฤษภาคม 2548

คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สามารถบังคับครอบคลุมค่าจ้างค้างจ่ายเดือนอื่นๆ นอกจากเดือนที่ออกคำสั่งได้หรือไม่ ?

### ข้อเท็จจริง

เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2547 ลูกจ้างบริษัท ส. จำกัด ร้องว่า นายจ้างติดค้างค่าจ้างรวม 4 เดือน และจ่ายค่าจ้างไม่ตรงกำหนด

พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่ง ที่ 14/2547 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2547 ให้บริษัท ส. จำกัด จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้ถูกต้องและตรงตามกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70 ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ต่อมามีคำร้องเรียนในเดือนพฤศจิกายน 2547 และเดือนต่อมาอีกว่า นายจ้างติดค้างค่าจ้างในเดือนดังกล่าว

1. ประเด็นข้อหาหรือว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 14/2547 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2547 สามารถครอบคลุมค่าจ้างค้างจ่ายเดือนอื่นๆ นอกเหนือจากเดือนที่ออกคำสั่งได้หรือไม่ ?

### แนวคำตอบ

คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 14/2547 สามารถครอบคลุมค่าจ้างค้างจ่ายในเดือนอื่นๆ นอกจากเดือนที่ออกคำสั่งได้หรือไม่ นั้น เห็นว่า คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งออกตามมาตรา 139(3) โดยคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นคำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ซึ่งในคำสั่งดังกล่าวต้องจัดให้มีเหตุผลไว้ด้วย และเหตุผลนั้นอย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ข้อกฎหมายที่อ้างอิง ข้อพิจารณา และข้อสนับสนุนในการใช้ดุลยพินิจตามมาตรา 37 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองฯ เมื่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ

พบว่าบริษัท ส. จำกัด นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างและจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดโดยทยอยจ่ายในแต่ละเดือนเป็นจำนวนเท่ากันโดยไม่คำนึงถึงอัตราค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคนว่าจะมากหรือน้อย โดยจะจ่ายหนึ่งสัปดาห์ถึงสองสัปดาห์ต่อครั้ง และข้อเท็จจริงที่ปรากฏจากเอกสารตารางการจ่ายเงินเดือนประจำปี 2547 ของบริษัทฯ ซึ่งได้ส่งมอบพนักงานตรวจแรงงาน ปรากฏข้อเท็จจริงตรงกันว่านายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างจริงตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน 2547 ดังนั้น คำสั่งดังกล่าวจึงครอบคลุมกรณีที่นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน 2547 ตามข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญซึ่งเป็นเหตุผลในการออกคำสั่ง

2. ประเด็นข้อหาหรือว่า เนื่องจากมีคำร้องเรียนเดือนพฤศจิกายน 2547 และเดือนต่อมา อีกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 14/2547 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2547 สามารถบังคับต่อไปได้หรือไม่ หรือต้องออกคำสั่งใหม่นั้น เห็นว่า การค้างจ่ายค่าจ้างเดือนพฤศจิกายน 2547 และเดือนต่อมา มิได้เป็นข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญซึ่งเป็นเหตุผลในการออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว จึงไม่อาจใช้มาตรการทางปกครองบังคับตามคำสั่งดังกล่าวแก่การค้างจ่ายค่าจ้างในเดือนพฤศจิกายน 2547 และเดือนต่อมาได้เนื่องจากเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นภายหลังจากการมีคำสั่งดังกล่าวแล้ว ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องออกคำสั่งใหม่

#### หมายเหตุ

คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่อาจบังคับใช้กับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นภายหลังจากได้ออกคำสั่งแล้วถือว่าถูกต้องในหลักการ แต่มิได้หมายความว่า พนักงานตรวจแรงงานต้องออกคำสั่งในเรื่องเดียวกันซ้ำๆเช่นนี้ทุกๆเดือนที่นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง หากต้องสั่งเช่นนี้ทุกเดือนก็ดูจะไม่คล่องตัว การออกคำสั่งให้มีผลผูกพันเหตุการณ์ในอนาคตที่เป็นข้อเท็จจริงเดียวกันและดำเนินต่อเนื่องจากข้อเท็จจริงขณะออกคำสั่ง จึงไม่น่าขัดต่อกฎหมายหรือไม่มีเหตุผลประกอบแต่อย่างใด

สมบัติ ลีกุล

เรื่อง การจ่ายค่าจ้างวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี  
ตามหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รง 0504/005058 วันที่ 30 กรกฎาคม  
2548

ลาป่วย ลาคลอดเกินสิทธิในช่วงที่ลาเกินสิทธิ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำ  
สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีหรือไม่ ?

เลิกจ้างเพราะเหตุละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร มีผลเมื่อใด ?

### ข้อเท็จจริง

1. พนักงานรายเดือนประสบอุบัติเหตุนอกเวลาทำงานขณะเดินทางกลับบ้านพนักงานได้  
ลาป่วยเป็นเวลา 90 วัน ตามกำหนดระยะเวลาที่แพทย์ให้หยุดรักษาตัวเป็นเวลา 3 เดือน บริษัทได้  
จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยเป็นเวลา 30 วันแล้ว บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์  
และวันหยุดตามประเพณีในช่วงวันลาป่วยที่เกินกว่า 30 วันหรือไม่

2. พนักงานลาคลอดเกิน 90 วัน วันลาคลอดตั้งแต่วันที่ 91 เป็นต้นไป บริษัทต้องจ่าย  
ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีหรือไม่

3. พนักงานสำนักงานมีวันที่ 1 มกราคม 2548 วันขึ้นปีใหม่เป็นวันหยุดตามประเพณี วัน  
อาทิตย์ที่ 2 มกราคม 2548 เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่ 3 วัน ทำงานติดต่อกัน  
คือ วันที่ 30 ธันวาคม 2547 วันที่ 3 และวันที่ 4 มกราคม 2548 โดยมีวันหยุดตามประเพณีและ  
วันหยุดประจำสัปดาห์ดังกล่าวในระหว่างที่ละทิ้งหน้าที่ บริษัทจึงได้มีหนังสือเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 5  
มกราคม 2548 ดังนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่ 1 มกราคม 2548 ซึ่งเป็น วันหยุดตามประเพณี  
และค่าจ้างวันที่ 2 มกราคม 2548 ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์หรือไม่

### แนวคำตอบ

1. ตามปัญหาข้อหาหรือ ลูกจ้างป่วยจริงเกินกว่า 30 วันทำงานและลาป่วยต่อเนื่องไปอีก  
ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีในระหว่างลาป่วยที่  
เกินกว่า 30 วันทำงานหรือไม่ นั้น เห็นว่า โดยเจตนารมณ์ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วย  
เพียง 30 วันทำงานเท่านั้น ดังนั้นสิทธิลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และหรือ  
วันหยุดตามประเพณีย่อมได้รับการคุ้มครองในระยะเวลาเช่นเดียวกับสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่าง  
วันลาป่วย เมื่อลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยจำนวน 30 วันทำงานและได้ลา  
ป่วยต่อเนื่องไปอีกลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตาม

ประเพณีภายหลังจากวันลาป่วยพ้นระยะเวลา 30 วันทำงานดังกล่าว โดยอาจถือได้ว่าสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีที่มีภายหลังจากวันลาป่วย 30 วันทำงานนั้น ได้เคลื่อนกลับไปในวันลาป่วยของลูกจ้างที่ลาป่วยโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด ทั้งนี้ เว้นแต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้จ่าย

2.ตามปัญหาข้อหารือบริษัทอนุญาตให้พนักงานลาเพื่อลาคลอดบุตรเกินกว่า 90 วัน วันลาเพื่อคลอดบุตรตั้งแต่วันที่ 91 เป็นต้นไปบริษัทต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีหรือไม่นั้น เห็นว่า ตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ให้สิทธิลูกจ้างลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุด ดังนั้นวันหยุดในระหว่างวันลาเพื่อคลอดบุตรตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด ตามมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จึงได้เคลื่อนกลับไปในการจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรดังกล่าวด้วย ดังนี้ การที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาเพื่อคลอดบุตรตั้งแต่วันที่ 91 เป็นต้นไปซึ่งเกินกว่าสิทธิที่กฎหมายกำหนดดังกล่าว ลูกจ้างย่อมได้รับการคุ้มครองสิทธิได้รับค่าจ้างในทำนองเดียวกันกับวันลาเพื่อคลอดบุตรตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมายให้การคุ้มครองสิทธิลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วัน โดยนับรวมวันหยุดในระหว่างวันลาเพื่อคลอดบุตรดังกล่าว นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีที่ได้เคลื่อนกลับไปในระหว่างวันลาเพื่อคลอดบุตรด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้จ่าย

3.ตามปัญหาข้อหารือเรื่องพนักงานละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกันโดยมีวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดประจำสัปดาห์ระหว่างการละทิ้งหน้าที่ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดประจำสัปดาห์หรือไม่นั้น เห็นว่า ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ได้ให้ คำนิยามไว้ว่า “วันทำงาน” หมายความว่า วันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ และให้คำนิยาม “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี ดังนั้น เมื่อนายจ้างได้กำหนดวันที่ 1 มกราคม 2548 เป็นวันหยุดตามประเพณี และวันที่ 2 มกราคม 2548 เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันดังกล่าวจึงไม่ใช่วันทำงานที่จะถือได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ตามมาตรา 56(1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ตามมาตรา 56(2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในวันทำงานในวันที่ 30 ธันวาคม 2547 วันที่ 3 และวันที่ 4 มกราคม 2548 ก็ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าว การที่นายจ้างมีหนังสือเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ 5 มกราคม 2548 เพราะเหตุลูกจ้าง

ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงาน ดังกล่าวนายจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างจนถึงวันที่เลิกจ้างและมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างดังกล่าว

## หมายเหตุ

คำตอบในข้อหรือข้อ 1-2 ที่ว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างที่ลาป่วย ลาดลอดเกินสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยให้เหตุผลว่า สิทธิในการได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีในช่วงที่ใช้สิทธิหยุดเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดนั้น ได้เคลื่อนกลับไปกับวันลาในส่วนที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดไปแล้วนั้น ดูจะเข้าใจยากสักหน่อย แล้วฟังดูไม่ค่อยจะมีหลักกฎหมายประกอบ

คำตอบเรื่องนี้หากจะให้เข้าใจง่าย ๆ เพียงตอบว่า กฎหมายกำหนดสิทธิในการได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย ลาดลอดไว้แล้วว่าลูกจ้างมีสิทธิเพียงใด ย่อมหมายความว่า วันลาในส่วนที่เกินจากสิทธิที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในตัว เงินที่จ่ายให้กับลูกจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีนั้นเป็นเงินค่าจ้างตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 56 ดังนั้น ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าว

คำตอบในข้อ 3. ก็น่าสนใจ การจะวินิจฉัยว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีที่มีอยู่ในระหว่างวันที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ก่อนนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่นั้น หากผู้ตอบจะใช้หลักนิติสัมพันธ์มาช่วยในการตอบก็ได้ไม่เป็นไร ซึ่งคำตอบก็ควรออกมาว่า นายจ้างบอกเลิกจ้างในวันที่ 5 มกราคม 2548 นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างจึงสิ้นสุดในวันดังกล่าว นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีที่มีอยู่ในระหว่างวันที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ก่อนนิติสัมพันธ์จะสิ้นสุดด้วย

คำตอบในข้อ 1-3 หากตอบอย่างนี้น่าจะเข้าใจง่ายกว่า และมีหลักกฎหมายประกอบที่ตรงไปตรงมา

สมบัติ ลีกุล

## คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ 5/2548

วันที่ 29 ธันวาคม 2548

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

สหภาพแรงงาน อ. ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท อ. จำกัด ดังนี้

1. ขอให้บริษัทจ่ายเงินค่าเปอร์เซ็นต์ ในการเก็บค่าโดยสารให้กับพนักงานทุกคนโดยให้จ่ายเพิ่มจากเดิม ดังนี้

สำหรับพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป

รายได้ จำนวน(บาท)	อัตราเปอร์เซ็นต์	
	พนักงานขับรถ	พนักงานเก็บค่าโดยสาร
0001 – 4,000	เดิม 2.00% เพิ่ม 3.00%	เดิม 1.00% เพิ่ม 2.00%
4,001 – 5,500	เดิม 4.00% เพิ่ม 5.00%	เดิม 2.00% เพิ่ม 3.00%
4,501 – 5,000	เดิม 5.00% เพิ่ม 6.00%	เดิม 3.00% เพิ่ม 4.00%
5,001 – 5,500	เดิม 6.00% เพิ่ม 7.00%	เดิม 4.00% เพิ่ม 5.00%
5,501 - 6,000	เดิม 7.50% เพิ่ม 9.00%	เดิม 5.00% เพิ่ม 6.00%
6,001 ขึ้นไป	เดิม 8.50% เพิ่ม 10.00%	เดิม 6.50% เพิ่ม 8.00%

2. ในกรณีที่รัฐบาลประกาศให้มีการปรับอัตราค่าโดยสารใหม่ตั้งแต่เดือนมกราคม 2549 เป็นต้นไป ให้บริษัทนำอัตราค่าโดยสารที่ปรับเพิ่มมารวมเป็นฐานในการคำนวณเปอร์เซ็นต์รายได้ของพนักงานด้วย

ในการเจรจาไม่อาจตกลงกันได้ พนักงานประณอมข้อพิพาทเห็นว่า นายจ้างประกอบกิจการขนส่งจึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัย ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

1. เรื่อง ปรับเพิ่มอัตราเงินค่าเปอร์เซ็นต์จากการเก็บเงินค่าโดยสาร สหภาพไม่ตั้งใจให้วินิจฉัย คงตั้งใจให้วินิจฉัยเฉพาะ ข้อ 2. เรื่องการนำอัตราค่าโดยสารที่ปรับเพิ่ม รวมเข้ากับฐานรายได้ในการคำนวณเงินค่าเปอร์เซ็นต์จากการเก็บค่าโดยสาร

ผู้แทนสหภาพแรงงานชี้แจงว่า ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2547 บริษัทฯ ได้ตกลงจ่ายเงินค่าเปอร์เซ็นต์จากการเก็บเงินค่าโดยสารให้แก่พนักงาน โดยนำราคาหน้าตัวมาเป็นฐานรายได้ในการคำนวณเงินค่าเปอร์เซ็นต์ ต่อมาในปี 2548 รัฐบาลได้ประกาศปรับอัตราค่าโดยสารเพิ่มขึ้น 2 บาท สหภาพแรงงานฯ และบริษัทฯ จึงได้เจรจาตกลงกันว่า จะไม่นำอัตราค่าโดยสารที่เพิ่มขึ้นมารวมเป็นฐานรายได้ในการคำนวณเงินค่าเปอร์เซ็นต์ในการเก็บค่าโดยสาร เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ จากการที่ราคาน้ำมันปรับสูงขึ้น โดยให้เงื่อนไขดังกล่าวมีผลถึงสิ้นปี 2548 ดังนั้น พ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว สหภาพแรงงานจึงต้องการให้บริษัทฯ นำอัตราค่าโดยสารตามราคาหน้าตัวที่มีการปรับเพิ่มมารวมเป็นฐานรายได้ในการคำนวณเงินค่าเปอร์เซ็นต์ในการเก็บค่าโดยสารต่อไป

ผู้แทนบริษัทฯชี้แจงว่า เนื่องจากปัจจุบันบริษัทฯประสบปัญหาการขาดทุน และการดำเนินธุรกิจอยู่ในภาวะเสี่ยงจากการที่ราคาน้ำมันมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ อีกทั้งรัฐบาลได้ประกาศลอยตัวน้ำมันโซล่าทำให้ค่าใช้จ่ายของบริษัทสูงขึ้นอย่างมาก ซึ่งขณะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2547 นอกจากรัฐบาลจะได้พยุงราคาน้ำมันโซล่าไว้ รัฐบาลยังได้ประกาศเพิ่มอัตราค่าโดยสารอีก 2 บาท เพื่อลดภาระต้นทุนน้ำมันที่มีราคาสูงแก่ผู้ประกอบการเดินรถโดยสาร ซึ่งก็ไม่อาจทำให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจคุ้มทุนได้อยู่แล้ว การที่น้ำมันมีราคาสูงยังส่งผลให้อะไหล่รถยนต์ปรับราคาเพิ่มขึ้นด้วย บริษัทฯจึงเกิดวิกฤตด้านการเงินและประกาศขายกิจการอยู่ในขณะนี้ บริษัทฯจึงไม่อาจนำค่าโดยสารที่ปรับเพิ่มขึ้น 2 บาท มาเป็นฐานในการคำนวณเปอร์เซ็นต์ให้กับพนักงานได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า การปรับเพิ่มราคาค่าโดยสารทำให้บริษัทมีรายได้จากการจัดเก็บค่าโดยสารเพิ่มขึ้นและเป็นการชดเชยต้นทุนราคาน้ำมันที่สูงขึ้น ดังนั้น เมื่อเงื่อนไขการไม่นำเงินที่ปรับเพิ่มราคาค่าโดยสารมารวมเป็นฐานรายได้ในการคำนวณเงินค่าเปอร์เซ็นต์ในการเก็บค่าโดยสารสิ้นสุดลงในปี 2548 จึงเป็นการสมควรที่บริษัทฯ จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ทำไว้ต่อกัน แต่เพื่อบรรเทาความเสี่ยงต่อภาวะราคาน้ำมันในอนาคตซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีการปรับราคาสูงขึ้น จึงควรปรับเพิ่มฐาน

รายได้ในการคำนวณเงินค่าเปอร์เซ็นต์ในการเก็บค่าโดยสาร เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถบริหารกิจการต่อไปได้ ซึ่งอัตราฐานรายได้ที่ปรับเพิ่มพิจารณาจากอัตราเฉลี่ยของการจำหน่ายตั๋วโดยสาร อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับใหม่ในวันที่ 1 มกราคม 2549 และรายได้เฉลี่ยของพนักงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 41(1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่าง สหภาพแรงงาน อ. ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับ บริษัท อ. จำกัด ผู้รับข้อเรียกร้อง โดยให้นายจ้างนำค่าโดยสารตามราคาหน้าตั๋วมาเป็นฐานรายได้ในการคำนวณเงินค่าเปอร์เซ็นต์รายได้พนักงานจากการเก็บค่าโดยสารตามตาราง ดังนี้

รายได้ จำนวน(บาท)	อัตราเปอร์เซ็นต์	
	พนักงานขับรถ	พนักงานเก็บค่าโดยสาร
0001 – 4,700	2.00%	1.00%
4,701 – 5,200	4.00%	2.00%
4,201 – 5,700	5.00%	3.00%
5,701 – 6,200	6.00%	4.00%
6,201 - 6,700	7.50%	5.00%
6,701 ขึ้นไป	8.50%	6.50%

#### หมายเหตุ

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 23 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์นั้น มักจะเป็นการชี้ขาดในปัญหาข้อเท็จจริง เช่น ค่าจ้างควรเพิ่มขึ้นหรือไม่ เพียงใด โบนัสควรจ่ายหรือไม่ เพียงใด เป็นต้น การวินิจฉัยในปัญหาข้อเท็จจริงเช่นนี้ มีผลผูกพันเฉพาะคู่กรณีเท่านั้น ไม่อาจนำมาเป็นบรรทัดฐานเพื่อใช้กับสถานประกอบการอื่นได้ จึงไม่จำเป็นต้องนำมาศึกษา แต่การชี้ขาดเรื่องนี้ มีประเด็นน่าสนใจ คือ ประเด็นที่คณะกรรมการต้องชี้ขาดตามข้อ 2. ที่กำหนดไว้ว่า การนำอัตราค่าโดยสารที่ปรับเพิ่มรวมเข้ากับฐานรายได้ในการคำนวณเงินเปอร์เซ็นต์จากการเก็บค่าโดยสารนั้น เป็นการชี้ขาดในปัญหาข้อเท็จจริง หรือข้อกฎหมายกันแน่ ?

เมื่อพิจารณาคำชี้แจงของสหภาพที่ชี้แจงว่า เมื่อปี 2547 มีการทำข้อตกลงกันให้นำราคาหน้าตั๋วมาเป็นฐานในการคำนวณเปอร์เซ็นต์ให้กับพนักงาน ต่อมาในปี 2548 มีการปรับราคาหน้าตั๋วเพิ่มขึ้นอีก 2 บาท แต่มีข้อตกลงร่วมกันมิให้นำเงิน 2 บาทที่เพิ่มขึ้นมาเป็นฐานในการคำนวณ



เปอร์เซ็นต์ โดยให้มีผลถึงสิ้นปี 2548 จึงขอให้นายจ้างนำราคาหน้าตัวมาเป็นฐานในการคำนวณเปอร์เซ็นต์ให้พนักงานด้วย กรณีเช่นนี้ หากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ข้อตกลงเมื่อปี 2547 ยังมีผลบังคับต่อไปในปี 2549 แล้ว ก็ย่อมหมายความว่า เงินหน้าตัวที่เพิ่มขึ้นจำนวน 2 บาท เมื่อปี 2548 นายจ้างควรนำมาเป็นฐานในการคำนวณเปอร์เซ็นต์ให้พนักงานตามข้อตกลง และย่อมรวมถึงเงินหน้าตัวที่อาจปรับเพิ่มขึ้นในปี 2549 ด้วย (ถ้ามี) ดังนั้น ข้อเรียกร้องของสหภาพที่ให้นายจ้างนำเงินในการปรับเพิ่มราคาหน้าตัวตั้งแต่เดือนมกราคม 2549 เป็นต้นไป มาเป็นฐานในการคำนวณเปอร์เซ็นต์ให้กับพนักงานด้วย จึงเป็นการเรียกให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเดิมในปี 2547 นั้นเอง

การที่คณะกรรมการจะต้องชี้ขาดว่า นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามข้อเรียกร้องข้อ 2. นี้ หรือไม่ จึงเท่ากับต้องชี้ขาดว่า นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลงปี 2547 หรือไม่นั่นเอง ประเด็นที่ต้องชี้ขาดเช่นนี้ถือว่าเป็นการชี้ขาดในปัญหาข้อกฎหมาย

การที่สหภาพนำปัญหาข้อกฎหมายมาขึ้นเป็นข้อเรียกร้องโดยที่ตนเองก็ไม่ว่าจะรู้ว่าข้อเรียกร้องของตนนั้นเป็นปัญหาข้อกฎหมาย ไม่จำเป็นต้องยื่นก็ได้ นายจ้างเองก็ไม่ว่าจะรู้ว่าข้อเรียกร้องข้อนี้ เป็นปัญหาข้อกฎหมายเช่นกัน โดยดูจากคำชี้แจงของนายจ้างที่นำปัญหาการขาดทุน ปัญหาน้ำมันขึ้นราคา มาเป็นข้อต่อสู้ถึงเหตุที่ไม่นำราคาหน้าตัวมาเป็นฐานในการคำนวณเปอร์เซ็นต์ตามข้อตกลง ซึ่งการชี้แจงอย่างนี้เป็น การชี้แจงเพื่อต่อสู้ในปัญหาข้อเท็จจริง มิใช่ชี้แจงเพื่อต่อสู้ในปัญหาข้อกฎหมาย แม้ต่างฝ่ายต่างไม่ว่าจะรู้ว่าข้อเรียกร้องข้อ 2. เป็นปัญหาข้อกฎหมาย ก็มีได้ทำให้ข้อเรียกร้องที่เป็นปัญหาข้อกฎหมายกลายเป็นข้อเรียกร้องที่เป็นปัญหาข้อเท็จจริงไปแต่อย่างใดไม่ ข้อเรียกร้องของลูกจ้างเรื่องนี้ก็ยังคงเป็นปัญหาข้อกฎหมายอยู่เช่นเดิม ไม่ว่าจะราคาหน้าตัวที่ปรับเพิ่มขึ้น 2 บาท เมื่อปี 2548 หรืออาจเป็นราคาใหม่ที่จะปรับในปี 2549 จะต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณเปอร์เซ็นต์ให้พนักงานหรือไม่ก็ตาม การชี้ขาดเรื่องนี้ก็ต้องอาศัยการแปลความข้อตกลงที่ทำกันไว้เมื่อปี 2547 ว่า มีความหมายอย่างไร ? หากคณะกรรมการเห็นว่า สหภาพไม่มีสิทธินำราคาหน้าตัวที่เพิ่มขึ้นมาเป็นฐานในการคำนวณเปอร์เซ็นต์ ก็ต้องชี้ขาดด้วยการยกข้อเรียกร้องของสหภาพข้อนี้เสีย หรือหากเห็นว่า สหภาพมีสิทธินำราคาหน้าตัวมาเป็นฐานในการคำนวณก็ต้องชี้ขาดให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อเรียกร้องเสีย คณะกรรมการหาอาจใช้ดุลพินิจปรับแก้ไขตารางในข้อตกลงเดิมให้เป็นอื่นเสมือนหนึ่งเป็นการวินิจฉัยปัญหาข้อเท็จจริงได้ไม่

สมบัติ ลีกุล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 812/2548

เรื่อง เป็นลูกจ้างหรือไม่ ?

การที่นายจ้างหักเงินจากลูกจ้างนำส่งสำนักงานประกันสังคม โดยแจ้งว่า เป็นเงินค่าจ้างกรณีเช่นนี้ ถือว่า ผู้ถูกหักเงินเป็นลูกจ้างหรือไม่ ?

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์เข้าไปบริหารงานของจำเลยในฐานะผู้ถือหุ้นการทำงานมีอิสระไม่ต้องมาทำงานทุกวันไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ใด แม้โจทก์จะได้รับค่าตอบแทนจากจำเลยเป็นเงินเดือนก็มีใช้ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อโจทก์มีใช้ลูกจ้างจำเลยจึงไม่ต้องหักเงินสมทบส่งสำนักงานประกันสังคม การหักเงินสมทบส่งสำนักงานประกันสังคมก็ไม่มีผลทำให้โจทก์กลับมีฐานะกลายเป็นลูกจ้างของจำเลย

.....  
โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ตกลงทำงานกับจำเลยในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านการตลาด เงินเดือนสุดท้าย 40,000 บาท จำเลยได้เลิกจ้างโจทก์โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ขอให้บังคับจำเลยชำระเงินต่างๆ ดังกล่าวแก่โจทก์

จำเลยให้การว่า จำเลย ประกอบธุรกิจด้านอาหาร โจทก์เข้าเป็นหุ้นส่วนกับจำเลย ต่อมาโจทก์ตกลงออกจากการเป็นหุ้นส่วนและผู้บริหารของจำเลยโดยตกลงขายหุ้นของจำเลยในส่วนของโจทก์ทั้งหมดให้แก่ นาย ด. กรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยด้วยความสมัครใจ มีการตกลงชำระเงินบางส่วนและส่วนที่เหลือให้ผ่อนชำระ ในระหว่างผ่อนชำระนั้นโจทก์ขอให้จำเลยช่วยต่อใบอนุญาตการทำงานให้โจทก์ เพื่อโจทก์จะได้สิทธิทำงานในประเทศไทย โจทก์มิได้เป็นพนักงานของจำเลยตามที่กล่าวอ้าง ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

คดีมีปัญหาคือต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยหรือไม่ และจำเลยต้องรับผิดชอบจ่ายเงินค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายที่เกิดจากการ

เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์หรือไม่ เพียงใด เห็นว่า ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์เข้าไปบริหารงานของจำเลยในฐานะผู้ถือหุ้นการทำงานมีอิสระไม่ต้องมาทำงานทุกวันไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ใดในบริษัทจำเลยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 แม้โจทก์จะได้รับค่าตอบแทนจากจำเลยเป็นเงินเดือนก็มีค่าใช้จ่ายตามสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อโจทก์มิใช่ลูกจ้างจำเลยจึงไม่ต้องหักเงินสมทบส่งสำนักงานประกันสังคม การหักเงินสมทบส่งสำนักงานประกันสังคมก็ไม่มีผลทำให้โจทก์กลับมีฐานะกลายเป็นลูกจ้างของจำเลย อีกทั้งศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ไม่ได้ทำงานกับจำเลยต่อไปเนื่องจากโจทก์ขายหุ้นของจำเลยในส่วนของโจทก์ให้แก่ นาย ด. โดยที่จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

#### หมายเหตุ

ในการต่อสู้คดีกันในศาลลูกจ้างมักหยิบยกเรื่องที่นายจ้างหักเงินส่งสำนักงานประกันสังคมมาใช้ประโยชน์เสมอ เช่น อ้างว่า เงินที่ส่งสำนักงานประกันสังคมเป็นค่าจ้าง หรืออ้างว่า ตนเองเป็นลูกจ้าง เนื่องจากมีการหักเงินส่งสำนักงานประกันสังคม อย่างคดีนี้ เป็นต้น ซึ่งข้ออ้างของลูกจ้างไม่ว่าจะฟังไม่ได้เสียทีเดียว เพราะกฎหมายกำหนดให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งสำนักงานประกันสังคม ดังนั้น เงินที่นายจ้างนำส่งสำนักงานประกันสังคมก็ควรฟังว่าเป็นค่าจ้างด้วยเช่นกัน ซึ่งโดยหลักการก็ควรเป็นเช่นนั้น

แต่ในการพิจารณาคดีในศาลนั้น ศาลจะรับฟังข้อเท็จจริงตามประเด็นพิพาท เช่น หากประเด็นพิพาทมีว่า เงินค่าครองชีพเป็นค่าจ้างหรือไม่ ? ศาลก็จะตั้งน้ำหนักพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้วเลือกที่จะเชื่อฝ่ายใด ฝ่ายนั้นก็จะเป็นชนะคดี ดังนั้น หากนายจ้างได้หักเงินค่าครองชีพนำส่งสำนักงานประกันสังคมด้วย ก็เป็นข้อเท็จจริงหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง ที่จะพิสูจน์ให้เห็นว่า เงินดังกล่าวเป็นค่าจ้าง หรือในคดีนี้ซึ่งมีประเด็นพิพาทว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยหรือไม่ การที่จำเลยหักเงินโจทก์นำส่งสำนักงานประกันสังคม ก็เป็นข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง ควรที่จะนำสืบให้ศาลเห็นเช่นกัน หากศาลเชื่อลูกจ้างก็จะชนะคดี แต่ก็ได้หมายความว่า นายจ้างจะไม่มีสิทธิพิสูจน์ให้เห็นว่า เงินดังกล่าวแม้จะนำส่งสำนักงานประกันสังคมก็ไม่ใช่ค่าจ้าง หากนายจ้างมีข้อพิสูจน์ที่ดีกว่า นายจ้างก็อาจชนะคดีได้เหมือนเช่นคดีนี้

สมบัติ ลีวัล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 861-864/2548

เรื่อง การขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีคลอดบุตร

การใช้สิทธิในการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิ วันใดที่ถือว่าเริ่มมีสิทธิ ?

ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่โจทก์ทั้งสี่คลอดบุตรโจทก์ทั้งสี่ยังไม่อาจใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรจากจำเลยได้ เนื่องจากมีกรณีพิพาทเกี่ยวกับการส่งเงินสมทบระหว่าง อ. ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งสี่กับจำเลยว่า จะต้องส่งเงินสมทบกรณีคลอดบุตรและตายเพียงใด ต่อมาหลังจากศาลฎีกามีคำพิพากษาแล้ว อ. นายจ้างโจทก์ เพิ่งส่งเงินสมทбы่อนหลังกรณีคลอดบุตรและตายนับตั้งแต่เดือนเมษายน 2538 จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2543 ให้แก่จำเลย เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2543 ฉะนั้น โจทก์ทั้งสี่จึงอยู่ในฐานะที่อาจใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรต่อจำเลยได้ นับแต่วันที่ 20 กรกฎาคม 2543 เป็นต้นไป

.....

คดีนี้แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าโจทก์ทั้งสี่ไม่ได้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรต่อจำเลยภายใน 1 ปี นับแต่วันที่โจทก์ทั้งสี่คลอดบุตรก็ตาม แต่ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 56 วรรคหนึ่ง ไม่ได้บัญญัติตัดสิทธิผู้ยื่นคำขอไว้โดยเด็ดขาด กรณีที่ผู้ยื่นคำขอมิเหตุผลอันสมควรหรือความจำเป็นที่ต้องใช้สิทธิล่าช้า หากผู้ยื่นคำขอมิเหตุผลอันสมควรหรือความจำเป็นที่ต้องใช้สิทธิล่าช้าก็จะนำระยะเวลาดังกล่าวมาตัดสิทธิผู้ยื่นคำขอเสียทีเดียวหาได้ไม่ ข้อเท็จจริงในคดีนี้เมื่อปรากฏว่า ภายในระยะเวลา 1 ปี ดังกล่าวเป็นกรณีที่โจทก์ทั้งสี่ยังไม่อาจใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรจากจำเลยได้ เนื่องจากมีกรณีพิพาทเกี่ยวกับการส่งเงินสมทบระหว่าง อ. ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งสี่กับจำเลยว่า จะต้องส่งเงินสมทบกรณีคลอดบุตรและตายเพียงใด ต่อมาหลังจากศาลฎีกามีคำพิพากษาแล้ว อ. นายจ้างโจทก์ เพิ่งส่งเงินสมทбы่อนหลังกรณีคลอดบุตรและตายนับตั้งแต่เดือนเมษายน 2538 จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2543 ให้แก่จำเลย เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2543 ฉะนั้น โจทก์ทั้งสี่จึงอยู่ในฐานะที่อาจใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรต่อจำเลยได้ นับแต่วันที่ 20 กรกฎาคม 2543 เป็นต้นไป การขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรของโจทก์ทั้งสี่ต่อจำเลย ในกรณีนี้ถือว่าเป็นการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนในกำหนดเวลา ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 56 วรรคหนึ่ง แล้วคำสั่งของจำเลยที่ว่าโจทก์ทั้งสี่ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรจึงไม่ชอบ

ด้วยกฎหมาย ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งสี่ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายในกำหนด 1 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 56 วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

#### หมายเหตุ

กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกันตนต้องยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ปัญหาสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ วันใดเล่าที่ถือเป็นวันที่ลูกจ้างมิสิทธิ ? ในกรณีใช้สิทธิคลอดบุตร สิทธิควรจะเกิดเมื่อลูกจ้างได้คลอดบุตรแล้ว ลูกจ้างก็ควรใช้สิทธิภายใน 1 ปี นับแต่วันคลอดบุตร ส่วนปัญหาที่ว่า นายจ้างส่งเงินสมทบครบถ้วนถูกต้องแล้วหรือไม่ ย่อมเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับสำนักงานประกันสังคมจะว่ากล่าวกันเอง หากนายจ้างส่งไม่ครบจริงก็ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มตามที่กฎหมายกำหนด หรือรับผิดชอบอะไรต่อมิอะไรก็ได้แล้วแต่ การที่นายจ้างส่งเงินสมทบไม่ครบถ้วน ไม่ควรทำให้สิทธิในการขอรับประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างต้องเลือนออกไป แต่การแปลความกฎหมายมิใช่ต้องแปลความตามตัวอักษรโดยเคร่งครัด การแปลความต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายประกอบด้วย ดังนั้น การแปลความจึงมีองค์ประกอบในการพิจารณาหลายประการ โดยเฉพาะ เรื่องความเป็นธรรมในสังคม มีความสำคัญในระดับต้นๆ คดีนี้หากจะนำเหตุพิพาทระหว่างนายจ้างกับสำนักงานประกันสังคมมาเป็นเหตุให้สิทธิการขอรับประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างต้องสะดุดหยุดลงสักกระยะหนึ่ง ทั้งนายจ้างและสำนักงานประกันสังคมต่างก็มิได้เสียหายอะไร ลูกจ้างเองก็ยังสามารถประโยชน์อยู่ การที่ศาลจะพิพากษาให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นเรื่องขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี หลังจากข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับสำนักงานประกันสังคมยุติ จึงเป็นการแปลความกฎหมายเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรมของสังคมนั่นเอง

สมบัติ ลีกุล

**บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด**

ที่ปรึกษาการเจรจาข้อเรียกร้อง  
วิเคราะห์ข้อเรียกร้อง/เตรียมแผนรับภาระหยุดงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 867/2548

เรื่อง สิทธิการขอรับเงินทดแทนของลูกจ้าง

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน นายจ้างไม่อุทธรณ์ แต่ลูกจ้างอุทธรณ์ ลูกจ้างมีสิทธินำคดีขึ้นสู่ศาลหรือไม่ ?

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 25 นั้น บัญญัติให้สิทธิแก่นายจ้างที่ได้ทรงจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนแล้วขอรับเงินทดแทนคืนจากสำนักงานประกันสังคมได้ หากใช้บทบัญญัติที่จะตัดสิทธิของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างผู้ประสบอันตรายตามมาตรา 49 แต่ประการใด เมื่อกรณีนี้เป็นกรณีที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างผู้ประสบอันตรายได้ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนจากจำเลยตามมาตรา 49 และบริษัท ส.จำกัด นายจ้างได้แจ้งการประสบอันตรายของโจทก์ต่อจำเลย มาตรา 48 แล้ว เมื่อจำเลยแจ้งมติของคณะกรรมการตามมาตรา 52 และโจทก์ได้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนแล้วอันเป็นการใช้สิทธิตามมาตรา 52 ดังกล่าว เมื่อโจทก์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนโจทก์ย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ ตามมาตรา 53 เป็นกรณีมีข้อโต้แย้งสิทธิเกิดขึ้นตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 45 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น

พิพากษายกคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้วพิพากษาคดีใหม่ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56

.....

**บริษัท สมบัติ สีกัล จำกัด**  
ที่ปรึกษากฎหมายแรงงาน ภายใต้การกำกับของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 877/2548

เรื่อง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้าง จำนวน 153,900 บาท ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้นายจ้างจ่าย 156,000 บาท ศาลฎีกาพิพากษาให้นายจ้างจ่าย 156,600 บาท ?

เมื่อศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าจำเลยกำหนดจำนวนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ทำให้โจทก์จ่ายให้แก่ นาย พ. ขาดจำนวนไป ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 52 กำหนดจำนวนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามจำนวนที่ถูกต้องแท้จริงให้โจทก์จ่ายให้แก่ นาย พ. ได้ เพื่อความเป็นธรรมแก่นาย พ

.....

โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า โจทก์ได้จ่ายเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้าให้นาย พ. แล้ว 81,000 บาท ซึ่งคำนวณได้เท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน โดยโจทก์เรียกว่าเงินช่วยเหลือพิเศษหลังเลิกจ้าง ตามสภาพการจ้างหรือข้อบังคับของโจทก์มิได้กำหนดให้จ่ายแก่ลูกจ้าง จำเลย (พนักงานตรวจแรงงาน) สั่งให้โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้าง จำนวน 153,900 บาท จึงไม่ชอบ ขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งจำเลย

จำเลยให้การว่า คำสั่งของจำเลยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้แก่คำสั่งของจำเลยในส่วนของเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าของนาย พ. โดยให้โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นาย พ. 156,000 บาท และให้หักเงินที่นาย พ. ได้รับไปก่อนแล้ว 81,000 บาท ออกจากเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

## โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางที่กำหนดให้โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ นาย พ. 156,600 บาท ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังยุติการคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่าจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ นาย พ. จำนวน 153,900 บาท แต่ นาย พ. มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นับตั้งแต่วันที่ 4 พฤษภาคม 2545 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2545 จำนวน 58 วัน เป็นเงิน 156,600 บาท เห็นว่า แม้นาย พ. จะมีได้โต้แย้งคำสั่งของจำเลยด้วยการนำคดีไปฟ้องต่อศาลก็ตาม แต่เมื่อโจทก์ไม่พอใจคำสั่งของจำเลยโดยอ้างว่าโจทก์ได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ นาย พ. เท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน เป็นเงิน 81,000 บาท ครบถ้วนแล้ว และนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานกลางขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลย จึงมีประเด็นข้อพิพาทที่ศาลแรงงานกลางจะต้องวินิจฉัยว่า นาย พ. มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพียงใด และโจทก์ได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ นาย พ. ครบถ้วนหรือไม่ และเมื่อศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าจำเลยกำหนดจำนวนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์จ่ายให้แก่ นาย พ. ขาดจำนวนไป ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 52 กำหนดจำนวนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามจำนวนที่ถูกต้องแท้จริงให้โจทก์จ่ายให้แก่ นาย พ. ได้ เพื่อความเป็นธรรมแก่ นาย พ. คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น อย่างไรก็ตามที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ นาย พ. เป็นเงิน 156,000 บาท เห็นได้ว่าเป็นข้อผิดพลาดเล็กน้อย ศาลฎีกาเห็นสมควรแก้ไขเสียให้ถูกต้อง

พิพากษาให้โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ นาย พ. 156,600 บาท โดยหักเงินที่ นาย พ. รับไปก่อน 81,000 บาท ออก

### หมายเหตุ

คดีนี้ นายจ้างยอมรับว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงได้จ่ายให้ลูกจ้างไปจำนวน 1 เดือน เท่ากับ 81,000 บาท แต่พอลูกจ้างไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 58 วัน จำนวน 153,900 บาท นายจ้างจึงนำคดีขึ้นสู่ศาลโดยอ้างว่า ระเบียบของตนมิได้กำหนดให้ต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้าง จำเลยจึงไม่มีอำนาจสั่งให้จ่าย ปัญหาว่า นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพียงใด เป็นปัญหาข้อกฎหมายที่พิจารณาจากตัวบทก็พอที่จะทำความเข้าใจได้ไม่



ยากนัก อีกทั้ง ยังมีคำพิพากษาฎีกาเป็นบรรทัดฐานจำนวนมาก คดีนี้นายจ้างเดินขึ้นศาลโดยไม่  
เข้าใจวิธีการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ถูกต่อนั้น ต้องจ่ายอย่างไร ? นอกจากนี้  
นายจ้างยังไม่รู้อีกว่า ระเบียบของตนที่มีได้กำหนดให้จ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างนั้น ไม่อาจนำมาบังคับใช้  
เหนือกว่ากฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างได้ นายจ้างจึงต้องแพ้คดี ตั้งแต่ยังไม่ได้สู้คดี

สมบัติ ลีวัล

.....

**บริษัท สมบัติ ลีวัล จำกัด**  
รับมอบอำนาจแก้ข้อกล่าวหาในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์