การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา

จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม

DPU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2547

ISBN 974-281-914-4

THE DETERMINATION OF THE MINIMUM WAGES RATE AND WAGES FOR PART-TIME EMPLOYMENT

JEERAPONG TRONGVANICHNAM

DPU

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School Dhurakijpundit University

2004

ISBN 974-281-914-4

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คงไม่อาจสำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความกรุณา และความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้ข้อมูลและดำเนินการช่วยเหลือต่างๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข, รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม และผอ.สหัทยา นากชื่น ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งรับ เป็นประธานกรรมการ และกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้เขียนขอน้อมระลึกถึงพระคุณของนายบักฮี้ แซ่เล้า และนางจำรัส ตรงวานิชนาม บิดาและมารดาผู้ให้กำเนิดที่ได้ล่วงลับไปแล้ว นอกจากนี้ขอขอบพระคุณอาจารย์จำเนียร จวงตระกูล คุณนงนุช จวงตระกูล คุณสมควร พูลเจริญ และคุณนิวัตร เรืองพยุงศักดิ์ ที่ให้โอกาส และคำแนะนำ ตลอดจนเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอบคุณคุณสมใจ วัฒนมงคลสุข ที่ช่วยเหลือค้นคว้าข้อมูล รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ในบริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ผู้เขียนขออุทิศให้แก่บิดา มารดา และบุพการีผู้ล่วงลับ รวมถึงครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ส่วนความผิดพลาดและข้อบกพร่องใดๆ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว

จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย…… ฆ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ…… จ

กิตติกรรมประกาศ…….. ช

บทที่

1 บทนำ……..……. 1

1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา……..…….. 1

2 สมมุติฐานของการศึกษา…….. 4

3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา…….……... 4

4 ขอบเขตของการศึกษา…….…….. 5

5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ…….…….. 5

2 ทฤษฎี แนวคิด หลักการเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ……. 6

1 ความหมายของค่าจ้าง…… 7

2 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง……..…… 10

2.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม…….…….. 10

2.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ..…….…….. 11

2.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง…….……... 13

2.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต…….……..… 13

2.5 ทฤษฎีค่าจ้างจากการผลเจรจาต่อรอง…….. 15

2.6 ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ ……..……... 15

3 วิวัฒนาการการกำหนดค่าจ้างในประเทศไทย…….…….. 16

3.1 ยุคก่อนใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์…….……. 16

3.2 ยุคใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์…….……. 17

3.3 ยุคใช้กฎหมายแรงงาน…….…… 18

4 คำพิพากษาศาลฎีกาของประเทศไทยเกี่ยวกับ “ค่าจ้าง”….…… 20

4.1 คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าเป็นค่าจ้าง…… 20

DPU

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	4.2 คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าไม่เป็นค่าจ้าง……	24
5	การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย เปรียบเทียบกับต่างประเทศ……..	32
	5.1 การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคระหว่างลูกจ้างชายและหญิง….	32
	5.2 หลักการจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสด…….	33
	5.3 หลักการจ่ายให้โดยตรง……..	35
	5.4 หลักการจ่ายเต็มจำนวน……..	40
	5.5 หลักการจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละหนึ่งครั้งตามวันที่กำหนด……	46
	5.6 การจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉิน……..	49
	5.7 เงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดกิจการชั่วคราว……	51
	5.8 การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาช่วง…….	55
	5.9 หลักการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ…….	57
	5.10 การแยกประเภทค่าจ้าง……	58
	5.11 การประกันการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงาน…….	59
	5.12 ความรับผิดในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม……	59
	5.13 อายุความ…….	60
6	ค่าจ้างขั้นต่ำ……..	62
	6.1 ความเป็นมา แนวคิด และหลักการ…….	62
	6.2 วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ…….	65
	6.3 รูปแบบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ…..……	68
	6.4 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย…….	69
7	คณะกรรมการค่าจ้าง……	75
	7.1 ประวัติความเป็นมาของคณะกรรมการค่าจ้าง……	75
	7.2 องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง……...	77

DPU

สารบัญ (ต่อ)

			หน้า
	7.3	อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง……..……..	78
	7.4	คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด…..……	79
3	กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ……..……..……..		80
	1	กฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ…..…….....	80
	2	ขอบเขตการบังคับใช้…….……	83
	3	ระยะเวลาการบังคับใช้…….…...	86
	4	วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ……	87
	5	ปัจจัยในการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ……..…	90
	6	สภาค่าจ้างขั้นต่ำ……	91
	7	ความหมายของลูกจ้างที่จ้างไม่เต็มเวลา…….……	93
	8	ประเภทของค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา….....	96
	9	บทบัญญัติพิเศษ…….….	97
	10	ผลกระทบและวิธีการบังคับใช้……..……	99
	11	การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาของประเทศไทย…….....	101
4	ปัญหาของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาและการกำหนดอัตราค่าจ้าง…..…….		104
	1	ปัญหาของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาและการกำหนดอัตราค่าจ้าง……..…	104
		1.1 ความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา…….	106
		1.2 ความชัดเจนสำหรับนายจ้างในการจ่ายค่าจ้าง……..	108
		1.3 ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง……..	108
		1.4 ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ……	109
		1.5 ผลกระทบทางด้านสังคม…….	110
		1.6 ปัญหาทางด้านการบังคับใช้กฎหมาย……...	111

DPU

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

1.7 เสียโอกาสในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของลูกจ้าง…….. 112

5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ…… 114

1 บทสรุป……. 114

2 ข้อเสนอแนะ……. 116

บรรณานุกรม……. 125

ภาคผนวก……..…. 133

ภาคผนวก ก…… 134

1. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) ฉบับที่ 1 – ฉบับที่ 3……..…. 135

2. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พร้อมคำชี้แจง ฉบับที่ 1 – ฉบับที่ 3…… 141

ภาคผนวก ข……..…… 152

ตารางที่ 1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการบังคับใช้ (ตั้งแต่ พ.ศ.2516 - พ.ศ.2536)……..……...….. 153

ตารางที่ 2 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการบังคับใช้ (ตั้งแต่ พ.ศ.2537 – พ.ศ.2541)……...…… 160

ตารางที่ 3 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างและการบังคับใช้ (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541) ฉบับที่ 1 – ฉบับที่ 3……...……... 161

ตารางที่ 4 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการบังคับใช้ ฉบับที่ 1 – ฉบับที่ 3 …… 162

ประวัติผู้เขียน……..……..…… 164

DPU

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา
ชื่อนักศึกษา	จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ (กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ)
ปีการศึกษา	2546

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาของประเทศไทย ซึ่งในขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างที่ทำงานไม่เป็นเต็มเวลา ประกอบกับในปัจจุบันมีการจ้างลูกจ้างประเภทนี้มากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆ เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาวิจัยทางเอกสาร โดยนำกฎหมายในเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลีใต้มาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

จากการศึกษาพบว่าในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นนั้น เป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันและใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานที่มีการแยกประเภทลูกจ้างออกเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา กับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา สภาพดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา โดยนายจ้างจะกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ รวมทั้งมีการหลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่น จะพบว่าไม่มีปัญหาดังกล่าว เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นได้มีการกำหนดเป็นกฎหมายรองรับในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำแยกระหว่างลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา กับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา

วิทยานิพนธ์นี้จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา โดยพบว่ามีแนวทางด้านกฎหมาย

แนวทางที่หนึ่งควรเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาในระยะยาว แต่ปัจจุบันมีความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหา จึงเห็นควรให้ดำเนินการในแนวทางที่สองโดยออกประกาศกระทรวงแรงงานเป็นสองฉบับ โดยฉบับแรกเป็นประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ส่วนฉบับที่สองเป็นประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา

DPU

Thesis Title	The determination of the minimum wages rate and wages for part-time employment
Name	Jeerapong Trongvanichnam
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2003

ABSTRACT

This thesis aims to study the determination of the minimum wages rate and wages for part-time employment in Thailand of which a particular law has not been made. This leads the unfair treatment to part-time employees. Up to the present time, the number of part-time employees has been increasing, which causes various types of social problems. In this thesis, the documentary research method is employed along with the analytic and comparative study, by comparing the laws of determination of minimum wages practiced in Japan and the Republic of Korea.

From the study, it is found that the present Labour Protection Act, B.E. 2541, entitles the wages commission to determine the minimum wages rate. The fact is that the fixed minimum wages rate is based on the daily minimum wages rate and applicable to all categories of employees. This does not go well with the working conditions in which the employees are categorized into permanent or full-time employees, and part-time employees. The said conditions cause many types of problems to part-time employees. For instance, the employers are free to determine the wages and they try to avoid following the Labour Protection Law regarding the minimum wages rate. When the comparative study with the Laws of foreign countries, particularly Japan, was done, it revealed that such problems have not been found in Japan as the law regarding the determination of the minimum wages rate of Japan was drafted by separating the full-time employees and the part-time employees.

This thesis finally proposes two possible legal alternatives to improve the provisions relating to the determination of the minimum wages rate for part-time

employees; for the first alternative, a Minimum Wages Act should be enacted. The advantages of this alternative could be that there will be a particular law relating to minimum wages. This law will designate protection or scope of enforcement on personnel issues concerning employers, employees and general matters in compliance with the objectives of enforcement. Moreover, the law itself will be stable. The disadvantage could be considered the complicated and time-consuming process of drafting this law. For the second alternative, there should be an announcement of the Labour Ministerial Regulations relating to minimum wages by the virtue of the Labour Protection Act, B.E. 2541. Unlike the first alternative, the speedy process of drafting this law is an advantage. However, the disadvantage could be the lack of thoughtfulness in making the law and the stability of the law.

The first alternative should be a long-term solution to the problem. On the other hand, due to the urgent need for the country to solve the problems now, the second alternative should be implemented by the promulgation of the second announcement of the Labour Ministerial Regulations. In other words, the first announcement of the Labour Ministerial Regulations is related to the minimum wages for full-time employees, whereas the second one is based on the minimum wages rate of part-time employees.

DPU

บทที่ 1

บทนำ

1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์เศรษฐกิจที่ตกต่ำ ความอยู่รอดขององค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตและผลตอบแทนของลูกจ้างที่ได้รับก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ในบริษัทนั้นจำเป็นต้องบริหารจัดการต้นทุนและค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสมจึงจะช่วยให้บริษัทสามารถผลิตสินค้าหรือบริการออกมาด้วยต้นทุนที่เหมาะสมซึ่งมีผลต่อการตั้งราคาขายของสินค้า ทั้งนี้เพื่อการแข่งขันกับผู้แข่งขันรายอื่นๆ ได้ทั้งภายในประเทศและเวทีการค้าโลก มิฉะนั้นบริษัท ห้างร้าน ผู้ประกอบการย่อมไม่สามารถอยู่รอดได้

ในขณะเดียวกันค่าตอบแทนซึ่งรวมทั้งค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้พนักงานหรือลูกจ้างของบริษัท ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน ซึ่งค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีความไวต่อความรู้สึกของพนักงานหรือลูกจ้างมาก เพราะเป็นแหล่งรายได้ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีพประจำวันของพนักงาน หากบริษัทหรือนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนสูงเกินไปกว่าที่ควรจะเป็น ต้นทุนย่อมสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าบริษัทหรือนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ความไม่พอใจของพนักงานย่อมเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาในการปฏิบัติงาน โยงไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพต่ำ และนำไปสู่ปัญหาแรงงานในที่สุด

แต่เดิมนั้นค่าตอบแทนการทำงานในรูปค่าจ้างจะกำหนดโดยนายจ้าง หรืออาจใช้วิธีการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นรายบุคคล แต่ด้วยความที่ไม่เท่าเทียมกันในอำนาจการต่อรองทำให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำ รัฐจึงเข้าแทรกแซงในการกำหนดค่าจ้างโดยการกำหนดเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนซึ่งเรียกว่า “การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ”

สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ได้มีการกำหนดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ.2516 โดยกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 12 บาท ใช้บังคับในท้องที่ 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ต่อมาได้มีการขยายขอบเขตการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมมากขึ้น จนในปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ประกาศบังคับใช้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ ทั้งนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นนั้นจะกำหนดค่าจ้างเป็นรายวัน และใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท

การบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าวเป็นการให้ความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างตามกฎหมายเพียงหนึ่งเดียวเท่านั้น แต่ในสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการที่ประเทศไทยประสบวิกฤติทางเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ.2540 ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อระบบการจ้างงาน สภาวะทางสังคม และสภาพการครองชีพ มีการจ้างงานในลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้าน รวมถึงการจ้างงานที่จ้างไม่เต็มเวลามากขึ้น แต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้ในปัจจุบันให้ความคุ้มครองเน้นเฉพาะประเภทของงานที่มีการจ้างแบบเต็มเวลาโดยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวัน ซึ่งหมายความว่าหากมีการจ้างงานแบบเต็มเวลาแล้ว นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยจะจ่ายน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้

ส่วนการจ้างงานที่จ้างไม่เต็มเวลาในสภาพปัจจุบัน ไม่มีกฎหมายกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งนี้อัตราค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีการจ้างงานที่จ้างไม่เต็มเวลา และอัตราค่าจ้างที่จ่ายจะเป็นค่าจ้างที่คิดเป็นชั่วโมง ซึ่งหากตำแหน่งงานใดมีความสำคัญนายจ้างก็จะจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่สูง และหากตำแหน่งงานใดที่มีความสำคัญน้อยประกอบกับมีผู้ประสงค์จะทำงานมาก นายจ้างก็

ขณะเดียวกันเมื่อคำนึงถึงด้านนายจ้างที่ต้องการจ้างลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลาในบางตำแหน่งงาน โดยอาจจ้างลูกจ้างประเภทดังกล่าวไปทำงานเป็นบางครั้งคราวก็ขาดความชัดเจนในเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่มีการจ้างงานประเภทนี้ เนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดในเรื่องอัตราค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะ นอกจากนี้การที่นายจ้างจ้างลูกจ้างบางกลุ่มเข้าทำงานแบบไม่เต็มเวลา และมีการจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำงาน การกระทำดังกล่าวของนายจ้างถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย เช่นกรณีของสถานประกอบการประเภทห้างสรรพสินค้า หรือร้านค้าปลีก จะมีการจ้างลูกจ้างประเภทนักเรียน นักศึกษาเข้าทำงานในบางช่วงเวลา อาจเป็นช่วงเวลาหลังเลิกเรียน หรือช่วงเวลาปิดเทอม โดยมีการจ่ายค่าจ้างให้ตามชั่วโมงที่นักเรียน นักศึกษาทำงาน

ปรากฏว่าเมื่อเจ้าพนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจพบว่ามีการจ้างนักเรียนนักศึกษาเข้าทำงานในสถานประกอบการประเภทดังกล่าวแล้วมีการจ่ายค่าจ้างให้ตามชั่วโมงที่ทำงาน เจ้าพนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินคดีกับสถานประกอบการนั้น ในฐานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับนายจ้างให้จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

การที่เจ้าพนักงานตรวจแรงงานได้มีการดำเนินคดีกับนายจ้างที่จ้างลูกจ้างที่เป็นนักเรียน นักศึกษาเข้าทำงานแบบไม่เต็มเวลาในสถานประกอบการของตนโดยจ่ายค่าจ้างให้ตามชั่วโมงที่ทำงาน มีผลทำให้สถานประกอบการที่ไม่ต้องการทำผิดกฎหมายก็จะไม่จ้างลูกจ้างประเภทดังกล่าวเข้าทำงานแบบไม่เต็มเวลา

ดังนั้นการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาไว้เป็นการเฉพาะดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดโดยตรงกับลูกจ้าง เช่นการที่ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง หรือปัญหาที่เกิดโดยตรงต่อนายจ้าง เช่นการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงตามชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานเป็น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้เขียนจึงศึกษาถึงแนวคิดที่จะให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับการจ้างงานที่ไม่เต็มเวลา โดยศึกษาถึงกฎหมายที่จะกำหนดค่าจ้างสำหรับการจ้างงานไม่เต็มเวลา

2 สมมุติฐานของการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้ในปัจจุบันนั้น ใช้บังคับกับการจ้างงานแบบเต็มเวลา โดยใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด โดยไม่มีการกำหนดค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา ซึ่งสภาพดังกล่าวไม่เหมาะสมกับสภาพการจ้างงานในปัจจุบันที่มีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลามากขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างที่มีการจ้างงานไม่เต็มเวลาในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ตลอดจนนายจ้างขาดความชัดเจนในการจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่มีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา และเกิดปัญหาอื่นๆ อีกหลายประการ อันเนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างของการจ้างงานประเภทนี้ไว้เป็นการเฉพาะ

3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.1 เพื่อศึกษาถึงกฎหมายที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา

3.2 เพื่อศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาตามกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมกับลูกจ้างที่มีการจ้างงานไม่เต็มเวลา

3.3 เพื่อศึกษาขอบเขตของกฎหมายในการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา

4 ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษานี้มุ่งศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา รวมถึงศึกษากฎหมายที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา แนวทาง หลักการและเงื่อนไขในการที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา โดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เป็นบทความ กฎหมาย ตำราทั้งตำราภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ ข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เอกสารการสัมมนา ผลการสำรวจในเรื่องการกำหนดค่าจ้างของสถาบันการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากศึกษาค้นคว้าดังกล่าวมาเปรียบเทียบเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และเสนอแนะ

5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

5.1 ทำให้ทราบถึงเงื่อนไข การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่จะใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา

5.2 ทำให้ทราบถึงขอบเขต และประเภทของลูกจ้างที่ควรบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา

5.3 ทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพการจ้าง

5.4 เป็นประโยชน์ในการบัญญัติกฎหมาย แก้ไขปรับปรุงกฎหมายในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

DPU

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด หลักการเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการจ้างแรงงานนั้นสิ่งที่นายจ้างต้องการจากการจ้างลูกจ้างคือการทำงานให้แก่ตน โดยนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ในขณะเดียวกันนายจ้างยังมีหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เรื่องต้องจัดสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจน สวัสดิการอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง แต่สิ่งที่สำคัญและเป็นความต้องการในการที่ลูกจ้างทำงานก็คือค่าจ้าง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานเพื่อนำมาใช้จ่ายภายในครอบครัวของตน ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างมากน้อยเพียงใดย่อมมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างโดยตรง สำหรับการจ่ายค่าจ้างในประเทศไทยนั้น นายจ้างอาจกำหนดจ่ายเป็น รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายปี หรือกำหนดอย่างอื่นได้ตามความตกลงหรือความเหมาะสม แต่สิ่งหนึ่งที่ประเทศไทยได้กำหนดโดยผลของกฎหมายเพื่อให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามคือการต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เนื่องจากรัฐเห็นว่าปัญหาค่าจ้าง เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของเรื่องการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ ข้อพิพาททั้งหลายมักจะมีสาเหตุมาจากค่าจ้าง[1] และบางครั้งอาจลุกลามออกไป จนยากจะควบคุมในที่สุดก่อให้เกิดผลเสียหายอย่างกว้างขวาง ซึ่งในบทนี้จะได้กล่าวถึงทฤษฎี แนวคิด หลักการของค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ความเป็นมา แนวคิด หลักการของค่าจ้างขั้นต่ำ วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงคณะกรรมการค่าจ้าง

---

[1]นิคม จันทรวิทุร. **คำบรรยายวิชากฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2517, หน้า 52.

1 ความหมายของค่าจ้าง

สิ่งสำคัญในการที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง คือนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงานเสมอ โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576 บัญญัติว่า "...ถ้ามิได้มีการตกลงสินจ้างกันไว้โดยชัดแจ้งย่อมถือเอา โดยปริยายว่ามีคำมั่นจะให้สินจ้าง"[1] ซึ่งหมายความว่าถ้ากำหนดโดยชัดแจ้งว่าจะจ่ายสินจ้างไว้ก็จ่ายสินจ้างกันตามที่ตกลง และแม้ไม่ได้กำหนดไว้โดยชัดแจ้งกฎหมายก็ยังถือเอาโดยปริยายว่ามีคำมั่นว่าจะให้สินจ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้รับผลตอบแทนการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดความหมายของค่าจ้างไว้ว่า "ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้"

ความหมายของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้แตกต่างจากความหมายของค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน อันเป็นกฎหมายที่ใช้แต่เดิม ซึ่งได้กำหนดคำนิยามศัพท์คำว่า "ค่าจ้าง หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และมีความหมายรวมไปถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร"[2]

---

[1]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576

[2]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ข้อ

จะเห็นว่าความหมายของค่าจ้างมีความแตกต่างกัน โดยความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้ค่าจ้างหมายถึงเงินเพียงอย่างเดียว ฉะนั้นจึงจะนำเอาสิ่งของมาตีราคารวมเป็นค่าจ้างดังเช่น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้ นอกจากนี้แล้วยังจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้เป็นค่าจ้าง เงินไหนที่ไม่ได้ตกลงกันว่าให้เป็นค่าจ้างก็จะไม่เป็นค่าจ้างและเงินเพียงอย่างเดียวที่นายจ้างจ่ายให้นั้นต้องจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง เฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ว่าเป็นเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในวันทำงานของลูกจ้าง ซึ่งคงจะเป็นการตีความคำว่า “เป็นการตอบแทนการทำงานของ ลูกจ้าง” อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ยอมรับเฉพาะค่าจ้างที่เกิดจากการทำงานโดยตรงเท่านั้น การสงเคราะห์ช่วยเหลือและจูงใจลูกจ้างที่ทำให้ได้รับประโยชน์จากการทำงานเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับจึงไม่เป็นค่าจ้าง ส่วนที่บัญญัติว่า “ที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน” เป็นเพียงการบัญญัติเพื่อแยกค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ต่างหาก[1]

นอกจากนี้ค่าจ้างยังมีความหมายรวมไปถึงเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย หมายความว่าในวันหยุดและวันลาที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นสิทธิที่ลูกจ้างจะหยุดและลาได้โดยได้รับค่าจ้าง แม้ลูกจ้างจะไม่ต้องมาทำงานนายจ้างยังต้องมีหน้าที่จ่ายเงินให้ตามที่ได้ตกลงกำหนดกันเอาไว้ โดยเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันหยุดและวันลาที่ไม่มาทำงานนั้นก็เรียกว่าเป็นค่าจ้างด้วย ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน ราย ชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และวันหยุดตามประเพณี รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง[2] ส่วนการลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้

---

[1]ธีระ หงส์เจริญ. “ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 51.

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 56

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือการลาป่วย ลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมัน ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ลาเพื่อคลอดบุตร แต่จะได้รับค่าจ้างจำนวนกี่วันนั้นกฎหมายกำหนดไว้แตกต่างกันในแต่ละประเภทการลา เช่น ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้าง ในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน[1] เป็นต้น

สิ่งที่ควรจะสังเกตุก็คือค่าจ้างนั้นต้องมีลักษณะที่เป็นการจ่ายให้เป็นประจำและลูกจ้างได้รับเหมือนกันหมด ถ้าเป็นการจ่ายเป็นบางครั้งบางคราวและเฉพาะลูกจ้างบางกลุ่มก็ไม่เป็นค่าจ้าง[2] เรื่องนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาหลายฉบับ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2335/2523 วินิจฉัยว่าเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางซึ่งนายจ้างจ่ายให้ในกรณีลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัดเป็นบางครั้งคราวไม่เป็นค่าจ้างถึงแม้ว่าคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้จะเป็นคำพิพากษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 แต่หลักการยังสามารถใช้ได้ในปัจจุบัน ส่วน คำพิพากษาฎีกาอื่นที่วินิจฉัยว่าอะไรบ้างที่เป็นค่าจ้าง และอะไรที่ไม่ใช่ค่าจ้าง จะได้กล่าวถึงโดยละเอียดในหัวข้อต่อไป

สำหรับหลักการอีกประการหนึ่งที่สำคัญของค่าจ้างตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็คือ ค่าจ้างเท่ากัน โดยถือว่างานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง หลักการเรื่องค่าจ้างเท่ากันนี้เป็นหลักการที่ ยึดถือติดต่อกันตลอดมา ซึ่งเหตุผลใหญ่ก็เพื่อตัดปัญหาด้านสังคมลง ตลอดจนการประกันความเสมอภาคทางด้านแรงงานนั่นเอง[3]

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 และ 57 วรรคหนึ่ง

[2]นิคม จันทรวิทุร. **กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530, หน้า 81.

[3]**เรื่องเดียวกัน**

2 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของทุกประเทศมานานแล้ว ดังนั้นจึงมีแนวคิดทฤษฎีค่าจ้างที่คิดโดยนักเศรษฐศาสตร์มากมายที่อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ควรจะเป็น ความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลงในค่าจ้าง ซึ่งทฤษฎีค่าจ้างได้มีวิวัฒนาการเรื่อยมา โดยอาจพิจารณาได้ตามลำดับดังนี้

2.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just price Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้มีชื่อเรียกสั้นๆ ว่า “Just Wage” ซึ่งหมายถึงแนวคิดที่ว่า ค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับชั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งสำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้ ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่มีมาช้านานแล้วในสังคมเศรษฐกิจตั้งแต่ยุคโบราณจนกระทั่งมาถึงยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น การต้องมีวิธีกำหนดค่าแรงงานจึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำ โดยค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีสามารถดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงดูครอบครัวโดยที่สามารถคงบริการการผลิตของตนเอาไว้ได้ต่อไป ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวนี้ก็ยังมีอิทธิพลอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาลที่สำคัญคือ การพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น[1]

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดความยุติธรรมนี้ได้มีการยึดถือเป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือ

---

[1]สุณี ฉัตราคม. **ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2528, หน้า 16.

(1) ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commuta-tive Justice) หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่เข้ามาช่วยในการผลิต และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจหรือมีคุณค่าราคาอยู่ในตัว ดังนั้น การมาทำงานจึงควรต้องมีการให้ผล ตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนกัน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่นี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

(2) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice) ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้าง กล่าวคือ ถือว่าเมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้นสังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ ควรต้องเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่เพียงพอ[1]

2.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (The Subsistence Wege Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 เป็นช่วงที่อุตสาห-กรรมเริ่มขยายตัวในยุโรปเป็นแบบระบบโรงงาน และเป็นช่วงที่มีแนวคิดทางเศรษฐกิจเป็นแบบเสรีนิยม ซึ่งในระยะนั้นนักเศรษฐศาสตร์เริ่มเห็นถึงความสำคัญของต้นทุนด้านแรงงานว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ในสมัยนี้ได้พยายามคิดทฤษฎีที่จะอธิบายการจ่ายค่าจ้างที่ดีขึ้นกว่าแบบเดิม

โดยทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า ค่าจ้างแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือ มีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างสูงกว่า

---

[1]สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. “รายงานการศึกษาวิจัย ปีงบประมาณ 2538 เรื่อง โครงการศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างในภาคราชการ ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ” 2538, หน้า 4.

ระดับพอประทังชีพขนาดครอบครัวจะขยายออกไปชนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณการเสนอขายแรงงานมีมากขึ้น และค่อยๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม ตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณการเสนอขาย แรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อยๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพ[1]

ในส่วนนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญชื่อ อดัม สมิท (Adam Smith) เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะลดลงเข้าสู่ระดับพอประทังชีพก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะงักงัน (Stationary State) เป็นเวลานานเท่านั้น โดยเห็นว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ และนายจ้างจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้างมากกว่าสหภาพแรงงาน เนื่องจากมีการจัดองค์การและมีอำนาจต่อรองที่ดีกว่าลูกจ้างเสมอ[2]

สำหรับนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษที่สำคัญอีกคนหนึ่งชื่อ เดวิด ริคาร์-โด (David Ricardo) ได้อธิบายโดยพยายามเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงาน และการอยู่รอด ซึ่งเขาเห็นว่าในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ (Subsistence Level) นั่นคือ ค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนของสิ่งเหล่านี้นั้นเองที่ทำให้แรงงานต่างๆ สามารถดำรงอยู่ต่อเนื่องตลอดไปเป็นวัฏจักร ซึ่งเมื่อแรงงานน้อย ค่าจ้างสูง ก็จะเป็นการจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มเข้ามา และจะมีผลให้ค่าแรงงานตกต่ำลงอีกหมุนเวียนกันไป โดยทฤษฎีนี้จะมีใช้บ้างเฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาน้อยมากเท่านั้น[3]

---

[1]กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “ค่าจ้างรายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ.2543” 2545, หน้า 5.

[2]สุณี ฉัตราคม. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 16.

[3]สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 6.

2.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ย ถูกกำหนดโดยการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นต่อปี ซึ่งต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างในระยะยาวและ เน้นหนักในด้านของการเสนอขาย (Supply)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้เกิดขึ้นในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐ-ศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญที่มีบทบาทมากในการเสนอทฤษฎีนี้ชื่อ จอห์น สจ๊วต มิลล์ (John Stuart Mill) ซึ่งได้อธิบายว่า นายจ้างจะมีกองทุนจำนวนหนึ่งสำหรับเพื่อจ่ายค่าจ้างและส่วนแบ่งของลูกจ้างแต่ละคน ส่วนจะมีเท่าใดนั้นจะกระทำโดยการแบ่งเฉลี่ยออกตามจำนวนของลูกจ้าง ดังนั้นค่าจ้างจึงขึ้นลงตามการขยายตัวของลูกจ้าง หรือตามขนาดของกองทุน หรือทั้งสองกรณีรวมกัน

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

2.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory)[1]

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไป

---

[1]**เรื่องเดียวกัน,** หน้า 7.

DPU

ที่ประสิทธิภาพ ผลผลิตแรงงาน (Productivity of labor) เป็นหลัก โดยการจะจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างประสิทธิภาพ และผลผลิตแรงงาน ซึ่งทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ

(1) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory)

ตามทฤษฎีนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างจะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ทำได้ ทั้งนี้โดยถือว่าผลผลิตจากปัจจัยอื่นๆ ล้วนคงที่ และมูลค่าของผลผลิตที่คนงานทำได้นั้น การพิจารณาจะทำโดยพิจารณาจากผล ตอบแทนที่นายจ้างได้รับมาอันเนื่องจากผลผลิตของคนงานที่สูงขึ้น สภาพการจ้างงานในที่นี้จะเป็นไปดังนี้ คือ การจ้างลูกจ้างเข้ามาแต่ละคนนั้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจน กระทั้งถึงจุดหนึ่งที่ผลได้จะลดต่ำลง ซึ่ง ณ จุดดังกล่าวนี้ผลผลิตต่อคนงานจะเริ่มลดลงตามสภาพเช่นนี้นายจ้างจะยังคงสามารถจ้างคนงานได้เรื่อยๆ ตราบใดที่ค่าจ้างที่จ่ายยังคงน้อยกว่ารายได้ที่ได้รับจากการขายผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามนายจ้างจะยังคงจ้างเช่นนี้เรื่อยไปจนถึงจุดที่ค่าจ้างที่จ่ายเท่ากับผลผลิตที่ได้พอดี ซึ่งลูกจ้างที่จ้างนี้จะเป็นคนสุดท้ายและผลผลิตก็จะเป็นผลผลิตสุดท้าย

กล่าวโดยสรุป ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จะเท่ากับมูลค่าผลผลิตที่เขาทำได้ และค่าจ้างของลูกจ้างคนหนึ่งก็จะเป็นการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างทำงานที่เหมือนกัน จึงเท่ากับต่างมีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากันด้วย

(2) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory)

ทฤษฎีนี้นับเป็นการปรุงแต่งจากทฤษฎีแรก นั่นคือ การยอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแต่ละคนแสดงความสามารถเพิ่ม (หรือลด) ค่าจ้างของตนตามประสิทธิภาพผลผลิตที่ตนทำได้ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่าเมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว รายได้ของตนนั้นจะสูงเพิ่มตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่ทำได้มีระดับมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานแล้วรายได้ของคนๆ นั้น จะคงระดับเดิมหรือลดต่ำกว่าระดับถัวเฉลี่ย

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้มุ่งพยายามที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างให้เป็นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

2.5 ทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง (Bargaining Theory of Wage)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงานของทศวรรษ 1920 ถ้าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรีแล้ว อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดได้ แน่นอนที่จุดใดจุดหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้น นายจ้างก็จะไม่จ้างและรับลูกจ้างคนอื่นมาทำงานแทน ในทางตรงกันข้ามถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนดดังกล่าว ลูกจ้างก็จะไม่ทำงานด้วยและไปหา นายจ้างคนใหม่แทน อย่างไรก็ตามถ้าอัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันอย่างเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างสมาคมของนายจ้างและลูกจ้าง อัตรา ค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดให้แน่นอนที่อัตราใดอัตราเดียว เพราะ ณ อัตราค่าจ้างใดๆ นั้น ฝ่ายลูกจ้างต้องการได้อัตราที่สูงกว่านั้น ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องการจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่า นักเศรษฐศาสตร์ผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทฤษฎีนี้ได้แก่ เบียทริกส์ เวบส์ (Betrice Webbs) ซึ่งเป็นชาวอังกฤษ และนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ จอห์น เบทส์ คลาก (John Bates Clark)[1]

2.6 ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ

ทฤษฎีค่าจ้างได้มีการพัฒนามาเป็นระยะ และมักจะเป็นพื้นฐานที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมักนำมาต่อรองกัน ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป คือ

(1) ทฤษฎีค่าจ้างตามแบบการอุปโภค (Consumption Theory of Wages)

(2) ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎอุปสงค์และอุปทาน (Law of Supply and Demand)

---.

[1]กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “รายงานผลการสำรวจ ค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน พ.ศ.2540” 2542, หน้า 11.

DPU

(3) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Sciences Theory of Wages)

ทฤษฎีนี้จะพิจารณาระดับค่าจ้างของกิจการ มีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง การพิจารณาค่าจ้างเฉพาะบุคคล และการกำหนดค่าจ้างให้เป็นเครื่องมือจูงใจด้วย[1]

จากทฤษฎีค่าจ้างที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ไม่มีทฤษฎีใดที่จะสามารถอธิบายได้ว่าควรกำหนดอัตราค่าจ้างอย่างไร และเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดค่าจ้างควรเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพราะปัจจัยที่กระทบต่อค่าจ้างนั้นมีมากมายและซับซ้อน ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกฎหมาย และสังคม ทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมกับชุมชนหนึ่งหรือประเทศหนึ่ง อาจใช้ไม่ได้กับอีกชุมชนหนึ่งหรืออีกประเทศหนึ่งก็เป็นได้ แต่อย่างไรก็ตามในแง่ของนักกฎหมายแล้วการพยายามหาทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมและ ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำมากำหนดเป็นกฎหมายสำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างของประเทศนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่นักกฎหมายแสวงหาและต้องการมากที่สุด เพราะนอกจากจะเกิดความแน่นอนแล้ว ยังเกิดความเป็นธรรมต่อนายจ้างและลูกจ้างด้วย

3 วิวัฒนาการการกำหนดค่าจ้างในประเทศไทย

การกำหนดค่าจ้างในประเทศไทยได้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับโดยเริ่มจากในยุคที่การจ้างแรงงานยังไม่มีความสำคัญอันเนื่องมาจากเป็นการเกณฑ์แรงงานจนกระทั่งถึงยุคที่การจ้างแรงงานโดยการจ่ายค่าจ้างมีความสำคัญ ซึ่งแยกพิจารณาเป็นยุคต่างๆ ได้ดังนี้

3.1 ยุคก่อนใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประเทศไทยในอดีตกาลจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอม-

---

[1]สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 7.

DPU

เกล้าเจ้าอยู่หัว ตลาดแรงงานถูกพันธนาการโดยระบบไพร่ กล่าวคือผู้ชายไทยอายุระหว่าง 18-60 ปีบริบูรณ์ ต้องรับใช้มูลนายและกษัตริย์ในรูปไพร่สมบ้าง ไพร่หลวงบ้าง และแรงงานเกณฑ์บ้าง [1] ซึ่งสภาพดังกล่าวทำให้ค่าจ้างเป็นเรื่องที่เกือบไม่มีความสำคัญหรือบทบาทใดๆ เลย

การใช้แรงงานโดยการจ่ายค่าจ้างเริ่มมีความสำคัญในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการจ้างแรงงานทำการขุดคลอง แต่ปรากฏว่าชาวไทยในสมัยนั้นไม่ได้มารับจ้างโดยการใช้แรงงาน อันอาจเนื่องมาจากต้องรับใช้มูลนายและกษัตริย์ จนเกิดการขาดแคลนแรงงานเสรี[2] หรืออาจเป็นเพราะการถือว่างานรับจ้างเช่นนั้นเป็นงานชั้นต่ำ[3] จึงผลักดันให้แรงงานชาวจีนที่อพยพมาอยู่ในประเทศไทยเข้ามารับจ้างในครั้งนั้นเป็นส่วนใหญ่

3.2 ยุคใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในระยะก่อนที่จะมีการใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่นาน ระบบการจ้างแรงงานเริ่มมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้น แต่แรงงานส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะชาวจีน แต่คำว่าจ้างแรงงานได้ปรากฏและบัญญัติเป็นกฎหมายขึ้นในประเทศไทยเป็นครั้งแรก[4] เมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2472 โดยมาตราที่บัญญัติถึงเรื่องการจ้างแรงงานไว้เป็นพื้นฐานคือ มาตรา 575 “อันว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นคือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้

---

[1] พอพันธ์ อุยยานนท์. **ประวัติศาสตร์แรงงานไทย ฉบับกู้ศักดิ์ศรีกรรมกร.** กรุงเทพฯ : บริษัท เอดิสัน เพรส โพรดักส์ จำกัด, 2541, หน้า 65.

[2] **เรื่องเดียวกัน**

[3] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. **กฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523, หน้า 7.

[4] **เรื่องเดียวกัน**

สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” บทบัญญัติมาตรานี้ได้กล่าวถึงสินจ้างซึ่งก็คือค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานซึ่งกันและกัน แต่กฎเกณฑ์การควบคุมการกำหนดค่าจ้างนั้นใช้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา[1] คือขึ้นอยู่กับความพอใจของทั้งสองฝ่ายที่จะตกลงต่อรองกันโดยเสรี

3.3 ยุคใช้กฎหมายแรงงาน

การกำหนดค่าจ้างนั้นยังไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ควบคุมทางกฎหมายการกำหนดค่าจ้างทั่วไปจึงเป็นการปล่อยให้ลูกจ้างกับนายจ้างตกลงหรือต่อรองค่าจ้างกันเองโดยลำพัง ลูกจ้างจะอยู่ในฐานะเสียเปรียบเป็นส่วนใหญ่ จนกระทั่งถึง พ.ศ. 2499 จึงมีการออกกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 เป็นกฎหมายแรงงานที่บัญญัติเรื่องคุ้มครองแรงงาน และมาตรการด้าน แรงงานสัมพันธ์ไว้ด้วย ซึ่งมีบทบาทในการควบคุมการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นธรรมขึ้นโดยยอมให้ฝ่ายลูกจ้างรวมตัวกันต่อรองกับนายจ้างได้[2] ต่อมาในปี พ.ศ.2501 มีการปฏิวัติเกิดขึ้นภายใต้การนำของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ พระราชบัญญัติฉบับนี้ถูกยกเลิก ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ซึ่งการปฏิวัติดังกล่าวก่อให้เกิดหยุดชะงักของวิวัฒนาการแรงงานและเกิดผลการกระทบต่อแรงงานหลายประการ

จนกระทั่งได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใหม่ในปี พ.ศ.2507 โดยการนำของจอมพลถนอม กิตติขจร ได้มีความพยายามในการปรับปรุงนโยบายทางด้านแรงงาน เนื่องจากปัญหาแรงงานที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกขณะ ผู้ใช้แรงงานต้องประสบกับปัญหาการเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง เป็นผลให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่ต่ำเกินไป ลูกจ้างจึงรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องค่าจ้าง ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อเสถียรภาพของประเทศทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประกอบกับรัฐบาลไทยถูกโจมตี

---

[1]สุนทร ศรชัย. “ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างตามกฎหมาย” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539, หน้า 19.

[2]สุณี ฉัตราคม. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 278.

จากองค์กรแรงงานต่างประเทศในที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่ามีการเอาเปรียบลูกจ้าง[1]

ดังนั้นในปี พ.ศ.2515 จึงได้มีการร่างกฎหมายแรงงานขึ้นมาอีกครั้ง และได้ประกาศใช้ในปีนั้น ซึ่งก็คือประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ.2515 และได้มีกฎหมายที่ออกตามความใน ข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าว คือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 และได้มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ออกมาแก้ไข เพิ่มเติม ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอีกหลายฉบับเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานทั่วไป

ต่อมาเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้ยกเลิกประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 อันมีผลทำให้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง แรงงาน และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำถูกยกเลิกไปโดยปริยาย การที่มีการใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานทำให้บทบาทของค่าจ้างมีมากขึ้นและซับซ้อนขึ้น แต่ส่วนหนึ่งอำนาจต่อรองของลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมมากขึ้น ลูกจ้างมีส่วนเข้าร่วมในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างให้กับตนเองมากขึ้น รวมทั้งมีสิทธิเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับ นายจ้างได้[2]

---

[1]วิภาวี ศรีเพียร. “การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หน้า 3.

[2]สุนทร ศรชัย. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 20.

4 คำพิพากษาศาลฎีกาของประเทศไทยเกี่ยวกับ “ค่าจ้าง”

การจะเข้าใจความหมายของค่าจ้างได้ดียิ่งขึ้นนั้น การศึกษาจากแนวคำพิพากษาของศาลที่ตัดสินไว้จะเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมความเข้าใจในเรื่องค่าจ้างได้เป็นอย่างดี ซึ่งแนวคำพิพากษาศาลฎีกามีทั้งที่วินิจฉัยว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นทั้ง ค่าจ้าง และไม่เป็นค่าจ้าง ดังนี้

4.1 คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาที่ศาลฎีกาพิพากษาว่าเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และตามกฎหมายเก่าที่ยังใช้เป็นบรรทัดฐานได้ โดย หลักเกณฑ์ของค่าจ้างที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิพากษา คือ

(1) เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายตามสัญญาจ้าง ซึ่งจะตกลงเป็นหนังสือ วาจา หรือปริยายก็ได้

(2) นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

-ผู้จ่ายต้องเป็นนายจ้าง หากเป็นผู้อื่นจ่ายมิใช่ค่าจ้าง

-ผู้รับคือลูกจ้าง

-นายจ้างต้องจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายผ่านมือ โดยดูที่ใบเสร็จรับเงินหรือหลักฐานการจ่ายอื่น

(3) นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

-ตอบแทนการทำงานโดยตรง คือจ่ายให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง เช่น ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวัน จ่ายให้แก่ลูกจ้างทำงานตามผลงาน

-ตอบแทนการทำงานโดยอ้อม คือจ่ายให้เพื่อเสริมการทำงาน เช่น ค่าดำรงตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง เบี้ยกันดาร เงินเพิ่มวิชาชีพ เป็นต้น

-จ่ายให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง[1]

(4) คำพิพากษาศาลฎีกาที่สำคัญที่วินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้าง

1. เบี้ยเลี้ยง เบี้ยเลี้ยงชีพที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างมีจำนวนแน่นอน และจ่ายให้เป็นการประจำรายเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือน จึงเป็นการจ่ายเพื่อ ตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง[2]

2. เงินค่าครองชีพ เงินค่าครองชีพซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนมีลักษณะเป็นการจ่ายประจำและแน่นอน เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานเช่นเดียวกับค่าจ้าง แม้จะจ่ายเป็นการช่วยเหลือในภาวะเศรษฐกิจที่มีค่า ครองชีพสูงก็ตามถือเป็นค่าจ้าง[3]

3. ค่าพาหนะ ลูกจ้างเป็นพนักงานขายและเก็บเงินต่างจังหวัด ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน เดือนละ 2,000 บาท ค่าพาหนะและค่าที่พักซึ่งต้องไปทำงานต่างจังหวัดอีกเดือนละ 25 วัน เป็นเงินเดือนละ 9,000 บาท เป็นการเหมาจ่าย ดังนี้ ลักษณะการทำงานของลูกจ้างต้องทำงานต่างจังหวัดทุกเดือน เดือนละ 25 วัน เวลาทำงานของลูกจ้างอยู่ต่างจังหวัด เงินค่าพาหนะและค่าที่พักที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานของลูกจ้าง จึงเป็น ค่าจ้าง[4]

4. เงินเพิ่มสู้รบ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบเป็นเงินที่นายจ้าง

---

[1]รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับใช้งาน.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2544, หน้า 25-26.

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3223/2525, ที่ 1328/2527 และที่ 2526/2529 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 509/2525 และที่ 2819/2532

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2386/2527

จ่ายพร้อมเงินเดือนถือได้ว่า เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง จึงเป็นค่าจ้าง[1]

5. ค่าน้ำมันรถ นายจ้างจ่ายค่าน้ำมันรถเป็นการเหมาจ่ายเป็นรายเดือน เดือนละเท่าๆ กัน โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้ใช้เป็นค่าน้ำมันรถหรือไม่ หรือว่าได้ใช้จ่ายไปเป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด จึงเป็นการให้เป็นการประจำ จำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับเงินเดือนจึงเป็นค่าจ้าง[2]

6. ค่านายหน้า ค่านายหน้าที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือน แม้จะเป็นการจูงใจให้ขายสินค้าให้มากขึ้นก็ตาม แต่ขณะเดียวกันก็คือเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้โดยตรงนั่นเอง ส่วนที่นายจ้างได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินอย่างไร รวมทั้งจะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ไม่ใช่ข้อสำคัญ เมื่อวิธีการจ่ายค่านายหน้า อาจปรับได้กับความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมาแล้ว จึงถือว่าค่านายหน้าเป็นค่าจ้าง[3]

7. ค่าตอบแทนการขาย(ค่าคอมมิชชั่น) ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานขายของมีหน้าที่ขายสินค้า นอกจากจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าจ้างประจำแล้ว หากโจทก์ขายสินค้าได้เองโจทก์ยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายในอัตราร้อยละ 1.5 ของยอดขายด้วย ค่าตอบแทนการขายนี้ลูกจ้างจะได้รับมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนยอดขายที่สามารถขายได้ ค่าตอบแทนการขายจึงเป็นเงินส่วนหนึ่งที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และมีกำหนดงวดเวลาจ่ายไว้แน่นอนเงินค่าตอบแทนการขายจึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน[4]

---

[1] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3928/2527

[2] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3173/2528

[3] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3724/2537 และที่ 4309-4310/2541

[4] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1181/2540

DBC

8. เงินค่าเลี้ยงรับรอง ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายการตลาดและการโฆษณา นอกจากได้รับเงินเดือนแล้ว ยังมีสิทธิได้รับค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถอีกเดือนละ 20,000 บาท โดยแบ่งจ่ายทุกวันที่ 15 และวันสิ้นเดือน งวดละ 10,000 บาท แม้เงินดังกล่าวจะเรียกว่า ค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถ แต่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างแน่นอนทุกเดือน จึงเป็นเงินตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของ วันทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง เป็นค่าจ้าง[1]

9. ค่าบริการ ค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตราร้อยละสิบ แล้วจำเลยรวบรวมไว้เพื่อแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนเท่าๆ กันทุกเดือน ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,250 บาท ถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง[2]

10. ค่าตอบแทนการใช้รถ จำเลยตกลงจ่ายเงินเดือน เดือนละ 65,000 บาท และเงินผลตอบแทนอีกเดือนละ 15,000 บาท ให้แก่โจทก์โดยจำเลยไม่จัดรถยนต์และค่าใช้จ่ายใดทางรถยนต์ให้โจทก์ แต่เงินผลตอบแทนดังกล่าวต้องนำรวมเข้าเสมือนเป็นรายได้ที่รับเพิ่มในแต่ละเดือน เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์อีกเดือนละ 15,000 บาท จึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานของโจทก์ในอัตราที่แน่นอนเท่ากันทุกเดือนทำนองเดียวกับเงินเดือน เงินผลตอบแทนที่จำเลยจ่ายแก่โจทก์ดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง[3]

11. ค่าอาหาร ค่าอาหารเดือนละ 15,000 บาท ที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่โจทก์ เนื่องจากโจทก์ต้องไปทำงานที่โครงการวางท่อก๊าซที่จังหวัดราชบุรีเป็นประจำทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยโจทก์ไม่ต้องนำหลักฐานมาเบิก และไม่ว่าโจทก์จะทำงานเดือนละกี่วัน เงินดังกล่าวจึงเป็น

---

[1] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1292/2540

[2] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6349/2541

[3] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6689/2542

ค่าตอบแทนในการไปทำงานในโครงการ ถือได้ว่าเป็นค่าจ้าง[1]

หมายเหตุ ค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างแน่นอนประจำทุกเดือนไม่ต้องนำหลักฐานมาเบิก เป็นการจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้างจึงเป็นค่าจ้าง[2]

12. ค่าน้ำมันรถ ค่าน้ำมันรถที่จ่ายให้ผู้บริหาร แต่ใช้ชื่อว่าค่าครองชีพ โดยไม่เรียกค่าจ้างก็ไม่ใช่สาระสำคัญ การที่นายจ้างจ่ายเป็นประจำแน่นอน โดยไม่ต้องนำใบเสร็จมาเบิกอันเป็นการจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์ และนายจ้างจ่ายเพื่อ ชดเชยให้แก่ผู้บริหารที่ใช้รถส่วนตัว เพื่อการงานของจำเลย เป็นค่าจ้าง[3]

13. ค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์เหมาจ่าย จำเลยจ่ายค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์เหมาจ่ายเป็นรายเดือนเท่ากันทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่าจะใช้จริงหรือไม่ หรือจ่ายไปมากน้อยเท่าใด ไม่ต้องแสดงใบเสร็จจึงเป็นค่าจ้าง[4]

4.2 คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าไม่เป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และตามกฎหมายเก่าที่ยังใช้เป็นบรรทัดฐานได้ โดย หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิพากษา คือ

(1) ต้องเป็นการจ่ายให้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น มิใช่ค่าจ้าง

-จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง หมายถึงการจ่ายเงินเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือเพื่อให้ลูกจ้างนำไปใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน[5]

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5498/2543

[2]รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 29.

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 875/2544

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7402-7403/2544

[5]วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา)วิเชียรชม. **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2544, หน้า 64.

DPU

และหมายรวมถึงการจ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ค่าอาหาร ค่าเครื่องแบบ ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร เงินฌาปนกิจศพ ค่าคลอดบุตร ค่าประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

-จ่ายเพื่อจูงใจลูกจ้างในการทำงาน เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส ค่าตอบแทนเมื่อขายสินค้าเกินเป้า ค่าทำงานไม่สูญเสีย เป็นต้น

-จ่ายเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงาน เช่น ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าเสียหายฐานเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือค่าเสียหายที่ผิดสัญญาจ้าง เป็นต้น[1]

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่สำคัญที่วินิจฉัยว่าไม่เป็นค่าจ้าง

1. ค่าเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัด ค่าเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัดเมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว โดยลูกจ้างทำงานประจำอยู่ที่สำนักงานของนายจ้าง เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการออกไปทำงานต่างจังหวัดนอกเหนือไปจากการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงไม่เป็น ค่าจ้าง[2]

2. ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายตามข้อบังคับการทำงาน เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างได้ ถือเป็นสวัสดิการมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานแม้จะจ่ายเงินจำนวนที่แน่นอนเท่าๆ กันทุกเดือน ก็มิใช่ค่าจ้าง[3]

3. เงินเพิ่มจูงใจ เงินเพิ่มจูงใจเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกำลังใจในการทำงาน เป็นรางวัลตอบแทนความดีของลูกจ้าง ไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง จึงไม่อาจนำมารวมกับเงินค่าจ้างและค่าครองชีพเพื่อเฉลี่ยเป็นค่าจ้างในวันหยุดให้โจทก์ได้[4]

---

[1]รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 26.

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2335/2523

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1437/2524

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3728/2524

4. เงินเพิ่มตามวุฒิ เงินเพิ่มตามวุฒิและค่าครองชีพที่กระทรวงศึกษาธิการจ่ายให้แก่ครูของโรงเรียนเอกชนนั้น มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ ลูกจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้าง[1]

หมายเหตุ เหตุที่ไม่เป็นค่าจ้าง เพราะมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ถ้าข้อเท็จจริงเปลี่ยนเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะกลายเป็นค่าจ้าง[2]

5. ค่าทิป เงินค่าทิปที่ลูกค้าของนายจ้างจ่ายให้พนักงานบริการโดยตรง นายจ้างไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง[3]

6. ค่าน้ำมันรถ

ค่าน้ำมันรถที่ลูกจ้างจะเบิกจ่ายได้ต้องมีใบเสร็จไปแสดงและเบิกได้ไม่เกินที่นายจ้างกำหนดไว้ เป็นค่าใช้จ่ายในการทำงาน หาใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานไม่ ค่าน้ำมันรถจึงไม่ใช่ส่วนหนึ่งของค่าจ้าง[4]

ค่าน้ำมันรถที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แม้จะเป็นการจ่ายโดยไม่ต้องมีใบเสร็จมาแสดง แต่จำนวนที่ลูกจ้างได้รับไม่แน่นอนแล้วแต่ว่าลูกจ้างไปทำงานกี่วัน ซึ่งในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันที่ลูกจ้างขาดงานหรือลางานก็จะไม่ได้รับ การจ่ายค่าน้ำมันในลักษณะนี้เป็นการจ่ายเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานจึงไม่ใช่ค่าจ้าง[5]

7. เบี้ยขยัน เบี้ยขยันที่นายจ้างจ่ายเพิ่มแก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงานเลย ในเดือนหนึ่งๆ ถ้าขาดงานบ้างก็จะลดลงตามส่วน เป็นเงินที่จ่ายตอบแทนความขยัน

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4032/2524

[2]รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 30.

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1659-1660/2525

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2601/2526

[5]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 994/2529

ไม่ใช่ตอบแทนการทำงานโดยตรง ไม่ใช่ค่าจ้าง[1]

8. เงินรางวัลประจำปี เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเฉพาะที่เป็นพนักงานประจำซึ่งตั้งใจมาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและสม่ำเสมอ ไม่ขาด ลา สาย หรือกลับก่อนเวลาเลิกงาน ตามระเบียบที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้างประจำที่มีความขยันหมั่นเพียรเป็นพิเศษ จึงไม่ใช่เงินที่ นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้าง[2]

9. ค่าอาหาร

ค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานใหญ่ไม่ได้จัดอาหารเลี้ยงลูกจ้าง ดังเช่นลูกจ้างที่โรงงานอำเภอสีคิ้ว การจ่ายค่าอาหารจึงเป็นการให้ความสงเคราะห์แก่ลูกจ้างอันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการ มิใช่จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงไม่เป็นค่าจ้าง[3]

ค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานเฉพาะที่อยู่บนเรือทุกคนโดยกำหนดจำนวนไว้แต่ละคน แต่มิได้เหมาจ่ายเป็นเงินโดยตรง พนักงานจะได้รับส่วนแบ่งเฉพาะกรณีที่ใช้เป็นค่าอาหารไม่หมดเท่านั้น เป็นการจ่ายสวัสดิการเฉพาะกรณีพนักงานอยู่บนเรือเท่านั้น มิใช่ค่าจ้าง[4]

เงินช่วยเหลือค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราชั่วโมงละ 5 บาท สำหรับลูกจ้างที่มาทำงานในกะดึกเนื่องจากนายจ้างมิได้จัดอาหารราคาถูกให้กับลูกจ้าง เหมือนลูกจ้างที่ทำงานกะเช้าและกะกลางคืน โดยมีเจตนาจ่ายให้เป็น สวัสดิการแก่ลูกจ้างโดยแท้ แม้จะเป็นการจ่ายประจำ และมีจำนวนแน่นอน ตามจำนวน

---

[1] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 985-971/2527

[2] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3189/2529

[3] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1717/2530

[4] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6232-6234/2533

ชั่วโมงที่ทำงานจริง ก็ไม่ถือเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง[1]

10. ค่าเปอร์เซ็นต์การขาย ลูกจ้างไม่มีเวลาทำงานปกติ จะทำวันใดหรือไม่ก็ได้ การที่ลูกจ้างขายสินค้าแต่ละชิ้นแล้วได้เปอร์เซ็นต์นั้น มิใช่เป็นการคำนวณค่าจ้างตามผลงาน เงินเปอร์เซ็นต์ที่ลูกจ้างได้รับจึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายเป็น การตอบแทนการทำงาน มิใช่ค่าจ้าง[2]

11. เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือบุตรเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เฉพาะลูกจ้างที่มีบุตรอันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ จึงมิใช่ค่าจ้าง[3]

12. ค่าภาษี เงินค่าภาษีเงินได้ที่นายจ้างออกให้แก่กรมสรรพากรแทนลูกจ้างโดยมิได้หักออกจากเงินเดือนของลูกจ้าง เป็นเพียงสวัสดิการ มิใช่เงินที่ นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง[4]

13. ค่าสาธารณูปโภค นายจ้างจ่ายค่าเช่าบ้านให้เดือนละ 3,000 บาท ค่าสาธารณูปโภคได้แก่ ค่าไฟฟ้า ค่าประปา และค่าโทรศัพท์เดือนละ 3,000 บาท ให้แก่ลูกจ้างเท่ากันทุกเดือนพร้อมเงินเดือนโดยไม่ต้องมีใบเสร็จมาแสดงก็ตาม แต่เมื่อเงิน ดังกล่าวเป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง มิใช่เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง[5]

14. ค่าตอบแทนบริหารงาน โจทก์กับจำเลยได้ทำบันทึกข้อตกลงโดยระบุว่าจำเลยจะจ่ายค่าตอบแทนแก่โจทก์ที่ช่วยบริหารงาน และกิจการของจำเลย

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1180/2540

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 289/2531

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1982/2531

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7061/2540

[5]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607/2541

50,000 บาท โดยแบ่งจ่ายทุกสิ้นเดือน 20,000 บาท ส่วนที่เหลืออีก 30,000 บาท จะจ่ายคืนให้เมื่อครบ 3 ปีแล้ว ข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่จำเลยตกลงจ่ายให้โจทก์ 20,000 บาท ทุกสิ้นเดือนนั้นถือว่าเป็นค่าจ้าง แต่เงินอีก 30,000 บาท เป็นการจ่ายตามเงื่อนไข จึงไม่ใช่ค่าจ้าง เมื่อโจทก์ทำงานไม่ครบ 3 ปีตามเงื่อนไขในข้อตกลงนั้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว[1]

15. สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม 2541 และไม่จ่ายค่าจ้างให้ตั้งแต่วันดังกล่าวคงจ่ายเฉพาะสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์เท่านั้น เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าดังกล่าวนี้มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือในวันหยุดหรือวันลา ซึ่งโจทก์ไม่ได้ทำงาน จึงไม่เป็นค่าจ้าง[2]

16. ค่าเช่ารถ นายจ้างตกลงว่าจะหารถประจำตำแหน่งให้แต่ถ้าหาไม่ได้ ก็จะจ่ายค่าเช่ารถให้เป็นรายเดือน หลักของข้อตกลงคือหารถให้ ถ้าหารถไม่ได้ก็จะจ่ายค่ารถให้ หากหารถได้เมื่อใดก็จะไม่จ่ายค่าเช่า ค่าเช่ารถรายเดือนถือเป็น สวัสดิการ มิใช่ค่าจ้าง[3]

จากตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าเงินประเภทใดเป็นค่าจ้าง และไม่เป็นค่าจ้างดังกล่าวข้างต้นนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการวินิจฉัยโดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับเดิม โดยนิยามศัพท์คำว่า “ค่าจ้าง”[4] แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับใหม่ และความแตกต่างของนิยามศัพท์ดังกล่าวทำให้นักกฎหมาย แรงงานมีความเห็นเป็น 2 ประการ คือ

---

[1] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5612/2543

[2] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7330/2543

[3] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8690/2544

[4] ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

(1) ความเห็นแรกเห็นว่านิยามศัพท์คำว่า “ค่าจ้าง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กับ “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีข้อแตกต่างกันที่สำคัญเพียงประการเดียว คือ เดิมค่าจ้างนั้นอาจเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของก็ได้ ปัจจุบันค่าจ้างนั้นต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น ส่วน องค์ประกอบอื่นนั้น แม้ข้อความจะบัญญัติไว้แตกต่างกัน แต่สาระสำคัญยังทำนองเดียวกัน ดังนั้นหลักเกณฑ์ตามคำพิพากษาศาลฎีกาตามกฎหมายฉบับเดิมส่วนใหญ่ยังใช้เป็นบรรทัดฐานได้[1]

(2) ความเห็นที่สองเห็นว่านอกจากจะแตกต่างกันในเรื่องที่ปัจจุบันค่าจ้างต้องเป็นเงินเท่านั้นแล้ว ยังมีความเห็นว่าคำนิยามตามกฎหมายฉบับใหม่แตกต่างจากกฎหมายฉบับเดิมเป็นอันมาก ดังนั้นคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าเงินประเภทใดเป็นค่าจ้างหรือไม่นั้น ยังไม่แน่ว่าจะนำมาใช้ในบทบัญญัติตามกฎหมายฉบับใหม่นี้ได้มากน้อยเพียงใด เนื่องจากตามกฎหมายฉบับเดิมนั้นได้บัญญัติไว้ว่า “ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่อ อย่างไร” ซึ่งทำให้เงินเกือบทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น “ค่าจ้าง” ตามกฎหมาย แรงงานไปด้วย แต่กฎหมายฉบับใหม่มิได้มีบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ในขณะเดียวกันก็ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าเป็นเงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงน่าจะหมายถึงเงินที่นายจ้างตกลงกันจำนวนใดจำนวนหนึ่งเท่านั้นไม่รวมถึงเงินประเภทต่างๆ ด้วย[2] และการที่กำหนดว่าค่าจ้างเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันจ่าย ตามคำนิยามใหม่นี้เงินที่นำมาจ่ายจึงไม่จำเป็นต้องเป็นของนายจ้างก็ได้ เพราะถือว่าเป็นเงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่าย ไม่จำเป็นต้องเป็นเงินนายจ้างเสมอไป[3]

อย่างไรก็ดี มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ตัดสินตามคำนิยามใหม่ แต่ยังคงนำ

---

[1]รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 25.

[2]เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญชน จำกัด, 2545, หน้า 77.

[3]พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545, หน้า 169.

องค์ประกอบในส่วนที่ว่าเงินที่จ่ายต้องเป็นเงินของนายจ้างมาวินิจฉัยในทำนองเดียวกับคำนิยามเดิม

คดีเรื่องนี้ ลูกจ้างเป็นแพทย์ทำงานให้แก่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน นอกจากนี้ยังมีรายได้จากการตรวจรักษาคนไข้ ปัญหาว่าเงินค่าตรวจรักษาคนไข้เป็นค่าจ้างหรือไม่ เงินค่าตรวจรักษาคนไข้นี้เป็นเงินจากการที่แพทย์ใช้ดุลพินิจกำหนดขึ้นในการตรวจรักษาคนไข้แต่ละราย โรงพยาบาลซึ่งเป็นนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่ารักษาคนไข้ไว้เพื่อให้แพทย์ถือปฏิบัติไปในทางเดียวกัน เมื่อแพทย์กำหนดค่ารักษาคนไข้แล้ว เจ้าหน้าที่การเงินของโรงพยาบาลจะเป็นผู้เก็บเงินแล้วจึงจ่ายให้แพทย์ในภายหลังทุกวันที่ 10 และวันที่ 25 ของเดือน โดยนายจ้างจะหักเงินไว้ส่วนหนึ่งตามจำนวนที่ตกลง

คดีนี้ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เงินค่าตรวจรักษาคนไข้แม้จะเป็นเงินที่โรงพยาบาลซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่แพทย์ซึ่งเป็นลูกจ้างตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง แต่เงินดังกล่าวมีลักษณะเป็นเงินที่คนไข้จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ตรวจรักษาคนไข้ โดยให้นายจ้างรับไว้แทนแล้วจ่ายคืนให้แก่ลูกจ้างที่ตรวจรักษาคนไข้ภายหลังโดยหักเงินไว้ส่วนหนึ่ง จึงไม่ใช่เงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดหรือวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามความหมายแห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ดังนั้น ค่าตรวจรักษาคนไข้ดังกล่าวจึงมิใช่ค่าจ้าง[1]

สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกานี้ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้ให้ความเห็นแย้งว่าเงินค่าตรวจรักษาคนไข้น่าจะเป็นค่าจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานในเวลาทำงานปกติให้แก่โรงพยาบาลที่เป็นนายจ้าง เป็นการจ่ายเพื่อ ตอบแทนการทำงานดังกล่าวโดยตรง และจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้[2]

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1694/2544

[2]หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1694/2544

5 การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

ค่าจ้างเป็นเงินพื้นฐานสำคัญของการจ้างแรงงาน เนื่องจากการที่ลูกจ้างทำงานก็หวังผลตอบแทนในรูปค่าจ้าง เพื่อนำค่าจ้างที่ได้รับตอบแทนการทำงานมาใช้ในการดำรงชีวิตของตนและครอบครัว ประเทศต่างๆ จึงบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองการจ่าย ค่าจ้างไว้ ซึ่งในวิทยานิพนธ์นี้จะนำการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น มาเปรียบเทียบกับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย โดยพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

5.1 การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคระหว่างลูกจ้างชายและหญิง(Equal Wages for Men and Women)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้กำหนดหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ได้วางหลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Act) การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยนายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องมาจากเพศ หรือเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากสภาพการจ้างบนพื้นฐานของชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม[1] หลักห้ามเลือกปฏิบัติดังกล่าวนี้ประเทศเกาหลีใต้นำไปใช้ในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วย ดังนั้นหากงานใดที่มีลักษณะและสภาพการทำงานอย่างเดียวกัน รวมทั้งในปริมาณที่เท่ากัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน

(2) ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดหลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้างโดยเสมอ-

---

[1] Labor Standards Act of Korea, Article 5.

DPU

ภาคนี้ไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) ซึ่งเป็นการวางหลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและหญิงไว้เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดว่านายจ้างจะไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงโดยเปรียบเทียบกับลูกจ้างชายในเรื่องค่าจ้างอันเนื่องมาจากเหตุผลที่ลูกจ้างนั้นเป็นหญิง[1] นั้นคือ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกัน หากงานนั้นมีลักษณะสภาพการทำงาน ตลอดจนปริมาณงานที่เท่ากัน

(3) ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนว่างานอะไรต้องจ่ายค่าตอบแทนเท่าไร และไม่ได้กำหนดแยกจ่ายตามประเภทของงาน ดังนั้นการจะจ่ายค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างในอัตราเท่าใดขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่ได้กระทำต่อกัน โดยอัตราย่อมจะแตกต่างกันไปตามประเภทและชนิดของงาน แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้กำหนดไว้ว่างานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างจะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างไว้โดยเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง[2] เป็นการสืบเนื่องมาจากหลักห้ามเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเพศ(Sex discrimination)[3] ซึ่งการจ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าลูกจ้างชายหรือหญิงถ้าได้ทำงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ลูกจ้างก็ควรจะได้รับค่าจ้างเท่ากันเป็นการจ่ายในลักษณะ “Equal Pay for Equal Work”[4]

5.2 หลักการจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสด (Payment-in-Cash Principle)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย ได้กำหนดหลักการ

---

[1]Labour Standards Law of Japan, Article 4.

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 53

[3]พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 208.

[4]**เรื่องเดียวกัน**

ในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ได้กำหนดหลักการจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน มาตรา 42 ซึ่งวัตถุประสงค์ของหลักการนี้ก็เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างอย่างแท้จริง และยังเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นที่มิใช่เงิน หรือจ่ายด้วยผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่เหลือจากการจำหน่าย ซึ่งความหมายของคำว่าเงินสดนี้หมายถึงเงินตราที่มีการใช้ในประเทศเกาหลีใต้ นอกจากนี้ตามอนุสัญญาฉบับที่ 95 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดว่าเงินตรานั้นไม่ได้รวมไปถึงเช็คด้วย การจ่ายโดยหุ้นบริษัทหรือตราสารทางการเงิน ก็ถือว่าเป็นการจ่ายด้วยสิ่งอื่น และเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานด้วย[1]

(2) ประเทศญี่ปุ่น

สำหรับประเทศญี่ปุ่นค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินสด ซึ่งเรื่องนี้ได้ถูกกำหนดไว้ในกฎที่ออกตามกฎหมายโรงงาน (The Factory Law's Enforcement Ordinances) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งของ เนื่องจากเกิดความยุ่งยากในการตีราคาสิ่งของนั้น รวมทั้งความไม่สะดวกในการเปลี่ยนสิ่งของนั้นเป็นเงินด้วย

ความหมายของคำว่า "เงินสด" ในหลักการนี้ได้ถูกนิยามเอาไว้ในกฎหมายว่าด้วยเรื่องสกุลเงินและการลอยตัวของเงิน (The Law Concerning Currency Units and The Flotation of Money) ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อมีการพูดถึงเงินจึงต้องเป็นเงินที่เป็นที่ยอมรับในประเทศญี่ปุ่น ดังนั้นจึงไม่ได้รวมสกุลเงินตราของต่างประเทศเอาไว้ด้วย แม้กระทั้งการชำระด้วยเช็ค ก็ยังไม่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นการชำระด้วยเงินสดเนื่องจากยังคงมีความเสี่ยง และทั้งๆที่เช็คนั้นจะเป็นเช็คที่ออกโดยธนาคาร ซึ่งเปรียบเสมือนเป็น

---

[1]Korea International Labour Foundation. **Korea's Wage System A Practical Guide.** Seoul : Republic of Korea, 1999, pp. 29-30.

เงินสดในโลกธุรกิจ ก็เกิดความไม่สะดวกบางอย่างสำหรับลูกจ้างที่ได้รับเช็คดังกล่าว[1]

ข้อยกเว้นในหลักการเรื่องการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดของญี่ปุ่นก็คือ (1) "เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในกฎหมายหรือกฤษฎีกา" (2) "เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในข้อตกลงร่วมกัน" (3) "ในกรณีที่ได้มีการกำหนดวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นที่ยอมรับเอาไว้ในประกาศ/คำสั่ง"

(3) ประเทศไทย

ส่วนประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ให้คำนิยามศัพท์ "ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง....."[2] ดังนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินเท่านั้น และเงินที่จ่ายดังกล่าวต้องเป็นเงินตราไทย จะจ่ายค่าจ้างโดยใช้บัตรหรือสิ่งของแทนเงินไม่ได้ นอกจากนี้หากจ่ายเป็นตั๋วเงิน เช่นเช็ค ตั๋วสัญญาใช้เงิน หรือจ่ายเป็นเงินตราต่างประเทศ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะจ่ายได้[3] ความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันให้ไว้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ[4]

5.3 หลักการจ่ายให้โดยตรง (The Direct-Payment Principle)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย ได้กำหนดหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

หลักการจ่ายให้โดยตรงกับลูกจ้างนี้ ประเทศเกาหลีใต้ได้บัญญัติ

---

[1]Kazuo Sugeno. (Translated by Leo Kanowitz). **Japanese Labor Law.** Second Edition. Washington, 1995, p. 181.

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

[3]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 54

[4]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 77

เป็นกฎหมายรองรับไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Act) มาตรา 42 ในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งหมายความว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลอื่นนอกจากจ่ายให้โดยตรงกับตัวลูกจ้างไม่ได้ ซึ่งวัตถุประสงค์ของหลักการนี้ก็เพื่อที่จะ คุ้มครองสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่แน่นอน ส่วนสถานที่ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น ประเทศเกาหลีใต้ไม่ได้บังคับเป็นกฎหมายว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ณ สถานที่ใด ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องสถานที่จ่ายค่าจ้าง เช่นอาจตกลงกันจ่าย ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง หรือของลูกจ้างก็ได้ นอกจากนี้ในบางกรณีก็เป็นการกระทำที่ไม่เป็นไปตามหลักการจ่ายให้โดยตรง แต่ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนหลักการจ่ายดังกล่าว เช่น

1. การจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร (Payment though a Bank Account) ถ้าลูกจ้างต้องการให้จ่ายค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคาร ซึ่งก็มีผลเหมือนกับการจ่ายให้กับลูกจ้างโดยตรง

2 การจ่ายให้ตัวแทนและผู้แทน (Delegation and Represen-tative) ตัวแทนหรือผู้แทนที่มีสิทธิรับค่าจ้างแทนลูกจ้างนั้นหมายถึงบุคคลที่เกี่ยวพันในฐานะบิดา มารดา หรือเป็นผู้แทนตามกฎหมายอื่นๆ หากจ่ายค่าจ้างให้กับผู้แทนที่ไม่ได้รับความไว้วางใจจากลูกจ้างแล้วเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

3. การจ่ายค่าจ้างโดยพนักงานส่งเอกสาร (Payment to a Messenger) การจ่ายค่าจ้างโดยพนักงานส่งเอกสารที่ถือว่าเป็นการกระทำที่ถูกกฎหมาย ก็คือในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรืออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สามี ภรรยา หรือลูกของลูกจ้างอาจได้รับค่าจ้างโดยการประทับตราลงทะเบียน อย่างไรก็ตาม การจ่ายค่าจ้างโดยวิธีการนี้จะใช้ก็ต่อเมื่อแน่ใจได้ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างอย่างแน่นอน ในกรณีที่พนักงานส่งเอกสารนำค่าจ้างไปส่งให้ลูกจ้างแล้วจะมีผลโดยกฎหมายตามที่บัญญัติไว้ในประมวลแพ่งของประเทศเกาหลีใต้ และในกรณีที่พนักงานส่งเอกสารมีการยักยอกเงินค่าจ้างโดยไม่นำส่งให้กับลูกจ้าง นายจ้างจะรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเอง

4. การโอนสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างและการอายัดค่าจ้าง (Transfer of Claim Right for Wage and Seizure of Wage) ถ้าลูกจ้างโอนสิทธิเรียกร้องสำหรับค่าจ้างของตนไปให้บุคคลที่สาม หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้บุคคลที่สามไป โดยหลักการแล้วถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ในกรณีที่มีการอายัด สิทธิเรียกร้องสำหรับ

DPU

ค่าจ้าง ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งของประเทศเกาหลีใต้ หรือการอายัดค่าจ้างโดยหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายเกี่ยวกับภาษี ในกรณีนี้อาจถือว่าเป็นข้อยกเว้นการห้ามโอนสิทธิเรียกร้องสำหรับค่าจ้างโดยนายจ้างจะจ่าย ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างภายหลังจากมีการหักเงินจำนวนนั้นแล้ว

5. การไม่รู้ที่อยู่ของลูกจ้าง (Unknown Residence of a Worker) ถ้าเป็นการยากที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอันเนื่องมาจากที่อยู่ของลูกจ้างไม่ แน่นอน ในกรณีนี้จะถือว่าเป็นการกระทำที่ถูกกฎหมายหากนายจ้างเตรียมที่จะจ่าย ค่าจ้าง และมีการออกเอกสารการรับเงินค่าจ้างไว้แล้ว[1]

(2) ประเทศญี่ปุ่น

สำหรับประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดหลักการค่าจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยตรงไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) โดยวัตถุประสงค์ของหลักการนี้ ก็เพื่อกำจัดการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างในแบบเดิมๆ เช่น การ ตักตวงผลประโยชน์ของคนกลางที่เป็นหัวหน้างาน โดยวางตัวเป็นตัวแทนในการรับ ค่าจ้าง รวมทั้งการที่บิดามารดาเป็นผู้รับค่าจ้างแทนลูกจ้างที่เป็นผู้เยาว์ด้วย ส่วนสถานที่ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น ประเทศญี่ปุ่นก็เช่นเดียวกันกับประเทศเกาหลีใต้ กล่าวคือไม่ได้บังคับเป็นกฎหมายว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ณ สถานที่ใด ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องสถานที่จ่ายค่าจ้าง เช่นอาจตกลงกันจ่าย ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างหรือของลูกจ้างก็ได้ นอกจากนี้หลักการจ่ายให้โดยตรงของประเทศญี่ปุ่นยังขยายคุ้มครองไปในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

1. การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้แทน (Pay to a Representative) การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ปกครอง หรือผู้แทนตามกฎหมายอื่น หรือตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้งโดยความสมัครใจของลูกจ้าง เป็นการฝ่าฝืนหลักการในเรื่องนี้ไม่สามารถบังคับได้ สัญญาซึ่งลูกจ้างได้มอบหมาย หรือมอบสิทธิในการรับค่าจ้างของตนให้แก่บุคคลที่สาม

---

[1]Korea International Labour Foundation. **lbid.** pp. 25-27.

นั้นเป็นโมฆะ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น (The Labour Standards Law) ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนถึงหลักการจ่ายค่าจ้างโดยตรงให้แก่ลูกจ้างที่เป็นผู้เยาว์ โดยกำหนดให้ผู้เยาว์สามารถเรียกรับค่าจ้างได้ด้วยตนเอง โดยบิดามารดา หรือผู้ปกครอง ไม่สามารถรับค่าจ้างที่ลูกจ้างที่เป็นผู้เยาว์ได้รับแทนลูกจ้างนั้นได้

2. การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับมอบอำนาจ (Payment to an Envoy) การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับมอบอำนาจ เช่นการส่งเลขาฯ ให้ไปเป็นผู้รับค่าจ้างแทนลูกจ้าง หรือการให้ภรรยาเป็นผู้ไปรับค่าจ้างของลูกจ้าง ในขณะที่ลูกจ้างกำลังนอนป่วยอยู่ เป็นเรื่องกระทำได้โดยถูกกฎหมายของญี่ปุ่น

3. การโอนสิทธิเรียกร้องในค่าจ้าง (Assignment of Wage Claims) ถึงแม้ว่าจะมีการโอนสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างไปแล้ว การจ่ายให้ผู้รับโอนก็ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อหลักการในเรื่องการจ่ายให้โดยตรง (The Direct Pay-ment Principle) ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างไปทำร้ายคนอื่นขณะเมาสุรา และได้ยินยอมโอนสิทธิเรียกร้องใน ค่าจ้างของตนให้แก่บุคคลดังกล่าวเป็นการชดใช้ แม้ว่าลูกจ้างจะได้แจ้งเจตนารมณ์ของตนให้นายจ้างได้ทราบแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างดังกล่าวให้แก่บุคคลที่สามได้ แต่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้เป็นลูกจ้างเท่านั้น ในทำนองเดียวกัน แม้ว่าลูกจ้างจะได้ร้องขอเป็นการส่วนตัวต่อนายจ้างของตน ให้ทำการชดใช้หนี้ของลูกจ้างให้แก่บุคคลที่สามโดยให้จ่ายจากเงินค่าจ้างของลูกจ้าง การที่นายจ้างชำระให้แก่บุคคลที่สามก็ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อหลักการในเรื่องการจ่ายให้โดยตรง อย่างไรก็ดี การจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่บุคคลที่สามบนพื้นฐานของการโอนสิทธิเรียกร้อง และเป็นการโอนสิทธิเรียกร้องเพื่อเป็นการชดใช้หนี้ อาจเป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายได้ หากว่าการหักเงินบางส่วนจากค่าจ้างนั้นมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในข้อตกลงที่ทำไว้กับสหภาพแรงงาน ที่เกิดจากการรวมตัวกันของลูกจ้างส่วนใหญ่หรือกับผู้ที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างส่วนใหญ่

4. ภาระที่ติดมากับสิทธิเรียกร้องในค่าจ้าง (Attachment of Wage Claims) โดยที่ค่าจ้างจะมีภาระตามกฎหมายของญี่ปุ่นในเรื่องภาษีตามกฎหมายการชำระภาษี (The National Tax Collection Law) ซึ่งหากนายจ้างได้หักภาระภาษีที่ต้องนำส่งออกจากค่าจ้างไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีแล้ว ก็ไม่ถือว่านายจ้างได้ฝ่าฝืนต่อหลักการในเรื่องการจ่ายให้โดยตรง(The Direct Payment Principle) เช่นเดียวกับภาระตามกฎหมายการบังคับในทางแพ่ง (The Civil Enforcement Law) แต่ภาระที่ติดมากับสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างนั้น กฎหมายทั้งสองดังกล่าวได้จำกัดจำนวนค่าจ้างแต่ละงวด ที่สามารถหักเพื่อชำระไว้ด้วย[1]

(3) ประเทศไทย

ส่วนประเทศไทยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองหลักการจ่ายให้โดยตรงนี้ไว้ในหมวดเกี่ยวกับการใช้จ้างงานทั่วไป แต่ได้มีการบัญญัติคุ้มครองไว้ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก โดยห้ามมิให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดา มารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา[2]

ดังนั้นหากมีการจ้างลูกจ้างที่มิใช่เป็นแรงงานเด็ก ลูกจ้างอาจตกลงกับนายจ้างว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างให้แก่ภรรยาของลูกจ้างได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย สำหรับสถานที่จ่ายค่าจ้างนั้นได้มีการบัญญัติไว้ในกรณีการจ่ายค่าจ้างโดยปกติจะต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น เช่นโอนเข้าบัญชีธนาคารแล้วให้ลูกจ้างไปเบิกจากธนาคารเอง เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง[3] ความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันให้ไว้ ชัดเจนเป็นการเฉพาะ[4] ซึ่งการกำหนดให้จ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างดังกล่าว

---

[1]Kazuo Sugeno. **Ibid.** pp. 182-183.

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 51

[3]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 55

[4]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 77

จึงไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นการคุ้มครองตามหลักการจ่ายให้โดยตรง ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างยังอาจจ่ายค่าจ้างให้กับคนที่ลูกจ้างตกลงให้มารับแทนได้ โดยไม่ผิดกฎหมาย

5.4 หลักการจ่ายเต็มจำนวน (The Payment-in-Full Principle)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้กำหนดหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ไว้วางหลักการจ่ายเต็มจำนวนไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ปฏิบัติตาม เว้นแต่จะมีการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในกฎหมาย หรือในพระราชกฤษฎีกา หรือในข้อตกลงร่วมกันให้สามารถหักค่าจ้างได้บางส่วน ซึ่งในส่วนของกฎหมาย หรือพระราชกฤษฎีกาที่ยกเว้นในเรื่องการจ่ายเต็มจำนวน อาทิเช่นการหักเงินค่าภาษีเงินได้ การหักเงินค่าประกันสังคม การหักเงินสะสมตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เป็นต้น สำหรับข้อยกเว้นที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกัน เช่นการหักเงินกู้ยืมที่พนักงานกู้ยืมจากบริษัท การหักเงินค่าสมาชิกสหภาพแรงงาน เว้นแต่ลูกจ้างคนนั้นได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว ดังนั้นหากนายจ้างหักค่าจ้างในกรณีอื่นๆ ที่ไม่เข้าข้อยกเว้นที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในพระราชกฤษฎีกา หรือในข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การกระทำดังกล่าวของนายจ้างเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย นายจ้างยังคงมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนที่จ่ายไม่เต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง

สำหรับการหักกลบลบหนี้(Offsets) ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ซึ่งรวมถึงการที่นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อลงโทษอันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างทำผิดสัญญาจ้าง หรือชดใช้ค่าเสียหาย[1] หรือบังคับให้จ่ายเงินสะสมที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้จากค่าจ้าง[2] ตลอดจนนายจ้างจะไม่หักกลบลบหนี้

---

[1] Labor Standards Act of Korea, Article 27.

[2] Labor Standards Act of Korea, Article 29.

กับเงินล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมอื่นๆ ซึ่งได้กำหนดเงื่อนไขไว้ล่วงหน้าเมื่อตอนที่ลูกจ้างเสนอตัวเพื่อขอทำงาน[1]

ในกรณีที่มีการพักงานเพื่อการลงโทษโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่เกิดสิทธิเรียกร้องสำหรับค่าจ้าง การไม่จ่ายค่าจ้างกรณีดังกล่าวนี้โดยคำนวณหักออกจากค่าจ้างเต็มจำนวนที่ลูกจ้างจะได้รับไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนหลักการนี้

(2) ประเทศญี่ปุ่น

สำหรับประเทศญี่ปุ่นกฎหมายมาตรฐานแรงงานได้บัญญัติรับรองว่า ค่าจ้างต้องจ่ายเต็มจำนวน อย่างไรก็ดี การหักเงินค่าจ้างบางส่วน อาจทำได้ “ในกรณีที่มีกฎหมายหรือคำสั่งกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น” หรือในกรณีที่มีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับสหภาพแรงงาน ซึ่งมีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น หรือที่ทำไว้กับผู้ที่เป็นตัวแทนลูกจ้างส่วนใหญ่ ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นไม่มี สหภาพแรงงาน

ในประโยค “ในกรณีที่มีกฎหมายหรือคำสั่งกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น” ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น หมายถึง การหักเงินค่าภาษีเงินได้ การหักเงินค่าประกันสังคม การหักเงินสะสมตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ และการหักอื่นๆ ที่มีลักษณะที่คล้ายกัน ซึ่งการหักค่าจ้างที่เป็นเรื่องต้องห้ามตามหลักการจ่ายเต็มจำนวนของประเทศญี่ปุ่น หมายถึง การหักเงินค่าจ้างแล้วไม่ทำการจ่ายค่าจ้างในส่วนที่หักไว้ให้ลูกจ้างเมื่อถึงกำหนดชำระ ตัวอย่างที่ชัดเจนของการหักเงินค่าจ้างซึ่งเป็นกรณีต้องห้าม คือ การที่นายจ้างเก็บค่าจ้างรายเดือนในแต่ละงวดไว้ในนามเงินกองทุนสะสม หรือเงินออมสำหรับลูกจ้าง(เป็นกรณีที่นายจ้างเก็บเองโดยไม่มีกฎหมายกำหนดไว้)

ข้อยกเว้นของหลักการจ่ายให้เต็มจำนวนของประเทศญี่ปุ่น อาจทำขึ้นในรูปข้อตกลงกับสหภาพแรงงานซึ่งเกิดจากการรวมตัวของลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานนั้น หรือที่ทำไว้กับผู้ที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างส่วนใหญ่ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นไม่มีสหภาพแรงงาน ผลของข้อยกเว้นที่ทำขึ้น

---

[1]Labor Standards Act of Korea, Article 28.

ในรูปข้อตกลงดังกล่าว จะมีผลครอบคลุมลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อตกลง กล่าวคือ ข้อตกลงที่ทำขึ้นโดยสหภาพแรงงานที่เกิดจากการรวมตัวกันของลูกจ้างส่วนใหญ่ โดยหลักแล้วจะแตกต่างจากข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาร่วมกัน (Collective Agreement) แต่หากข้อตกลงของสหภาพนั้นได้กระทำขึ้นโดยการปฏิบัติตามขั้นตอนทั้งหมดของข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาร่วมกัน ข้อตกลงนั้นจะมีผลบังคับกับลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้น นอกจากนี้หลักการจ่ายเต็มจำนวนของประเทศญี่ปุ่นยังขยายคุ้มครองไปในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

1. การหักกลบลบหนี้ (Offsets) คำถามคือ การหักกลบลบหนี้นั้น ถือเป็นประเภทหนึ่งของการหักเงินค่าจ้างซึ่งต้องห้ามโดยหลักการจ่ายให้เต็มจำนวนหรือไม่ มีคำพิพากษาศาลฎีกาประเทศญี่ปุ่นสองเรื่อง ที่ถือเป็นคำตอบยืนยันในเรื่องนี้ ในคดีแรกนายจ้างได้ทำการหักกลบลบหนี้ค่าเสียหายที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้เรียกร้อง สาเหตุเนื่องจากลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อตกลงโดยขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนายจ้างได้หักออกจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างเรียกร้องให้ชำระโดยที่การ หักกลบลบหนี้นั้น นายจ้างได้กระทำโดยลำพังแต่ฝ่ายเดียว ส่วนในคดีต่อมา นายจ้างได้ทำการหักกลบลบหนี้ค่าเสียหายที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้เรียกร้องเอาจากฝ่ายลูกจ้าง เนื่องจาก ลูกจ้างได้กระทำโดยประมาท ออกจากเงินค่าจ้างของลูกจ้าง ซึ่งการหักกลบลบหนี้ ดังกล่าวนั้น กระทำโดยลำพังนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ในกรณีทั้งสองคดีนี้ ศาลฎีกาพิพากษาว่า เนื่องจากวัตถุประสงค์ของหลักการจ่ายให้เต็มจำนวน ก็เพื่อให้แน่ใจว่า ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพื่อใช้ในการยังชีพ หลักดังกล่าวจึงรวมเอาเจตนารมณ์ในการห้ามไม่ให้มีการหักกลบลบหนี้เข้าไว้ด้วย

โดยมุมมองที่ว่า หลักการจ่ายให้เต็มจำนวน หมายรวมถึงการห้ามไม่ให้มีการหักกลบลบหนี้ด้วยนั้น ได้กลายเป็นแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับกัน แพร่หลายของผู้บรรยายกฎหมายในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ก็ยังคงถกเถียงกันว่าหลักการจ่ายให้เต็มจำนวนเป็นเพียงแต่ห้ามเรื่องการหักเงินค่าจ้างเท่านั้น โดยหลักการไม่ได้ห้ามถึงการ หักกลบลบหนี้ด้วย เกี่ยวกับเรื่องนี้กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามเรื่องการหักกลบลบหนี้กับเงินค่าจ้างไว้เฉพาะในกรณีของเงินทดลองจ่ายเท่านั้นซึ่งก็เป็นข้อสนับสนุนความคิดดังกล่าวด้วยเช่นกัน โดยแสดงให้เห็นเป็นนัยว่าการหักกลบลบหนี้อื่นๆ ถูกควบคุมโดยข้อจำกัดในเรื่องภาระที่ติดมาภายใต้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (The Code of Civil Procedure) ดังนั้น หากลูกจ้างได้ลาออกภายหลังได้ทำการยักยอกทรัพย์ไปแล้ว ซึ่งหากยึดถือตามหลัก

แนวคิดที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย และประเด็นทางกฎหมายที่ไม่อนุญาตให้นายจ้างหักเงินตามจำนวนที่ลูกจ้างได้ยักยอกไปออกจากเงินเกษียณอายุ (ซึ่งกฎหมายญี่ปุ่นถือว่าเป็นค่าจ้างอย่างหนึ่ง) ก็ย่อมเป็นเรื่องที่ปราศจากเหตุผลอย่างยิ่ง

อย่างไรก็ตาม ในมุมมองอีกด้านหนึ่งหากมองว่าการห้ามหักกลบลบหนี้ไม่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของหลักการจ่ายให้เต็มจำนวนแล้ว ผู้เป็นนายจ้างย่อมทำการหักกลบลบหนี้ออกจากค่าจ้างของลูกจ้างได้แต่เพียงฝ่ายเดียว เหตุเพราะ นายจ้างเชื่อว่าลูกจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดต่อความเสียหายที่เกิดแก่นายจ้าง(ส่วนลูกจ้างต้องไปฟ้องร้องเพื่อเรียกเงินจำนวนที่ถูกหักกลบลบหนี้ออกจากค่าจ้างคืน) แม้ว่าลูกจ้างจะได้ยืนยันแล้วว่าตนไม่ต้องรับผิดชอบก็ตาม จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีคนส่วนใหญ่ รวมทั้งผู้พิพากษาที่เห็นด้วยกับการห้ามหักกลบลบหนี้ออกจากค่าจ้าง ตามหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน และบุคคลเหล่านี้ยังมองว่าเจตนารมณ์ของมาตรา 24 แห่งกฎหมายมาตรฐาน แรงงานของญี่ปุ่น ที่ห้ามการหักกลบลบหนี้ออกจากค่าจ้างในกรณีของเงินทดลองจ่าย เป็นการเสริมความแข็งแรงให้กับเรื่องความคุ้มครองในกรณีหักกลบลบหนี้ออกจาก ค่าจ้าง จากที่เคยเป็นเพียงข้อจำกัดบางประการไปสู่การห้ามอย่างเด็ดขาด และบทบัญญัติตามมาตราดังกล่าวก็ถือว่าเป็นกฎเกณฑ์พิเศษในเรื่องการห้ามหักกลบลบหนี้ ซึ่งเป็นผลมาจากหลักการจ่ายเต็มจำนวน

2. การหักกลบลบหนี้เพื่อการแก้ไข (Corrective Offsets)

แม้ว่าในหลักการทั่วไปของประเทศญี่ปุ่นจะห้ามการหักกลบลบหนี้ออกจากค่าจ้างก็ตาม การหักกลบลบหนี้เพื่อแก้ไข ในกรณีการจ่ายค่าจ้างเกิน ได้รับอนุญาตให้สามารถทำได้ในขอบเขตจำกัด เนื่องจากคำพิพากษาของศาลฎีกาของประเทศญี่ปุ่นสองกรณีข้างต้นได้ก่อให้เกิดข้อยกเว้นนี้ขึ้น ในคำพิพากษาดังกล่าวได้ยืนยันในเรื่องข้อยกเว้นในการห้ามการหักกลบลบหนี้ ซึ่งเป็นผลจากหลักการจ่ายให้เต็มจำนวน โดยข้อยกเว้นดังกล่าว การหักค่าจ้างในงวดการจ่ายค่าจ้างของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ย่อมสามารถทำได้เพื่อเป็นการแก้ไขในกรณีที่ได้จ่ายค่าจ้างเกินไปในงวดการชำระก่อนหน้านี้ โดยที่กำหนดเวลา วิธีการ จำนวน ฯลฯ ของยอดหนี้ที่หักออกไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจในชีวิตของลูกจ้าง โดยศาลถือว่าหากการกระทำของฝ่ายนายจ้างนั้นเป็นไปเพื่อการปรับปรุงและแก้ไขในการจ่ายค่าจ้างเกินอย่างมีเหตุผลอันควร ในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกันเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงกับมูลเหตุเดิมในการจ่ายค่าจ้างเกินได้ โดยได้แจ้งให้ ลูกจ้างทราบล่วงหน้า และโดยจำนวนเงินไม่สูงนัก หรือกล่าวสั้นๆ คือหากไม่ก่อให้เกิด

ความเสี่ยงใดๆ ต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจในชีวิตของลูกจ้างแล้ว การหักกลบลบหนี้เพื่อแก้ไขย่อมสามารถกระทำได้

3. การหักกลบลบหนี้โดยความยินยอมของลูกจ้าง (Offsets Consented to by the Employees) ในแนวคำพิพากษาของศาลประเทศญี่ปุ่นสรุปได้ว่า การหักกลบลบหนี้ซึ่งเป็นไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างผู้เกี่ยวข้อง แตกต่างจากการหักกลบลบหนี้ซึ่งทำโดยลำพังนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว และไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน หากว่าความยินยอมนั้นเกิดจากความสมัครใจของ ลูกจ้างอย่างแท้จริง และโดยนายจ้างมิได้เข้าแทรกแซง เช่นการจ่ายคืนเงินกู้ซื้อบ้าน เป็นต้น

4. การไม่ใช้สิทธิเรียกร้อง (Abandonment of Wage Claims)การที่นายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้างในส่วนที่ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิเรียกร้องนั้น ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนแต่อย่างใด ตามคำพิพากษาศาลฎีกาของประเทศญี่ปุ่นในคดีหนึ่ง ลูกจ้างที่เกษียณอายุ ได้เรียกร้องให้มีการชดใช้เงินเกษียณอายุ (ซึ่งตามกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นถือเป็นค่าจ้างอย่างหนึ่ง) โดยอ้างเหตุว่าเป็นการกระทำอันไม่ชอบที่ไม่จ่ายเงินให้จากการที่ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิเรียกร้องในระหว่างที่ได้รับการจ้างงานอยู่ อันเนื่องมาจากการที่ไม่ได้ใช้สิทธินั้น ไม่มีผลต่อหลักในเรื่องการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน แต่ในคดีนี้ศาลถือว่า การที่นายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้างในส่วนที่ลูกจ้างไม่ใช้สิทธิเรียกร้อง เป็นเพราะฝ่ายลูกจ้างสมัครใจไม่ใช้สิทธิเอง ซึ่งไม่เป็นการขัดแย้งต่อหลักการดังกล่าว จึงพิพากษายืน เหตุเพราะเกิดจากความสมัครใจของฝ่ายลูกจ้างเอง[1]

---

[1]Kazuo Sugeno. **Ibid.** pp. 183-186.

(3) ประเทศไทย

ส่วนประเทศไทยได้กำหนดการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามหลักการจ่ายเต็มจำนวนไว้โดยการกำหนดห้ามมิให้นำหนี้สินอื่นใดมาหักออกจากการจ่ายค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งความมุ่งหมายของกฎหมายที่บัญญัติไว้ก็เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับเงินเต็มจำนวนไม่ต้องถูกหักมากมายจนเหลือเงินเป็นจำนวนน้อย อันมีผลก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่การดำรงชีพของลูกจ้างได้

แต่การเรียกเก็บเงินจากค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระภาษีเงินได้นั้นถือว่าเป็นหน้าที่ของพลเมืองไทยทุกคนที่จะต้องเสียภาษีอยู่แล้ว หรือเงินตามกฎหมายอื่นที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระตามกฎหมายเช่นเงินสมทบกองทุนประกันสังคม หรือเงินตามโครงการสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างฝ่ายเดียวและลูกจ้างสมัครใจที่จะร่วมโครงการนั้นๆ แล้วก็น่าที่จะหักได้เพราะเป็นประโยชน์และหน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติ เจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างนั้น ก็มุ่งเพื่อจะคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างหักเงินของลูกจ้างเพื่อประโยชน์แก่นายจ้างหรือบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน แต่ถ้าเป็นการกระทำไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างหรือเป็นหน้าที่ของลูกจ้างก็สมควรที่จะกระทำได้[1]

เงินค่าจ้างของลูกจ้างที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักได้เพื่อการชำระหนี้ภาษีเงินได้ หรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่นเงินประกันสังคม ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนี้สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่น หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่ลูกจ้างยินยอมล่วงหน้าให้หัก เงินประกัน เงินชดใช้ค่า เสียหาย เงินสะสม กองทุนเงินสะสม แต่ทั้งนี้นายจ้างจะหักได้ไม่เกินร้อยละสิบสำหรับ แต่ละกรณี ยกเว้นภาษีเงินได้หรือเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องชำระจะต้องหักไว้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย และถ้าจะหักเงินต่างๆ หลาย รายการตามที่กฎหมายกำหนดให้หักได้รวมเข้าด้วยกัน นายจ้างมีสิทธิหักได้ทั้งหมดไม่

---

[1]สุดาศิริ วศวงศ์. **คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรร-ณาการ, 2545, หน้า 149.

เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่าย[1] แต่ถ้าจะหักมากกว่านี้จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน ซึ่งความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันให้ไว้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ[2]

5.5 หลักการจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละหนึ่งครั้งตามวันที่กำหนด(The Principle of Paying Wage More than Once a Month on Specified Dates)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้วางหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ในหลักการนี้ประเทศเกาหลีกำหนดว่าค่าจ้างต้องจ่ายมากกว่าหนึ่งครั้งต่อเดือนในวันที่แน่นอน เดือนในที่นี้หมายถึงระยะเวลาโดยนับจากวันแรกจนถึงวันสุดท้ายของเดือน และวันที่แน่นอนหมายถึงวันที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนให้จ่ายค่าจ้างและได้มีการจ่ายค่าจ้างในวันนั้นเป็นประจำ ซึ่งหลักการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสร้างความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ให้กับลูกจ้าง โดยการป้องกันระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างที่ยาวนานเกินไปและไม่มีกำหนดวันจ่ายค่าจ้างที่แน่นอนด้วย[3]

สำหรับข้อยกเว้นของหลักการนี้ของประเทศเกาหลีใต้ ก็คือการที่ไม่ใช้บังคับกับการจ่ายค่าจ้าง หรือเงินช่วยเหลือที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 2 ของกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน

ส่วนกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิรับค่าจ้างแทนลูกจ้างในกรณีที่เลิกจ้างลูกจ้าง หรือกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอ หรือถึงแก่

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 77

[3]Korea International Labour Foundation. **Ibid.** p. 30.

ความตาย พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ ดังนั้นจึงขึ้นอยู่ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(2) ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดหลักการนี้ว่าในการจ่ายค่าจ้างที่มีขึ้นมากกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง จะต้องทำการกำหนดวันจ่ายไว้ด้วย สำหรับในกรณีที่เป็นการจ่ายค่าจ้างพิเศษ โบนัส หรือเงินอื่นๆ ซึ่งมีการกำหนดวันจ่ายตามประกาศ หรือคำสั่งแล้ว ก็ไม่ต้องเป็นไปตามข้อจำกัดนี้อีก

หลักการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันความไม่มั่นคงที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลจากช่วงเวลาในการจ่ายค่าจ้างแต่ละครั้งที่ยาวนานเกินไป หรือไม่ได้มีการกำหนดวันจ่ายค่าจ้างไว้ ในเรื่องนี้ถือว่าการกำหนดวันจ่าย เช่น วันอาทิตย์ที่สองของเดือน ไม่ใช่เป็นวันที่กำหนดในการจ่ายค่าจ้างตามหลักการนี้ เนื่องจากในช่วงหนึ่งปี วันดังกล่าวอาจขยับขึ้นหรือลงได้ไม่มีความแน่นอน แต่การกำหนดวันจ่ายค่าจ้างในลักษณะที่ไม่ได้กำหนดเป็นวันที่แน่นอนดังกล่าวนี้ เป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายเมื่อนำไปใช้กับการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-Time Workers) ซึ่งทำงานในวันที่กำหนดไว้แน่นอนในแต่ละสัปดาห์เท่านั้น ทั้งยังเป็นที่ยอมรับกันโดยกฎหมายว่า หลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในวันที่กำหนดแน่นอน (Specified Dates) นอกจากไม่บังคับใช้กับการจ่ายค่าจ้างที่เป็นค่าจ้างพิเศษและเงินโบนัสแล้ว ยังไม่ครอบคลุมไปถึงเรื่องเงินช่วยเหลือที่จ่ายให้เป็นปกติและต่อเนื่อง รวมทั้งเงินรางวัลจูงใจต่างๆ ที่มีการจ่ายให้ในบางเดือน เช่น เบี้ยขยัน

สำหรับในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสิ้นสุดสภาพการจ้าง ในกรณีได้รับการร้องขอจากบุคคลที่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือ เงินประกัน เงินสะสม หรือเงินอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ให้แก่บุคคลดังกล่าวภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับการร้องขอ[1]

---

[1] Labour Standards Law of Japan, Article 23.

(3) ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยโดยปกติทั่วไปจะกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่ใช้ในการคำนวณค่าจ้าง เช่นคำนวณค่าจ้างเป็นเดือน ก็จะจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง หรือในกรณีคำนวณค่าจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมง รายสัปดาห์ หรือจ่ายทุกสิบห้าวัน ก็จะคำนวณระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างสั้นลงอีก เช่น จ่ายทุกวัน ทุกสัปดาห์ ทุกสิบห้าวัน แต่อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่จะตกลงกันจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวในเรื่องนี้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การ คุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายฉบับเดิม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันได้กำหนดไว้ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ

1. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

2. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก 1. ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน[1]

ในกรณีที่มีการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง[2]

ในกรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดเนื่องจากลูกจ้างลาออก กฎหมายไม่ได้กำหนดเวลาการจ่ายเงินค่าจ้างหรือเงินอื่นๆ ไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น กำหนดการจ่ายสำหรับกรณีลาออกต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นสำคัญ[3]

---

[1]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 29 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 70

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 70 วรรคสอง

[3]พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 210.

DPU

5.6 การจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉิน (Emergency Payment)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้วางหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าบางส่วนให้แก่ลูกจ้าง ตามสัดส่วนของปริมาณงานที่ทำ เมื่อได้รับการร้องขอจากลูกจ้าง เพื่อจะนำไปจ่ายเป็น ค่าคลอดบุตร ค่ารักษาโรค ภัยพิบัติหรือในกรณีฉุกเฉินอื่นๆ ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ถึงแม้ว่าจะเป็นวันก่อนการจ่ายค่าจ้างตามปกติก็ตาม

กรณีฉุกเฉินตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกา หมายความว่า

1. การคลอดบุตร การเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุ
2. การเจ็บป่วยไม่ว่าจะเป็นการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือการเจ็บป่วยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และรวมถึงอุบัติเหตุจากการเกิดอัคคีภัย น้ำท่วม ความหายนะที่เกิดจากธรรมชาติ หรือภัยพิบัติอื่นๆ
3. การแต่งงาน หรือตาย
4. การกลับไปยังภูมิลำเนาเป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์ โดยมีสาเหตุมาจากสิ่งที่อยู่นอกเหนือการบังคับควบคุมของลูกจ้าง[1]

และกรณีฉุกเฉินนี้ต้องเป็นกรณีที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง หรือคนที่เกี่ยวพันกับลูกจ้างโดยผลของกฎหมายซึ่งลูกจ้างมีภาระผูกพันที่จะต้องช่วยเหลือหรือคนที่เกี่ยวพันนั้นดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตัวลูกจ้าง เมื่อกรณีฉุกเฉินเกิดขึ้นกับคนเหล่านี้ตามกฎหมายให้จัดรวมอยู่ในกรณีฉุกเฉินที่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิเรียกร้องค่าจ้างในกรณี ฉุกเฉินได้

เมื่อนายจ้างได้รับการร้องขอจากลูกจ้างให้จ่ายเงินในกรณีฉุกเฉิน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้โดยไม่ชักช้า และจำนวนค่าจ้างที่จ่ายในกรณีนี้จะเป็นค่าจ้าง

---

[1] Enforcement Decree of The Labor Standards Act of Korea, Article 20.

DPU

ของงานที่ได้ทำมาแล้ว ทั้งนี้นายจ้างไม่มีภาระผูกพันที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในส่วนของงานที่ลูกจ้างยังไม่ได้ทำ

(2) ประเทศญี่ปุ่น

ส่วนประเทศญี่ปุ่นนั้น หากลูกจ้างได้ร้องขอให้มีการจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉินเร่งด่วนประเภทค่าทำคลอด ค่ารักษาพยาบาลในเวลาเจ็บป่วย หรือเมื่อมี อุบัติเหตุ หรือเหตุฉุกเฉินอื่นๆ ซึ่งได้กำหนดไว้ในคำสั่ง นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนดังกล่าวให้ ก่อนถึงกำหนดวันที่จ่ายค่าจ้างตามปกติ

"กรณีฉุกเฉินเร่งด่วน" หมายถึง สถานการณ์ที่ลูกจ้าง หรือบุคคลในอุปการะของลูกจ้าง

1. ให้กำเนิดทารก เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ
2. แต่งงานหรือเสียชีวิต
3. มีความจำเป็นต้องเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนา ซึ่งอยู่ในสถานที่ห่างไกล เป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์ โดยมีสาเหตุมาจากสิ่งที่อยู่นอกเหนือการบังคับควบคุมของลูกจ้างได้[1]

(3) ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยหลักการนี้ไม่ได้มีการกำหนดไว้เป็นกฎหมายเพื่อใช้บังคับนายจ้างและเป็นแนวทางให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม ดังนั้นหากเป็นการกรณีที่ลูกจ้างต้องการค่าจ้างในงานที่ทำไปแล้วก่อนถึงกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง อันเนื่องมาจากเหตุฉุกเฉินใดๆ ก็ตาม ลูกจ้างต้องร้องขอจากนายจ้างเอง การที่นายจ้างจะทำตามที่ร้องขอหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเอง หรือขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้นการที่ไม่ได้บัญญัติกฎหมายรองรับในเรื่องดังกล่าวนี้อาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในกรณีที่ตัวเองหรือครอบครัวมีเหตุฉุกเฉินจำเป็นต้องใช้เงินได้

---

[1]Kazuo Sugeno. **Ibid.** pp. 186.

DPU

5.7 เงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดกิจการชั่วคราว (Allowance for Suspension Business)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้วางหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ได้บัญญัติว่า "(1) ถ้าธุรกิจมีการหยุดชั่วคราวโดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง ให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องมากกว่าร้อยละ 70 ของการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย ในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ถ้าจำนวนที่เท่ากับร้อยละ 70 ของการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยเกินกว่าค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ ในกรณีนี้ค่าจ้างตามปกติอาจถูกนำมาจ่ายสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราว (2) โดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติในวงเล็บหนึ่ง นายจ้างที่ไม่สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากสาเหตุที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อาจขออนุญาตต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labor Relations Commission) เพื่อจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในวงเล็บหนึ่ง สำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวก็ได้" ซึ่งตามบทบัญญัติ ดังกล่าวมีข้อพิจารณาดังนี้

1. สาเหตุโดยทั่วไปที่ให้เกิดสถานการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้นั้นจะมีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้าง นายจ้าง หรือจากบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน ดังนั้นประมวลกฎหมายแพ่งจึงได้วางหลักว่านายจ้างไม่จำต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่การไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาจ้างนั้นเกิดจากตัวลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น เว้นแต่จะมีกำหนดไว้เป็นพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ถ้าหากเป็นความผิดของ นายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะเรียกร้องค่าจ้าง ทั้งนี้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 538 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเกาหลีใต้

2. ตามมาตรา 538 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเกาหลีใต้ ถ้าการไม่สามารถทำให้สมบูรณ์ตามภาระผูกพันแห่งสัญญาอันมีสาเหตุมาจากตัวนายจ้าง ลูกจ้างไม่เสียสิทธิ (มีสิทธิ) เรียกร้องค่าจ้าง กรณีดังกล่าวนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างได้เต็มตามจำนวนที่จะได้รับ (ร้อยละ 100) แต่สำหรับพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษจึงจำกัดสิทธิเรียกร้องไว้ที่ร้อยละ 70

3. สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวตามที่บัญญัติไว้ทั้งประมวลกฎหมายแพ่ง และพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การตรวจสอบเครื่องจักร การขาดแคลนวัตถุดิบ การขาดแคลนพลังงาน เครื่องจักรเกิดความเสียหาย การลดขนาดกิจการ ปริมาณการสั่งสินค้าลดลง หรือมีสาเหตุมาจากปัญหาการบริหารจัดการภายใน ส่วนสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวที่บัญญัติไว้เฉพาะพระราชบัญญัติ มาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การลดขนาดกิจการอันเนื่องมาจากคำสั่งของรัฐบาล หรือเกิดความไม่มั่นคงทางการเงินและทางวัตถุดิบอันเนื่องมาจากสถานการณ์ร้ายแรงทางธุรกิจของบริษัทแม่

4. การจ้างค่าจ้างสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวจะได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างมากกว่าร้อยละ 70 ของการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย เมื่อมีการหยุดกิจการ ชั่วคราวสำหรับบางส่วนของวัน แต่หากการไม่สามารถดำเนินกิจการได้ต่อเนื่องอันเนื่องมาจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือสงคราม นายจ้างอาจจะขออนุญาตต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70 ของการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย[1]

(2) ประเทศญี่ปุ่น

ในส่วนประเทศญี่ปุ่นตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานบัญญัติว่า “กรณีที่เกิดการหยุดชะงักของธุรกิจขึ้น โดยมีสาเหตุมาจากตัวนายจ้างเอง นายจ้างมี หน้าที่ต้องจ่ายเงินช่วยเหลือจำนวนหนึ่งให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยของลูกจ้างแต่ละคน ในระหว่างที่ธุรกิจเกิดการหยุดชะงัก”[2] โดยเงิน

---

[1]Korea International Labour Foundation. **Ibid.** pp. 36-38.

[2]Labour Standards Law of Japan, Article 26.

ดังกล่าวนี้ให้เรียกว่า “เงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ” (Allowance for Business Interruption) จากบทบัญญัติดังกล่าวมีข้อพิจารณาดังนี้

1. วัตถุประสงค์ จากแนวคิดเพื่อให้เกิดความมั่นคงในเรื่องรายได้ขั้นต่ำสำหรับการยังชีพของลูกจ้าง วัตถุประสงค์เบื้องต้นมีขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันในการได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีเกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจ โดยสภาวะการหยุดชะงักของธุรกิจนั้นมิได้มีสาเหตุมาจากลูกจ้าง วัตถุประสงค์ประการต่อมาเพื่อเป็นการป้องกันขอบเขตในเรื่องภาระความรับผิดชอบของนายจ้างในสถานการณ์ซึ่งอยู่นอกเหนือการบังคับควบคุมของนายจ้างไม่ให้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการออกกฎหมายในเรื่องนี้จึงจำกัดให้นายจ้างรับผิดในกรณีที่การหยุดชะงักของธุรกิจนั้น มีสาเหตุมาจากตัวนายจ้างเองเท่านั้น

2. การหยุดชะงักของธุรกิจ (Business Interruptions) หมายถึง การที่ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่ยังมีผลบังคับได้ ซึ่งงานที่ไม่สามารถปฏิบัติได้นั้นจะเป็นงานของทั้งกลุ่ม หรือเป็นงานของลูกจ้างคนหนึ่งคนใดก็ได้ และไม่ว่าจะเป็นการหยุดงานตลอดทั้งวัน หรือหยุดงานในบางช่วงของวันทำงานที่ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานไว้

3. เหตุผลของแนวคิด (Reasons Attributable) ตามประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศญี่ปุ่น (The Civil Code) ได้บัญญัติว่า เมื่อหนี้ไม่ว่าจะเป็นหนี้ในเรื่องใด เช่นเรื่องการจัดการงาน ซึ่งหนี้นั้นมิได้รับการปฏิบัติการชำระหนี้ให้ลุล่วงโดยมีสาเหตุมาจากเจ้าหนี้ตามสัญญา เช่นนายจ้างแล้ว ลูกหนี้ตามสัญญาก็ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการชำระหนี้ เช่นมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามการมองทั่วไปและการพิจารณาโดยหลักกฎหมายแล้ว พื้นฐานแนวความคิดในเรื่องการประกันในการได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ จะมีขอบเขตกว้างขวางมากกว่าพื้นฐานแนวคิดตามประมวลกฎหมายแพ่ง ทั้งนี้เพราะตามประมวลกฎหมายแพ่งถูกตีความว่าเจ้าหนี้ต้อง รับผิด ถ้าเจ้าหนี้ประพฤติปฏิบัติโดยเจตนา หรือเป็นการละเลยไม่เอาใจใส่ หรือเป็นการกระทำในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นการพิจารณาโดยยึดมั่นตามสัญญา แต่พื้นฐานแนวความคิดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Law) จะมีความเหมาะสมกว่าโดยจะรวมเอาสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเสียหายกับธุรกิจที่ไม่ได้เป็น “ผลสืบเนื่องจากตัวนายจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งเท่านั้น เว้นแต่สถานการณ์นั้นจะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือการบังคับควบคุมได้ของนายจ้าง

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ เกิดจากนโยบายในการประกันรายได้ขั้นต่ำเพื่อการยังชีพของลูกจ้างในกรณีที่เกิดการหยุดชะงักของธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่เป็นผลมาจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้นั้น มีผลสองประการด้วยกัน คือ ประการแรก เพื่อเป็นประกันว่าเงินช่วยเหลือจำนวนร้อยละ 60 ภายใต้บังคับตามประมวลกฎหมายแพ่ง และได้กำหนดโทษทางอาญาด้วย ประการต่อมาก็คือ เพื่อขยายขอบเขตของคำว่า “ผลที่สืบเนื่องจากผู้เป็นนายจ้าง” ดังนั้น ถึงแม้ว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจจะสอดคล้องกับเงื่อนไขทั้งสองประการตามประมวลกฎหมายแพ่ง ที่ว่ามี “ต้นกำเนิดมาจากภายนอก” และเป็น “สิ่งที่ไม่อาจป้องกันได้” ก็ตาม แต่หากพบว่ามูลเหตุที่แท้จริงนั้น เกิดจากสิ่งที่อยู่ในขอบเขตที่นายจ้างบังคับควบคุมได้แล้ว บทบัญญัติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานก็ให้การประกันว่านายจ้างมีภาระหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจในอัตราร้อยละ 60 ของจำนวนค่าจ้างโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง

ในบรรดาสาเหตุต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดภาระในการที่นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วได้แก่ กรณีการตรวจสภาพเครื่องจักร-อุปกรณ์ อุปสรรคในการได้มาซึ่งทรัพยากรต่างๆ ที่เกิดจากความผิดพลาดในการจัดสรรทรัพยากรเหล่านั้นภายในระบบงานของนายจ้างเอง การหยุดดำเนินงานตามคำแนะนำของหน่วยงานของรัฐ และอุปสรรคในการได้รับเงินทุนและทรัพยากรต่างๆ อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของบริษัทแม่[1]

(3) ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย หลักการในเรื่องการจ่ายเงินช่วยเหลือในกรณีหยุดกิจการชั่วคราวได้บัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานว่า

---

[1]Kazuo Sugeno. **lbid.** pp. 186-187.

"ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ"[1]

วัตถุประสงค์ของบทบัญญัตินี้ก็เพื่อให้โอกาสนายจ้างที่จะหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีที่มีจำเป็นจากเหตุหนึ่งเหตุใดอันเกิดจากตัวของนายจ้างเองซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย เช่นการขาดแคลนวัตถุดิบ ยอดสั่งซื้อสินค้าลดลง เครื่องจักรเกิดความเสียหาย หรือเกิดการขาดสภาพคล่องทางการเงิน เป็นต้น ขณะเดียวกันก็เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ได้รับความ เดือดร้อนเกินควรในขณะที่นายจ้างหยุดกิจการ โดยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ซึ่งการหยุดชั่วคราวตามมาตรานี้หากครบเงื่อนไขตามที่บัญญัติไว้แล้วถือว่าเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะหยุดงานชั่วคราวได้เลย โดยไม่คำนึงถึงว่าลูกจ้างที่หยุดงานนั้นจะเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่[2]

สำหรับคำว่า "เหตุสุดวิสัย" นั้นมีความหมายตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่า เหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น[3]

5.8 การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาช่วง (Subcontract Business)

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาช่วง

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8880-8886/2542

[3]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8

ประเทศญี่ปุ่นไม่ได้บัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองไว้ จะมีประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไทยที่กำหนดหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองไว้ กล่าวคือ

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ได้วางหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้ว่า ในกรณีที่เป็นการดำเนินธุรกิจ โดยการรับเหมาช่วงต่อเนื่องกันเป็นช่วงๆ หากมีผู้รับเหมาช่วงรายหนึ่งรายใดที่เป็นนายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้โดยมีสาเหตุมาจากผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ให้ผู้รับเหมาช่วงรายถัดขึ้นไปก่อนรายนั้นต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วงที่เกี่ยวข้องเป็นนายจ้างด้วย[1]

วัตถุประสงค์ของบทบัญญัตินี้ก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างในงานที่มีการรับเหมาช่วง ซึ่งผู้รับเหมาช่วงอาจจะไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้โดยทั้งนี้เป็นผลมาจากผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป

สำหรับขอบเขตของ “สาเหตุที่มาจากผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป” ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้แก่

1. ในกรณีที่ล้มเหลวในการจ่ายเงินตามสัญญาในวันที่ต้องจ่าย
ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาโดยปราศจากข้ออ้างที่มีเหตุผลสนับสนุน

2. ในกรณีที่ล้มเหลวหรือล้าช้าในการจัดหาส่งของหรืออุปกรณ์ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาโดยปราศจากข้ออ้างที่มีเหตุผลสนับสนุน

3. ในกรณีที่ขัดขวางการปฏิบัติงานตามปกติของผู้รับเหมาช่วงโดยไม่ทำตามข้อที่กำหนดไว้ในสัญญาโดยปราศจากข้ออ้างที่มีเหตุผลสนับสนุน

นอกจากนี้ในส่วนของลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วง(Subcontract Workers) นายจ้างจะต้องประกันการจ่ายเงินตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานที่ลูกจ้างได้ทำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานให้กับผู้รับเหมาช่วง หรือถูกว่าจ้างโดยสัญญาอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

---

[1] Labor Standards Act of Korea, Article 43.

(2) ประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง โดยกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดรับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม[1] ซึ่งเป็นการกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างทุกกรณีในส่วนของเงินที่ลูกจ้างจะได้รับ

ในกรณีที่ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปได้จ่ายเงินตามกฎหมายที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างแล้ว ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงนั้นมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

5.9 หลักการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้วางหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ได้กำหนดหลักการเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Act) ซึ่งกำหนดค่าจ้างในระดับที่ต่ำสุดที่นายจ้างสามารถจ่ายให้ลูกจ้างได้โดยไม่ผิดกฎหมาย และจำนวนค่าจ้างที่กำหนดนั้นจะต้องเป็นการประกันศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Humam Dignity) ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 32(3) แห่งรัฐธรรมนูญ

(2) ประเทศญี่ปุ่น

สำหรับประเทศญี่ปุ่นได้วางหลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 12

DPU

ไว้ในกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Law) ทั้งนี้ก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาบังคับใช้ นายจ้างจะกำหนดค่าจ้างให้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้

(3) ประเทศไทย

ส่วนการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย เพื่อไม่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตราใดก็ได้ขึ้นอยู่กับความพอใจหรือความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายเห็นว่าการที่จะปล่อยให้อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง หรือความตกลงกันนั้น พื้นฐานของการไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่าเสียเปรียบอยู่ตลอดเวลา กฎหมายจึงกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตาม ในปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะใช้ในรูปประกาศกระทรวงแรงงาน ซึ่งอาศัยอำนาจตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยไม่มีกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการเฉพาะ

5.10 การแยกประเภทค่าจ้าง (Wage Ledger)

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างโดยการแยกประเภทค่าจ้าง ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้เป็นกฎหมาย สำหรับประเทศเกาหลีใต้ได้บัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน โดยกำหนดให้ นายจ้างจะต้องกำหนดประเภทค่าจ้างในสถานประกอบการของตน ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการกำหนดค่าจ้างพื้นฐานและเงินช่วยเหลือครอบครัว จำนวนค่าจ้างและสาระสำคัญอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาในเวลาที่จ่ายค่าจ้างแต่ละครั้ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้สามารถแยกได้ว่าอะไรคือค่าจ้างที่เป็นผลตอบแทนการทำงาน และอะไรเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายในลักษณะที่เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างและครอบครัว

5.11 การประกันการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงาน (Guaranteed Payment of Piece-Work Wages)

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างโดยการประกันการจ่ายตามชิ้นงาน ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไทยไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้เป็นกฎหมาย สำหรับประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติรับรองไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงานว่า ลูกจ้างที่ได้รับการ ว่าจ้างในระบบการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงาน หรือในระบบการรับเหมางานประเภทอื่น นายจ้างต้องให้การประกันรายได้ในจำนวนที่แน่นอน ตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงานที่ ลูกจ้างได้ทำงานจริง[1]

บทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยป้องกันการลดลงของระดับรายได้ที่แท้จริงของลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่มีลูกค้าลดลง โดยมีสาเหตุที่ไม่ได้เกิดจากตัวของลูกจ้าง หรือเป็นเพราะวัตถุดิบที่ด้อยคุณภาพ หรือประการอื่นๆ ในทำนองเดียวกัน ดังนั้น การประกันค่าจ้างตามที่บัญญัติไว้ จะกำหนดให้มีจำนวนเท่ากับที่ลูกจ้างเคยได้รับในยามปกติ และในทางตรงกันข้าม ก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างที่มีการประกันไว้ให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานด้วยเช่นกัน

5.12 ความรับผิดในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างโดยกำหนดความรับผิดในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่นไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้เป็นกฎหมาย สำหรับประเทศไทยได้บัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ว่า เมื่อได้ตกลงกันว่าจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อไรแล้วนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามที่ได้กำหนดไว้นั้น มิฉะนั้นจะถือว่านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและต้องจ่ายให้ครบถ้วนตามที่ได้ตกลงกันไว้ ไม่ว่าเกิดจากลืมจ่าย เกิดความเข้าใจผิด หรือเพราะเหตุใดก็ตาม ตามกฎหมายถือว่านายจ้างผิดนัดต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีของยอดเงินที่ค้างชำระอยู่ แต่ถ้าเป็นกรณีผิดนัดจ่ายค่าจ้างหรือ

---

[1]Labour Standards Law of Japan, Article 27.

จ่ายให้ไม่ครบจำนวนโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เช่นนายจ้างนำเงินไปเล่นการพนันหมด หรือนำเงินไปลงทุนอย่างอื่น จึงไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่นนี้ถือว่าเป็นการจงใจผิดนัด นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าของ ยอดเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

การที่กฎหมายกำหนดไว้ดังกล่าวก็เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจนให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตรงตามเวลาที่กำหนด มิฉะนั้นแล้วลูกจ้างอาจได้รับความเดือดร้อนเพราะไม่ได้รับค่าตอบแทนตามกำหนดหรือได้รับไม่ครบถ้วน แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างไว้ด้วยว่า ถ้านายจ้างพร้อมที่จะจ่ายเงินดังกล่าว แต่ไม่พบลูกจ้างหรือลูกจ้างไม่ยอมรับ ถ่วงเวลาเพื่อจะรับ ดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายได้ ซึ่งจะทำให้การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มยุติลงนับแต่วันที่นำเงินไปวางไว้[1]

5.13 อายุความ (Prescription of Wage)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ในเรื่องอายุความประเทศเกาหลีใต้ได้กำหนดไว้ว่า การใช้สิทธิเรียกร้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Act) ต้องใช้สิทธิเรียกร้องภายในระยะเวลาสามปี มิฉะนั้นเป็นอันขาดอายุความ

(2) ประเทศญี่ปุ่น

ส่วนประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดไว้ว่า สิทธิเรียกร้องในค่าจ้างตลอด

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9

DPU

จนสิทธิเรียกร้องในเรื่องอื่นๆ ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) ถ้าไม่ได้บังคับภายในกำหนดสองปี สิทธิเรียกร้องนั้นเป็นอันขาดอายุความ และในเรื่องค่าจ้างนั้นได้มีบทบัญญัติพิเศษแก้ไขให้ระยะเวลาในเรื่องอายุความสั้นลงเหลือเพียงหนึ่งปี ทั้งนี้ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่ง (The Civil Code) ส่วนเรื่อง อายุความในสิทธิเรียกร้องเรื่องเงินเกษียณอายุ ได้มีการแก้ไขกฎหมายในปี ค.ศ.1987 กำหนดให้มีอายุความห้าปี

(3) ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยได้กำหนดไว้ว่า กรณีลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องเรียกเอาค่าจ้าง กฎหมายกำหนดอายุความไว้สองปี ทั้งนี้ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 193/34 (9) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาในเรื่องการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น โดยเปรียบเทียบกับประเทศไทยจะพบว่าทั้งสองประเทศ และประเทศไทยต่างก็ให้ความสำคัญในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง มีการกำหนดหลักการต่างๆ เกี่ยวกับค่าจ้างไว้เหมือนๆ กัน เช่นการจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายโดยเสมอภาคระหว่าง ลูกจ้างชายและหญิง การจ่ายค่าจ้างให้เต็มจำนวน ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินสด เป็นต้น จะมีบางเรื่องที่แต่ละประเทศจะให้ความคุ้มครองต่างกันออกไปบ้าง เช่นเรื่องการแยกประเภทค่าจ้างที่ประเทศเกาหลีใต้ให้การคุ้มครองประเทศเดียว เรื่องการประกันการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงานที่ประเทศญี่ปุ่นให้การคุ้มครองประเทศเดียว หรือเรื่องความรับผิดในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่มที่ประเทศไทยให้การคุ้มครองประเทศเดียว เป็นต้น แต่โดยหลักการแล้วจะเห็นได้ว่าทุกประเทศที่กล่าวมาข้างต้นต่างก็เห็นความจำเป็นที่ต้องกำหนดเป็นมาตรการเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเทศต่างๆ เหล่านี้ รวมถึงประเทศไทยต่างก็ให้ความสำคัญกับค่าจ้างในฐานะที่เป็นเงินพื้นฐานที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการจ้างแรงงาน ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว

6 ค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้าง คือสิ่งสำคัญที่สุดในการจ้างแรงงาน โดยแต่เดิมนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างนั้นจะเป็นเรื่องการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งการตกลงนั้นตั้งอยู่บน พื้นฐาน

ของความไม่เท่าเทียมกันในอำนาจต่อรอง ทำให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบ รัฐจึงมีแนวความคิดในเรื่องการกำหนดเป็นกฎหมายมาบังคับในเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

6.1 ความเป็นมา แนวคิด และหลักการ

เมื่อสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมเจริญก้าวหน้าขึ้น ความต้องการใช้แรงงานมีมากขึ้นปัญหาเรื่องลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างในเรื่องต่างๆ เช่นเรื่องเวลาทำงาน วันหยุด ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำเกินควรมีมากตามสภาวะความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นนั้น ซึ่งปัญหาในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำเกินควรนี้ รัฐมองเห็นว่าเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อสังคมในระดับกว้าง ความจำเป็นของรัฐที่จะต้องเข้ามาแทรกแซงโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้พอแก่การ ครองชีพ ตลอดจนเพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ขาดอำนาจต่อรองไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือกดค่าแรงจนต่ำเกินไป

จากความเป็นมาดังกล่าวจึงเกิดแนวคิดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นโดยทั่วไปแล้วมักจะกำหนดในประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งได้แก่ประเทศที่มีลักษณะดังนี้

(1) เป็นประเทศที่มีประชากรมาก (Labour intensive) การเสนอขายแรงงานจึงมีมากเกินความต้องการของตลาดแรงงาน

(2) ประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้กำลังแรงกายทำงานและเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Sweating of labour and unskilled)

(3) ภาวะการจ้างงานที่ลูกจ้างตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบ นอกจากจะถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างแล้ว สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมก็ไม่สู้ดีนัก (Bad conditions of employment generally)

(4) ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงานและส่วนใหญ่ยังมิได้มีการรวมตัวกันเพื่อสร้างฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม (Bargaining power)

สำหรับในประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะมีอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะเกิดขึ้นโดยการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างในกลุ่มประเภทกิจการเดียวกัน รัฐจะเข้าไปแทรกแซงโดยการกำหนดค่าจ้าง

ขั้นต่ำเสียเองเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะในกิจการที่ลูกจ้างไม่มีฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วมเท่านั้น[1]

ในส่วนเรื่องหลักการแล้วประเทศที่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นนั้น ก็เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นแก่ประชากรวัยทำงาน หรือคนงานไร้ฝีมือที่เริ่มแรกเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการ คุ้มครองบุคคลเหล่านั้นมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกกดราคาค่าแรงต่ำจนเกินควร แต่ขณะเดียวกันรัฐก็ต้องคำนึงถึงขีดความสามารถในการจ่ายของนายจ้างด้วย ซึ่งการกำหนดหลักการในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(1) เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้าง หรือเอารัดเอาเปรียบค่าแรงงานของลูกจ้างจนเกินไป

(2) เพื่อยกระดับรายได้ของลูกจ้างให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพอย่างมีมาตรฐานที่ดีขึ้น

(3) เพื่อขจัดปัญหาอัตราค่าจ้างน้อย แต่ชั่วโมงทำงานมาก (Sweating System)

(4) เพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้นต่อค่าจ้างระดับอื่น

(5) เพื่อประกันการแข่งขันให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่างผู้ประ-

---

[1]มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-6.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529, หน้า 137.

กอบกิจการด้วยกัน เมื่อต้นทุนทางด้านแรงงานไม่แตกต่างกันมากนัก

DPU

(6) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้มีการกระจายรายได้ที่เหมาะสม[1]

จากวัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำข้างต้นนั้น วัตถุประสงค์ข้อ (1) ที่จะป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้างของลูกจ้างให้ต่ำ หรือเอารัด เอาเปรียบในเรื่องค่าแรงงานของลูกจ้างจนเกินไปเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพื่อขจัดการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างโดยจ่ายค่าจ้างน้อย และมีสถานที่ทำงานที่เลว การที่รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ด้วยเหตุจำเป็นเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองต่ำ และในกรณีที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้นับว่าเป็นแนวความคิด เมื่อแรกเริ่มมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของบางประเทศ ดังปรากฏอยู่ในกฎหมายของประเทศนิวซีแลนด์ เมื่อปี ค.ศ.1894 การตั้งคณะกรรมการค่าจ้างของประเทศออสเตรเลียในปี ค.ศ.1896 และการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคณะกรรรมการการค้าแห่งสหราชอาณาจักร ค.ศ.1909 (British Trade Boards Act of 1909) ของอังกฤษก็มีวัตถุประสงค์เช่นว่านี้[2]

---

[1]ธีระ หงษ์เจริญ. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 149.

[2]สะอาด โกมลบุณย์. "ค่าจ้างขั้นต่ำ" **วารสารศาลแรงงาน.** 8, 4. ตุลาคม-ธันวาคม 2532, หน้า 97.

DPU

6.2 วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยหลักปฏิบัติสากลนิยมใช้วิธีการพิจารณากำหนด 5 วิธี คือ

(1) ให้นายจ้างเป็นฝ่ายกำหนดขึ้น

การกำหนดอัตราค่าจ้างโดยวิธีนี้ เป็นการกำหนดโดยนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งประเทศที่ใช้วิธีการนี้จะเป็นประเทศที่ด้อยพัฒนาและนายจ้างเป็นผู้มีอิทธิพลทางการเมือง รวมทั้งองค์กรลูกจ้างไม่เข้มแข็ง ลูกจ้างอยู่ในภาวะเสียเปรียบ ขาดอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง ตลอดจนค่าจ้างที่นายจ้างกำหนดขึ้นจะอยู่ในอัตราที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการทำงาน

(2) กำหนดโดยการตกลงต่อรองกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆ ไป

การกำหนดอัตราค่าจ้างโดยวิธีนี้ เป็นการกำหนดโดยการเจรจาต่อรองกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆ ไป โดยไม่มีองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วม และอัตราค่าจ้างที่เกิดจากผลการต่อรองกันเองนี้ มีผลเฉพาะตัว ลูกจ้างที่เจรจาต่อรองเท่านั้น ดังนั้นถ้าลูกจ้างคนใดอยากได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่าใดก็ต้องเรียกร้องเอง และการที่จะได้ตามที่เรียกร้องหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับความสำคัญของตัว ลูกจ้างแต่ละคนเป็นหลัก ซึ่งการกำหนดค่าจ้างวิธีนี้ปัจจุบันไม่เป็นที่นิยมใช้ เนื่องจากเกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง และไม่มีบรรทัดฐานในการกำหนดค่าจ้างที่แน่นอน รวมทั้งก่อให้เกิดความยุ่งยากกับนายจ้างที่จะต้องทำความตกลงกับลูกจ้างเป็นรายๆ ไป

(3) กำหนดโดยการตกลงต่อรองโดยผ่านตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพียงสองฝ่าย (ทวิภาคี)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำวิธีนี้ เป็นการกำหนดโดยที่องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างอยู่ในสถานะคู่กรณีกัน จะร่วมทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพียง 2 ฝ่าย (ทวิภาคี) ไม่มีฝ่ายรัฐบาลเข้าร่วมเจรจาด้วย โดยทั้ง 2 ฝ่ายจะตั้งตัวแทนฝ่ายตน

เข้าเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargainning) เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่จะจ่ายให้ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น หรือในสถานประกอบการที่มีกิจการประเภทเดียวกัน หรือในงานอาชีพเดียวกัน

การกำหนดค่าจ้างโดยวิธีการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนี้ เป็นวิธีการที่ใช้ในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรม ซึ่งองค์กรลูกจ้างมีความเข้มแข็งพอ เช่น ในประเทศสวีเดน และอังกฤษ แต่ในประเทศที่ใช้การกำหนดค่าจ้าง ขั้นต่ำโดยวิธีนี้จะมีปัญหาในเรื่องความยุติธรรมในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองของลูกจ้าง หากหน่วยงานใดองค์กรลูกจ้างมีความเข้มแข็งย่อมเจรจาต่อรองค่าจ้างขั้นต่ำได้มากกว่า และปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เกิดกับลูกจ้างซึ่งมีจำนวนมากที่ไม่ได้รวมกันเป็นองค์กรลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน หรือสหภาพ แรงงานไม่มีความเข้มแข็ง ต้องรับภาระในค่าสินค้าที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องจากสหภาพที่ เข้มแข็งสามารถเจรจาต่อรองค่าจ้างได้สูงขึ้น โดยนายจ้างได้ผลักภาระในเรื่องต้นทุน ค่าจ้างนี้ไปยังผู้บริโภค ทั้งๆ ที่ลูกจ้างจำนวนดังกล่าวยังคงได้รับค่าจ้างเท่าเดิม[1]

(4) กำหนดโดยมีคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับอัตราค่าจ้างซึ่งประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย (ไตรภาคี)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำวิธีนี้ เป็นการกำหนดโดยคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย คือฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ที่มีลักษณะเป็นแบบไตรภาคี เป็นผู้พิจารณากำหนดระดับอัตราค่าจ้าง การกำหนดโดยวิธีนี้แตกต่างจากการกำหนดแบบการเจรจาต่อรอง 2 ฝ่ายที่เรียกว่าทวิภาคี คือจะมีฝ่ายรัฐบาลเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองและฝ่ายรัฐบาลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการนี้จะมีสิทธิออกเสียงในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง การกำหนดโดยวิธีนี้จะ

---

[1]ธีระ หงษ์เจริญ. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 152.

ใช้มากในประเทศกำลังพัฒนาที่องค์กรลูกจ้างยังไม่เข้มแข็งพอที่จะต่อรองให้มีการกำหนดค่าจ้างอย่างเหมาะสม

(5) กำหนดเป็นกฎหมายบังคับใช้ระดับชาติ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำวิธีนี้ เป็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยรัฐ คือการที่องค์กรของรัฐเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอาจกระทำด้วยวิธีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในกฎหมายโดยตรง หรืออาจกระทำโดยวิธีกำหนดหลักการที่ต้องปฏิบัติในการกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในตัวบทกฎหมาย และให้องค์กรที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักการที่วางไว้ เมื่อประกาศเป็นกฎหมายแล้ว จะมีผลบังคับใช้เป็นการทั่วไป

สำหรับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ จะใช้วิธีการกำหนดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีผสมกัน ก็ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สังคมของประเทศนั้นๆ วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับประเทศหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับประเทศอื่นก็ได้ ส่วนประเทศไทยในสมัยก่อนจะใช้วิธีที่ 1 คือนายจ้างจะเป็นฝ่ายกำหนดค่าจ้างขึ้นเอง จะมีบ้างที่ใช้วิธีที่ 2 ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างในตำแหน่งที่มีความสำคัญและขาดแคลนลูกจ้างในตำแหน่งงานนั้น สำหรับในปัจจุบันจะใช้วิธีที่ 4 และ 5 ร่วมกัน กล่าวคือ มีคณะกรรมการค่าจ้างที่มีลักษณะเป็นแบบไตรภาคี เป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้วเสนอให้รัฐบาลประกาศบังคับใช้เป็นกฎหมายเช่นเดียวกับกฎหมายอื่นๆ ต่อไป[1]

---

[1]กองบรรณาธิการ. “ปัญหาค่าแรงขั้นต่ำ:รัฐบาลต้องมีมาตรการที่เหมาะสม” **วารสารเอกสารภาษีอากร.** 10, 112. มกราคม 2534, หน้า 132.

6.3 รูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดได้หลายลักษณะ แต่ลักษณะของการกำหนดที่เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันในประเทศต่างๆ มี 3 แบบ คือ

(1) กำหนดตามลักษณะของท้องถิ่น

การกำหนดตามลักษณะของท้องถิ่น เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามภาวะเศรษฐกิจและมาตรฐานการครองชีพของแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่แท้จริง และมีมาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับ เดียวกัน

(2) กำหนดตามลักษณะของกิจการ

การกำหนดตามลักษณะของกิจการ เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามประเภทของกิจการต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเหมืองแร่ การก่อสร้าง การขนส่ง หรือการบริการในกิจการโรงแรมและร้านอาหาร ทั้งนี้เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นมีความ เหมาะสมกับสภาพการทำงานในแต่ละกิจการ

(3) กำหนดตามประเภทของแรงงาน

การกำหนดตามประเภทของแรงงาน เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและฝีมือของลูกจ้างในแต่ละระดับได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ

สำหรับรูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ จะกำหนดตามลักษณะของท้องถิ่น โดยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดซึ่งจะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันในแต่ละจังหวัดตามปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำส่วนการกำหนดตามลักษณะของกิจการ และการกำหนดตามประเภทของ แรงงานนั้นปัจจุบันยังไม่ได้ใช้รูปแบบดังกล่าวในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากมีปัญหาในทางปฏิบัติ จึงทำให้

ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแยกตามอุตสาหกรรม หรือตามการบริการ ตลอดจนยังไม่ได้มีแบ่งประเภทแรงงานตามความสามารถและฝีมือแล้วกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามฝีมือแรงงานแต่ประการใด

6.4 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึงอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด[1] และเสนอให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้นายจ้างยึดถือเอาอัตราขั้นต่ำที่กำหนดไว้นั้นเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง โดยมีจุดประสงค์ที่จะให้การ คุ้มครองแก่คนงานเมื่อแรกเข้าทำงานและคนงานไม่มีฝีมือให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในภาวะเศรษฐกิจขณะนั้นๆ ได้[2]

(1) ความเป็นมาของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

ในสมัยก่อนการกำหนดอัตราค่าจ้างส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นฝ่ายกำหนด โดยค่าจ้างที่นายจ้างกำหนดจะอยู่ในอัตราค่าจ้างที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการทำงาน และค่าจ้างที่นายจ้างกำหนดเพื่อจ่ายให้ลูกจ้างแต่ละคนในสถานประกอบการของตนก็อาจไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและความสำคัญของ ลูกจ้างแต่ละคน หากจะมีการเจรจาต่อรองก็เป็นการเจรจาต่อรองกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆ ไป โดยไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในรูปกฎหมายเป็นการทั่วไป

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็นกฎหมายมีขึ้นครั้งแรกโดยประกาศ

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

[2]สุดาศิริ วศวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 132.

ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2515 ที่ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยประกาศฉบับดังกล่าวกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเรียกว่า คณะกรรมการค่าจ้าง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (ในขณะนั้น) เป็นผู้แต่งตั้งและมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 โดยกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับ 12 บาท ใช้บังคับในท้องที่ 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ซึ่งกรม แรงงาน (ในขณะนั้น) ประมาณว่าลูกจ้าง 100,000 คน ได้รับประโยชน์จากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตั้งแต่ปี 2516 เป็นต้นมา รัฐบาลได้เพิ่มความสนใจในปัญหาแรงงาน การจ้างงาน และค่าจ้าง โดยในปี พ.ศ. 2517 กำหนดนโยบายแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ว่าจะสร้างงานให้แก่กำลังแรงงาน ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในปี พ.ศ. 2518 กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ และกำหนดนโยบายว่ารัฐบาลจะให้ความคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและค่าจ้างที่ดีขึ้น

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 จนถึงปัจจุบันมีการประกาศกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรวม 34 ฉบับ ประกอบด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย 22 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) 3 ฉบับ และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 3 ฉบับ โดยฉบับที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ ประกาศกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ.2546 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นกฎหมายสำคัญฉบับหนึ่ง ซึ่งให้สิทธิแก่ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ให้มาพิจารณาเสนอความเห็นโดยมีผู้แทนภาครัฐคอยให้ความสนับสนุน และเป็นกรรมการไตรภาคีที่มีความสำคัญยิ่ง ทั้งต่อการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อพิจารณากระบวนการนโยบายของประเทศ นโยบายค่าจ้างหรือนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นนโยบายเพียงประการเดียวในนโยบายและมาตรการของรัฐที่มีขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานการครองชีพให้แรงงานที่มีรายได้น้อย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างทั่วราชอาณาจักรและถือเป็นนโยบายค่าจ้างเพียงนโยบายเดียวของภาคเอกชน ซึ่งเป็นทั้งนโยบายของรัฐและเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้าง[1]

(2) หน่วยงานหรือกิจการที่กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะใช้บังคับกับการจ้างแรงงานเท่านั้น การจ้างทำของจะไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหมายความว่า ก่อนที่จะพิจารณาว่านายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้อย่างไรบ้าง เช่น เรื่องวันทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น จะต้องพิจารณาเสียก่อนว่าการประกอบกิจการนั้นเป็นเรื่องของการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ ถ้าเป็นเรื่องของการจ้างแรงงานแล้วจึงจะนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้ แต่ถ้าเป็นเรื่องของการจ้างทำของแล้วจะไม่นำกฎหมายแรงงานมาบังคับใช้เลย ซึ่งจะต้องไปบังคับกันตามประมวลแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างทำของเท่านั้น

สำหรับประเทศไทยได้กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำฉบับแรกไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าว จะใช้บังคับกับงานทุกประเภท กิจการ ยกเว้น ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด[2] หมายความว่า นายจ้างที่ประกอบการกิจการ

---

[1]สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. “ประมวลข้อมูล เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย” 2541, หน้า 2.

[2]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 1 ทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นงานประเภทใดที่มิใช่งานราชการ และงานที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดยกเว้นไว้เป็นพิเศษแล้ว กิจการนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับ ค่าจ้างขั้นต่ำ นับแต่มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาบังคับใช้ ทางกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยกเว้นไม่ใช่บังคับแก่งานเกษตรกรรมซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์เท่านั้น ซึ่งหมายความว่า ลูกจ้างที่ทำงาน เกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็นเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้หรืองานเลี้ยงสัตว์ จะไม่มีสิทธิ เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้อย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ เหมือน กิจการประเภทอื่น เพราะนายจ้างไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติ

DPU

สำหรับงานที่มิได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ก็จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะกฎหมายเกี่ยวกับ ค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้กำหนดยกเว้นไว้ว่าไม่ต้องใช้บังคับกับงานที่มิได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจด้วย ซึ่งการที่งานที่มิได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจไม่ได้อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน(ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน)แล้ว จะหมายความว่าไม่อยู่ในข่ายบังคับต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำด้วยไม่[1]

ต่อมาเมื่อมีการตั้งสภารักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) และสภานิติบัญญัติแห่งชาติใน พ.ศ. 2534 ได้มีการตราพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2534 ซึ่งได้มีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจและฝ่ายพนักงานรัฐวิสาหกิจในลักษณะรูปแบบพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยเฉพาะ โดยมีหลักการคล้ายคลึงกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้แทนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายฉบับ ดังกล่าวได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในการประกาศระเบียบ มาตรฐานของสิทธิประโยชน์พนักงานรัฐวิสาหกิจขึ้น มาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีเนื้อหาสาระครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

---

[1]สุดาศิริ วศวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 134.

ทุกด้านขึ้นมาใช้แทนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม[1] รวมถึงกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ซึ่งทำให้รัฐวิสาหกิจไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

หลังจากได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ในส่วนของกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำได้มีการนำมาบัญญัติไว้เป็นหมวดหนึ่ง คือ หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง ดังนั้นการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 กับกิจการใด หรือไม่บังคับใช้กับกิจการใดทั้งหมดหรือบางส่วน ย่อมมีผลถึงการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำด้วยโดยตรง ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับกับการจ้างแรงงานทุกประเภท รวมถึงกิจการที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการ ยกเว้นตามกฎหมาย ดังนั้นเพียงแต่สถานประกอบการนั้นหรือการประกอบกิจการนั้นมีลูกจ้างเพียงคนเดียวก็อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้แล้ว และในส่วนของกิจการที่อยู่ในข่ายได้รับการยกเว้นนั้น ได้มีการบัญญัติหลักการในเรื่องการไม่ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่หน่วยงานต่างๆ ดังนี้[2]

1. ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

2. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้ สำหรับกิจการที่ได้รับการยกเว้นไม่ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้

---

[1]ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. “เอกสารการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง วิเคราะห์พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฉบับใหม่” 2545, หน้า 15.

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 4

เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู[1] มิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตราซึ่งรวมถึงหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้างด้วย บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการ

ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย[2] มิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตราซึ่งรวมถึงหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง ด้วยบังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ[3] นอกจากนี้ยังได้กำหนดมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรม งานที่รับไปทำที่บ้าน[4]

DPU

---

[1]กฎกระทรวง ฉบับที่ 1(พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (1)

[2]กฎกระทรวง ฉบับที่ 1(พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (2)

[3]กฎกระทรวง ฉบับที่ 1(พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (3)

[4]กฎกระทรวง ฉบับที่ 9(พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

7 คณะกรรมการค่าจ้าง

ในปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้างเป็นหน่วยงานของรัฐเพียงหน่วยงานเดียวที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่โดยที่คณะกรรมการ ค่าจ้างยังไม่มีนโยบายในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา ซึ่งในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างดังกล่าว

7.1 ประวัติความเป็นมาของคณะกรรมการค่าจ้าง

ประเทศไทยแต่เดิมการกำหนดอัตราค่าจ้างมักขึ้นอยู่กับนายจ้าง[1] หรือการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นรายๆ ไป ไม่มีคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการเฉพาะ คณะกรรมการค่าจ้างชุดแรกได้รับการแต่งตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 2 ที่ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการคุ้มครองแรงงาน โดยให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[2] กระทรวงมหาดไทยจึงอาศัยอำนาจดังกล่าวออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างให้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐบาลเพื่อกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพ อยู่ได้[3] โดยคณะกรรมการค่าจ้างดังกล่าวเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วยประธานและ

---

[1]นิคม จันทรวิทุร. **แรงงานและกฎหมายไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523, หน้า 62.

[2]ประกาศของคณะปฏิบัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ข้อ 2 (4)

[3]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อ 6

กรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คน และไม่เกิน 15 คน ในจำนวนนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน คณะกรรมการค่าจ้างจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี[1] เมื่อมีการโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2536 ก็ได้โอนอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างมาเป็นของกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคมด้วย

ต่อมาสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[2] เป็นผลให้มีการยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานฯ ที่ เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง แต่ยังคงให้คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งก่อนที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ใช้บังคับให้อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะครบวาระ[3] ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าว มีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงแรงงานฯ แตกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างจำนวน 15 คน แต่งตั้งโดย คณะรัฐมนตรี และให้ปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีการดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะกำหนด[4]

นับแต่กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง จน

---

[1]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 3

[2]ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541

[3]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 162

[4]วรรณพร ชูอำนาจ. “เอกสารประกอบการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง” 2545, หน้า 4.

ถึงปัจจุบัน (ตั้งแต่ปี 2515-2547) เป็นระยะเวลา 32 ปี มีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแล้วทั้งสิ้น 15 ชุด (โดยชุดที่ได้รับการแต่งตั้งในปัจจุบันเป็นชุดที่ 15 เริ่มเข้ารับตำแหน่งเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2545) ซึ่งหลังจากมีการปฏิรูประบบราชการเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 คณะกรรมการค่าจ้างเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

7.2 องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์การไตรภาคี ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ[1] คณะกรรมการค่าจ้างจะดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี เมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ ในกรณีที่มีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ คณะรัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้[2] การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมี กรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม ในกรณีที่การประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมา

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 78

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 80

DPU

จากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือว่าเป็นองค์ประชุมและต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม[1]

7.3 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายค่าจ้าง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และอื่นๆ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง

(2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อแนะนำภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี

(3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

(4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ ตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม

(5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง

(6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคเอกชน

(7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

(8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง หรือตามที่คณะ รัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้าง จะมีข้อ

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 82

สังเกตุเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้[1] นอกจากนี้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรกำหนด[2] เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการได้

7.4 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นผู้แทนไตรภาคี ประกอบด้วยบุคคลไม่เกิน 15 คน ซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายนายจ้าง มีหน้าที่เสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับจังหวัด และนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง พร้อมข้อมูลและข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณา เพื่อให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อบังคับใช้แก่นายจ้างและลูกจ้างของจังหวัด โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่นำเสนอจะต้องมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง

DPU

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 79

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 84

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด หลักการเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ในการจ้างแรงงานนั้นสิ่งที่นายจ้างต้องการจากการจ้างลูกจ้างคือการทำงานให้แก่ตน โดยนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ในขณะเดียวกันนายจ้างยังมีหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เรื่องต้องจัดสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนสวัสดิการอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง แต่สิ่งที่สำคัญและเป็นความต้องการในการที่ลูกจ้างทำงานก็คือค่าจ้าง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อนำมาใช้จ่ายภายในครอบครัวของตน ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างมากน้อยเพียงใดย่อมมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างโดยตรง สำหรับการจ่ายค่าจ้างในประเทศไทยนั้น นายจ้างอาจกำหนดจ่ายเป็น รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายปี หรือกำหนดอย่างอื่นได้ตามความตกลงหรือความเหมาะสม แต่สิ่งหนึ่งที่ประเทศไทยได้กำหนดโดยผลของกฎหมายเพื่อให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามคือการต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เนื่องจากรัฐเห็นว่าปัญหาค่าจ้าง เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของเรื่องการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ ข้อพิพาททั้งหลายมักจะมีสาเหตุมาจากค่าจ้าง[1] และบางครั้งอาจลุกลามออกไปจนยากจะควบคุมในที่สุดก่อให้เกิดผลเสียหายอย่างกว้างขวาง ซึ่งในบทนี้จะได้กล่าวถึง ทฤษฎี แนวคิด หลักการของค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ความเป็นมา แนวคิด หลักการของค่าจ้างขั้นต่ำ วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงคณะกรรมการค่าจ้าง

---

[1]นิคม จันทรวิทุร. **คำบรรยายวิชากฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2517, หน้า 52.

1 ความหมายของค่าจ้าง

สิ่งสำคัญในการที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง คือนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงานเสมอ โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576 บัญญัติว่า "...ถ้ามิได้มีการตกลงสินจ้างกันไว้โดยชัดแจ้งย่อมถือเอา โดยปริยายว่ามีคำมั่นจะให้สินจ้าง"[1] ซึ่งหมายความว่าถ้ากำหนดโดยชัดแจ้งว่าจะจ่ายสินจ้างไว้ก็จ่ายสินจ้างกันตามที่ตกลง และแม้ไม่ได้กำหนดไว้โดยชัดแจ้งกฎหมายก็ยังถือเอาโดยปริยายว่ามีคำมั่นว่าจะให้สินจ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้รับผลตอบแทนการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดความหมายของค่าจ้างไว้ว่า "ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้"

ความหมายของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้แตกต่างจากความหมายของค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน อันเป็นกฎหมายที่ใช้แต่เดิม ซึ่งได้กำหนดคำนิยามศัพท์คำว่า "ค่าจ้าง หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และมีความหมายรวมไปถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร"[2]

---

[1]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576

[2]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ข้อ 2

จะเห็นว่าความหมายของค่าจ้างมีความแตกต่างกัน โดยความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้ค่าจ้างหมายถึงเงินเพียงอย่างเดียว ฉะนั้นจึงจะนำเอาสิ่งของมาตีราคารวมเป็นค่าจ้างดังเช่น ตามประกาศ

นอกจากนี้ค่าจ้างยังมีความหมายรวมไปถึงเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย หมายความว่าในวันหยุดและวันลาที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นสิทธิที่ลูกจ้างจะหยุดและลาได้โดยได้รับค่าจ้าง แม้ลูกจ้างจะไม่ต้องมาทำงานนายจ้างยังต้องมีหน้าที่จ่ายเงินให้ตามที่ได้ตกลงกำหนดกันเอาไว้ โดยเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันหยุดและวันลาที่ไม่มาทำงานนั้นก็เรียกว่าเป็นค่าจ้างด้วย ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และวันหยุดตามประเพณี รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง[2] ส่วนการลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้

---

[1]ธีระ หงส์เจริญ. "ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 51.

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 56

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือการลาป่วย ลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมัน ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ลาเพื่อคลอดบุตร แต่จะได้รับค่าจ้างจำนวนกี่วันนั้นกฎหมายกำหนดไว้แตกต่างกันในแต่ละ

สิ่งที่ควรจะสังเกตุก็คือค่าจ้างนั้นต้องมีลักษณะที่เป็นการจ่ายให้เป็นประจำและลูกจ้างได้รับเหมือนกันหมด ถ้าเป็นการจ่ายเป็นบางครั้งบางคราวและเฉพาะลูกจ้างบางกลุ่มก็ไม่เป็นค่าจ้าง[2] เรื่องนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาหลายฉบับ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2335/2523 วินิจฉัยว่าเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางซึ่งนายจ้างจ่ายให้ในกรณีลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัดเป็นบางครั้งคราวไม่เป็นค่าจ้างถึงแม้ว่าคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้จะเป็นคำพิพากษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 แต่หลักการยังสามารถใช้ได้ในปัจจุบัน ส่วนคำพิพากษาฎีกาอื่นที่วินิจฉัยว่าอะไรบ้างที่เป็นค่าจ้าง และอะไรที่ไม่ใช่ค่าจ้าง จะได้กล่าวถึงโดยละเอียดในหัวข้อต่อไป

สำหรับหลักการอีกประการหนึ่งที่สำคัญของค่าจ้างตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็คือ ค่าจ้างเท่ากัน โดยถือว่างานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง หลักการเรื่องค่าจ้างเท่ากันนี้เป็นหลักการที่ยึดถือติดต่อกันตลอดมา ซึ่งเหตุผลใหญ่ก็เพื่อตัดปัญหาด้านสังคมลง ตลอดจนการประกันความเสมอภาคทางด้านแรงงานนั่นเอง[3]

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 และ 57 วรรคหนึ่ง

[2]นิคม จันทรวิทุร. **กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530, หน้า 81.

[3]**เรื่องเดียวกัน**

2 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของทุกประเทศมานานแล้ว ดังนั้นจึงมีแนวคิดทฤษฎีค่าจ้างที่คิดโดยนักเศรษฐศาสตร์มากมายที่อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่มี

2.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just price Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้มีชื่อเรียกสั้นๆ ว่า “Just Wage” ซึ่งหมายถึงแนวคิดที่ว่า ค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับชั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งสำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้ ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่มีมาช้านานแล้วในสังคมเศรษฐกิจตั้งแต่ยุคโบราณจนกระทั้งมาถึงยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น การต้องมีวิธีกำหนดค่าแรงงานจึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำ โดยค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีสามารถดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงดูครอบครัวโดยที่สามารถคงบริการการผลิตของตนเอาไว้ได้ต่อไป ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวนี้ก็ยังมีอิทธิพลอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาลที่สำคัญคือ การพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น[1]

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดความยุติธรรมนี้ได้มีการยึดถือเป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือ

---

[1]สุณี ฉัตราคม. **ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2528, หน้า 16.

(1) ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice) หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่เข้ามาช่วยในการผลิต และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจหรือมีคุณค่าราคาอยู่ในตัว ดังนั้น การมาทำงานจึงควรต้องมีการให้ผล

(2) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice) ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้าง กล่าวคือ ถือว่าเมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้นสังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ ควรต้องเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่เพียงพอ[1]

2.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (The Subsistence Wege Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรปเป็นแบบระบบโรงงาน และเป็นช่วงที่มีแนวคิดทางเศรษฐกิจเป็นแบบเสรีนิยม ซึ่งในระยะนั้นนักเศรษฐศาสตร์เริ่มเห็นถึงความสำคัญของต้นทุนด้านแรงงานว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ในสมัยนี้ได้พยายามคิดทฤษฎีที่จะอธิบายการจ่ายค่าจ้างที่ดีขึ้นกว่าแบบเดิม

โดยทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า ค่าจ้างแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือ มีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างสูงกว่า

---

[1]สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. “รายงานการศึกษาวิจัย ปีงบประมาณ 2538 เรื่อง โครงการศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างในภาคราชการ ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ” 2538, หน้า 4.

ระดับพอประทังชีพขนาดครอบครัวจะขยายออกไปชนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณการเสนอขายแรงงานมีมากขึ้น และค่อยๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม ตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอประทังชีพ ปริมาณการเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อยๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพ[1]

ในส่วนนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญชื่อ อดัม สมิท (Adam Smith) เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะลดลงเข้าสู่ระดับพอประทังชีพก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะงักงัน (Stationary State) เป็นเวลานานเท่านั้น โดยเห็นว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ และนายจ้างจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้างมากกว่าสหภาพแรงงาน เนื่องจากมีการจัดองค์การและมีอำนาจต่อรองที่ดีกว่าลูกจ้างเสมอ[2]

สำหรับนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษที่สำคัญอีกคนหนึ่งชื่อ เดวิด ริคาร์-โด (David Ricardo) ได้อธิบายโดยพยายามเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงาน และการอยู่รอด ซึ่งเขาเห็นว่าในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ (Subsistence Level) นั่นคือค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนของสิ่งเหล่านี้นั้นเองที่ทำให้แรงงานต่างๆ สามารถดำรงอยู่ต่อเนื่องตลอดไปเป็นวัฏจักร ซึ่งเมื่อแรงงานน้อย ค่าจ้างสูง ก็จะเป็นการจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มเข้ามา และจะมีผลให้ค่าแรงงานตกต่ำลงอีกหมุนเวียนกันไป โดยทฤษฎีนี้จะมีใช้บ้างเฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาน้อยมากเท่านั้น[3]

---

[1]กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “ค่าจ้างรายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ.2543” 2545, หน้า 5.

[2]สุณี ฉัตราคม. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 16.

[3]สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 6.

2.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ย ถูกกำหนดโดยการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นต่อปี ซึ่งต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างในระยะยาวและเน้นหนักในด้านของการเสนอขาย (Supply)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้เกิดขึ้นในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐ-ศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญที่มีบทบาทมากในการเสนอทฤษฎีนี้ชื่อ จอห์น สจ๊วต มิลล์ (John Stuart Mill) ซึ่งได้อธิบายว่า นายจ้างจะมีกองทุนจำนวนหนึ่งสำหรับเพื่อจ่ายค่าจ้างและส่วนแบ่งของลูกจ้างแต่ละคน ส่วนจะมีเท่าใดนั้นจะกระทำโดยการแบ่งเฉลี่ยออกตามจำนวนของลูกจ้าง ดังนั้นค่าจ้างจึงขึ้นลงตามการขยายตัวของลูกจ้าง หรือตามขนาดของกองทุน หรือทั้งสองกรณีรวมกัน

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

2.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory)[1]

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิต และการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไป

---

[1]**เรื่องเดียวกัน,** หน้า 7.

ที่ประสิทธิภาพ ผลผลิตแรงงาน (Productivity of labor) เป็นหลัก โดยการจะจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างประสิทธิภาพ และผลผลิตแรงงาน ซึ่งทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ

(1) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory)

ตามทฤษฎีนี้ค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างจะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ทำได้ ทั้งนี้โดยถือว่าผลผลิตจากปัจจัยอื่นๆ ล้วนคงที่ และมูลค่าของผลผลิตที่คนงานทำได้นั้น การพิจารณาจะทำโดยพิจารณาจากผล

กล่าวโดยสรุป ค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จะเท่ากับมูลค่าผลผลิตที่เขาทำได้ และค่าจ้างของลูกจ้างคนหนึ่งก็จะเป็นการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างทำงานที่เหมือนกัน จึงเท่ากับต่างมีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากันด้วย

(2) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต (Productive Efficiency Theory)

ทฤษฎีนี้นับเป็นการปรุงแต่งจากทฤษฎีแรก นั่นคือ การยอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแต่ละคนแสดงความสามารถเพิ่ม (หรือลด) ค่าจ้างของตนตามประสิทธิภาพผลผลิตที่ตนทำได้ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่าเมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว รายได้ของตนนั้นจะสูงเพิ่มตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่ทำได้มีระดับมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานแล้วรายได้ของคนๆ นั้น จะคงระดับเดิมหรือลดต่ำกว่าระดับถัวเฉลี่ย

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้มุ่งพยายามที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างให้เป็นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

2.5 ทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง (Bargaining Theory of Wage)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงานของทศวรรษ 1920 ถ้าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรีแล้ว อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดได้แน่นอนที่จุดใดจุดหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้น นายจ้างก็จะไม่จ้างและรับลูกจ้างคนอื่นมาทำงานแทน ในทางตรงกันข้ามถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนดดังกล่าว ลูกจ้างก็จะไม่ทำงานด้วยและไปหา

2.6 ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ

ทฤษฎีค่าจ้างได้มีการพัฒนามาเป็นระยะ และมักจะเป็นพื้นฐานที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมักนำมาต่อรองกัน ทฤษฎีค่าจ้างอื่นๆ มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป คือ

(1) ทฤษฎีค่าจ้างตามแบบการอุปโภค (Consumption Theory of Wages)

(2) ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎอุปสงค์และอุปทาน (Law of Supply and Demand)

---.

[1]กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “รายงานผลการสำรวจ ค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน พ.ศ.2540” 2542, หน้า 11.

(3) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Sciences Theory of Wages)

ทฤษฎีนี้จะพิจารณาระดับค่าจ้างของกิจการ มีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง การพิจารณาค่าจ้างเฉพาะบุคคล และการกำหนดค่าจ้างให้เป็นเครื่องมือจูงใจด้วย[1]

จากทฤษฎีค่าจ้างที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ไม่มีทฤษฎีใดที่จะสามารถอธิบายได้ว่าควรกำหนดอัตราค่าจ้างอย่างไร และเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดค่าจ้างควรเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพราะปัจจัยที่กระทบต่อค่าจ้างนั้นมีมากมายและซับซ้อน ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกฎหมาย และสังคม ทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมกับชุมชนหนึ่งหรือประเทศหนึ่ง อาจใช้ไม่ได้กับอีกชุมชนหนึ่งหรืออีกประเทศหนึ่งก็เป็นได้ แต่

3 วิวัฒนาการการกำหนดค่าจ้างในประเทศไทย

การกำหนดค่าจ้างในประเทศไทยได้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับโดยเริ่มจากในยุคที่การจ้างแรงงานยังไม่มีความสำคัญอันเนื่องมาจากเป็นการเกณฑ์แรงงานจนกระทั่งถึงยุคที่การจ้างแรงงานโดยการจ่ายค่าจ้างมีความสำคัญ ซึ่งแยกพิจารณาเป็นยุคต่างๆ ได้ดังนี้

3.1 ยุคก่อนใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประเทศไทยในอดีตกาลจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอม-

---

[1]สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 7.

เกล้าเจ้าอยู่หัว ตลาดแรงงานถูกพันธนาการโดยระบบไพร่ กล่าวคือผู้ชายไทยอายุระหว่าง 18-60 ปีบริบูรณ์ ต้องรับใช้มูลนายและกษัตริย์ในรูปไพร่สมบ้าง ไพร่หลวงบ้าง และแรงงานเกณฑ์บ้าง[1] ซึ่งสภาพดังกล่าวทำให้ค่าจ้างเป็นเรื่องที่เกือบไม่มีความสำคัญหรือบทบาทใดๆ เลย

การใช้แรงงานโดยการจ่ายค่าจ้างเริ่มมีความสำคัญในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการจ้างแรงงานทำการขุดคลอง แต่ปรากฏว่าชาวไทยในสมัยนั้นไม่ได้มารับจ้างโดยการใช้แรงงาน อันอาจเนื่องมาจากต้องรับใช้มูลนายและกษัตริย์ จนเกิดการขาดแคลนแรงงานเสรี[2] หรืออาจเป็นเพราะการถือว่างานรับจ้างเช่นนั้นเป็นงานชั้นต่ำ[3] จึงผลักดันให้แรงงานชาวจีนที่อพยพมาอยู่ในประเทศไทยเข้ามารับจ้างในครั้งนั้นเป็นส่วนใหญ่

3.2 ยุคใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในระยะก่อนที่จะมีการใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่นาน ระบบการจ้างแรงงานเริ่มมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้น แต่แรงงานส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นแรงงานต่างชาติโดยเฉพาะชาวจีน แต่คำว่าจ้างแรงงานได้ปรากฏและบัญญัติเป็นกฎหมายขึ้นในประเทศไทยเป็นครั้งแรก[4] เมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2472 โดยมาตราที่บัญญัติถึงเรื่องการจ้างแรงงานไว้เป็นพื้นฐานคือ มาตรา 575 “อันว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นคือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้

---

[1]พอพันธ์ อุยยานนท์. **ประวัติศาสตร์แรงงานไทย ฉบับกู้ศักดิ์ศรีกรรมกร.** กรุงเทพฯ : บริษัท เอดิสัน เพรส โพรดักส์ จำกัด, 2541, หน้า 65.

[2]**เรื่องเดียวกัน**

[3]ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. **กฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523, หน้า 7.

[4]**เรื่องเดียวกัน**

สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” บทบัญญัติมาตรานี้ได้กล่าวถึงสินจ้างซึ่งก็คือค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานซึ่งกันและกัน แต่กฎเกณฑ์การควบคุมการกำหนดค่าจ้างนั้นใช้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา[1] คือขึ้นอยู่กับความพอใจของทั้งสองฝ่ายที่จะตกลงต่อรองกันโดยเสรี

3.3 ยุคใช้กฎหมายแรงงาน

การกำหนดค่าจ้างนั้นยังไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ควบคุมทางกฎหมาย การกำหนดค่าจ้างทั่วไปจึงเป็นการปล่อยให้ลูกจ้างกับนายจ้างตกลงหรือต่อรองค่าจ้างกันเองโดยลำพัง ลูกจ้างจะอยู่ในฐานะเสียเปรียบเป็นส่วนใหญ่ จนกระทั่งถึง พ.ศ. 2499 จึงมีการออกกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 เป็นกฎหมายแรงงานที่บัญญัติเรื่องคุ้มครองแรงงาน และมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ไว้ด้วย ซึ่งมีบทบาทในการควบคุมการกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นธรรมขึ้นโดยยอมให้ฝ่ายลูกจ้างรวมตัวกันต่อรองกับนายจ้างได้[2] ต่อมาในปี พ.ศ.2501 มีการ

DPU

จนกระทั่งได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใหม่ในปี พ.ศ.2507 โดยการนำของจอมพลถนอม กิตติขจร ได้มีความพยายามในการปรับปรุงนโยบายทางด้านแรงงาน เนื่องจากปัญหาแรงงานที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกขณะ ผู้ใช้แรงงานต้องประสบกับปัญหาการเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง เป็นผลให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่ต่ำเกินไป ลูกจ้างจึงรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องค่าจ้าง ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อเสถียรภาพของประเทศทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประกอบกับรัฐบาลไทยถูกโจมตี

---

[1]สุนทร ศรชัย. "ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างตามกฎหมาย" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539, หน้า 19.

[2]สุณี ฉัตราคม. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 278.

จากองค์กรแรงงานต่างประเทศในที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่ามีการเอาเปรียบลูกจ้าง[1]

ดังนั้นในปี พ.ศ.2515 จึงได้มีการร่างกฎหมายแรงงานขึ้นมาอีกครั้ง และได้ประกาศใช้ในปีนั้น ซึ่งก็คือประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ.2515 และได้มีกฎหมายที่ออกตามความใน ข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าว คือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 และได้มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยออกมาแก้ไข เพิ่มเติม ในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอีกหลายฉบับเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของแรงงานทั่วไป

ต่อมาเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 อันมีผลทำให้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง

---

[1]วิภาวี ศรีเพียร. “การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคมมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หน้า 3.

[2]สุนทร ศรชัย. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 20.

4 คำพิพากษาศาลฎีกาของประเทศไทยเกี่ยวกับ “ค่าจ้าง”

การจะเข้าใจความหมายของค่าจ้างได้ดียิ่งขึ้นนั้น การศึกษาจากแนวคำพิพากษาของศาลที่ตัดสินไว้จะเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมความเข้าใจในเรื่องค่าจ้างได้เป็นอย่างดี ซึ่งแนวคำพิพากษาศาลฎีกามีทั้งที่วินิจฉัยว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นทั้งค่าจ้าง และไม่เป็นค่าจ้าง ดังนี้

4.1 คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาที่ศาลฎีกาพิพากษาว่าเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และตามกฎหมายเก่าที่ยังใช้เป็นบรรทัดฐานได้ โดยหลักเกณฑ์ของค่าจ้างที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิพากษา คือ

(1) เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายตามสัญญาจ้าง ซึ่งจะตกลงเป็นหนังสือ วาจา หรือปริยายก็ได้

(2) นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

DPU

-ผู้จ่ายต้องเป็นนายจ้าง หากเป็นผู้อื่นจ่ายมิใช่ค่าจ้าง

-ผู้รับคือลูกจ้าง

-นายจ้างต้องจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายผ่านมือ โดยดูที่ใบเสร็จรับเงินหรือหลักฐานการจ่ายอื่น

(3) นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

-ตอบแทนการทำงานโดยตรง คือจ่ายให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง เช่น ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวัน จ่ายให้แก่ลูกจ้างทำงานตามผลงาน

-ตอบแทนการทำงานโดยอ้อม คือจ่ายให้เพื่อเสริมการทำงาน เช่น ค่าดำรงตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง เบี้ยกันดาร เงินเพิ่มวิชาชีพ เป็นต้น

-จ่ายให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง[1]

(4) คำพิพากษาศาลฎีกาที่สำคัญที่วินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้าง

1. เบี้ยเลี้ยง เบี้ยเลี้ยงชีพที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างมีจำนวนแน่นอน และจ่ายให้เป็นการประจำรายเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือน จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง[2]

2. เงินค่าครองชีพ เงินค่าครองชีพซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนมีลักษณะเป็นการจ่ายประจำและแน่นอน เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานเช่นเดียวกับค่าจ้าง แม้จะจ่ายเป็นการช่วยเหลือในภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงก็ตามถือเป็นค่าจ้าง[3]

3. ค่าพาหนะ ลูกจ้างเป็นพนักงานขายและเก็บเงินต่างจังหวัดได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน เดือนละ 2,000 บาท ค่าพาหนะและค่าที่พักซึ่งต้องไปทำงานต่างจังหวัดอีกเดือนละ 25 วัน เป็นเงินเดือนละ 9,000 บาท เป็นการเหมาจ่าย ดังนี้ ลักษณะการทำงานของลูกจ้างต้องทำงานต่างจังหวัดทุกเดือน เดือนละ 25 วัน เวลาทำงานของลูกจ้างอยู่ต่างจังหวัด เงินค่าพาหนะและค่าที่พักที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น

4. เงินเพิ่มสู้รบ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบเป็นเงินที่นายจ้าง

---

[1]รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับใช้งาน.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2544, หน้า 25-26.

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3223/2525, ที่ 1328/2527 และที่ 2526/2529 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 509/2525 และที่ 2819/2532

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2386/2527

จ่ายพร้อมเงินเดือนถือได้ว่า เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง จึงเป็นค่าจ้าง[1]

5. ค่าน้ำมันรถ นายจ้างจ่ายค่าน้ำมันรถเป็นการเหมาจ่ายเป็นรายเดือน เดือนละเท่าๆ กัน โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้ใช้เป็นค่าน้ำมันรถหรือไม่ หรือว่าได้ใช้จ่ายไปเป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด จึงเป็นการให้เป็นการประจำ จำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับเงินเดือนจึงเป็นค่าจ้าง[2]

6. ค่านายหน้า ค่านายหน้าที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือน แม้จะเป็นการจูงใจให้ขายสินค้าให้มากขึ้นก็ตาม แต่ขณะเดียวกันก็คือเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้โดยตรงนั่นเอง ส่วนที่นายจ้างได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินอย่างไร รวมทั้งจะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ไม่ใช่ข้อสำคัญ เมื่อวิธีการจ่ายค่านายหน้า อาจปรับได้กับความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมาแล้ว จึงถือว่าค่านายหน้าเป็นค่าจ้าง[3]

7. ค่าตอบแทนการขาย(ค่าคอมมิชชั่น) ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานขายของมีหน้าที่ขายสินค้า นอกจากจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าจ้างประจำแล้ว หากโจทก์ขายสินค้าได้เองโจทก์ยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายในอัตราร้อยละ 1.5 ของยอดขายด้วย ค่าตอบแทนการขายนี้ลูกจ้างจะได้รับมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3928/2527

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3173/2528

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3724/2537 และที่ 4309-4310/2541

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1181/2540

8. เงินค่าเลี้ยงรับรอง ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายการตลาดและการโฆษณา นอกจากได้รับเงินเดือนแล้ว ยังมีสิทธิได้รับค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถอีกเดือนละ 20,000 บาท โดยแบ่งจ่ายทุกวันที่ 15 และวันสิ้นเดือน งวดละ 10,000 บาท แม้เงินดังกล่าวจะเรียกว่า ค่าเลี้ยงรับรองและค่าน้ำมันรถ แต่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างแน่นอนทุกเดือน จึงเป็นเงินตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง เป็นค่าจ้าง[1]

9. ค่าบริการ ค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตราร้อยละสิบ แล้วจำเลยรวบรวมไว้เพื่อแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนเท่าๆ กันทุกเดือน ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,250 บาท ถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง[2]

10. ค่าตอบแทนการใช้รถ จำเลยตกลงจ่ายเงินเดือน เดือนละ 65,000 บาท และเงินผลตอบแทนอีกเดือนละ 15,000 บาท ให้แก่โจทก์โดยจำเลยไม่จัดรถยนต์และค่าใช้จ่ายใดทางรถยนต์ให้โจทก์ แต่เงินผลตอบแทนดังกล่าวต้องนำรวมเข้าเสมือนเป็นรายได้ที่รับเพิ่มในแต่ละเดือน เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์อีกเดือนละ 15,000 บาท จึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานของโจทก์ในอัตราที่แน่นอนเท่ากันทุกเดือนทำนองเดียวกับเงินเดือน เงินผลตอบแทนที่จำเลยจ่ายแก่โจทก์ดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง[3]

11. ค่าอาหาร ค่าอาหารเดือนละ 15,000 บาท ที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่โจทก์ เนื่องจากโจทก์ต้องไปทำงานที่โครงการวางท่อก๊าซที่จังหวัดราชบุรี เป็นประจำทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยโจทก์ไม่ต้องนำหลักฐานมาเบิก และไม่ว่าโจทก์จะทำงานเดือนละกี่วัน เงินดังกล่าวจึงเป็น

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1292/2540

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6349/2541

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6689/2542

ค่าตอบแทนในการไปทำงานในโครงการ ถือได้ว่าเป็นค่าจ้าง[1]

หมายเหตุ ค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างแน่นอนประจำทุกเดือนไม่ต้องนำหลักฐานมาเบิก เป็นการจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้างจึงเป็นค่าจ้าง[2]

12. ค่าน้ำมันรถ ค่าน้ำมันรถที่จ่ายให้ผู้บริหาร แต่ใช้ชื่อว่าค่าครองชีพ โดยไม่เรียกค่าจ้างก็ไม่ใช่สาระสำคัญ การที่นายจ้างจ่ายเป็นประจำแน่นอนโดยไม่ต้องนำใบเสร็จมาเบิกอันเป็นการจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์ และนายจ้างจ่ายเพื่อชดเชยให้แก่ผู้บริหารที่ใช้รถส่วนตัว เพื่อการงานของจำเลย เป็นค่าจ้าง[3]

13. ค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์เหมาจ่าย จำเลยจ่ายค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์เหมาจ่ายเป็นรายเดือนเท่ากันทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่าจะใช้จริงหรือไม่หรือจ่ายไปมากน้อยเท่าใด ไม่ต้องแสดงใบเสร็จจึงเป็นค่าจ้าง[4]

4.2 คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าไม่เป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่พิพากษาว่าไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และตามกฎหมายเก่าที่ยังใช้เป็นบรรทัดฐานได้ โดยหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิพากษา คือ

(1) ต้องเป็นการจ่ายให้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น มิใช่ค่าจ้าง

-จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง หมายถึงการจ่ายเงินเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือเพื่อให้ลูกจ้างนำไปใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน[5]

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5498/2543

[2]รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 29.

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 875/2544 [4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7402-7403/2544

[5]วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา)วิเชียรชม. **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2544, หน้า 64.

และหมายรวมถึงการจ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ค่าอาหาร ค่าเครื่องแบบ ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร เงินฌาปนกิจศพ ค่าคลอดบุตร ค่าประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

-จ่ายเพื่อจูงใจลูกจ้างในการทำงาน เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส ค่าตอบแทนเมื่อขายสินค้าเกินเป้า ค่าทำงานไม่สูญเสีย เป็นต้น

-จ่ายเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงาน เช่น ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าเสียหายฐานเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือค่าเสียหายที่ผิดสัญญาจ้าง เป็นต้น[1]

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่สำคัญที่วินิจฉัยว่าไม่เป็นค่าจ้าง

1. ค่าเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัด ค่าเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัดเมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว โดยลูกจ้างทำงานประจำอยู่ที่สำนักงานของนายจ้าง เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการออกไปทำงานต่างจังหวัดนอกเหนือไปจากการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงไม่เป็นค่าจ้าง[2]

2. ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายตามข้อบังคับการทำงาน เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างได้ ถือเป็นสวัสดิการมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานแม้จะจ่ายเงินจำนวนที่แน่นอนเท่าๆ กันทุกเดือน ก็มิใช่ค่าจ้าง[3]

3. เงินเพิ่มจูงใจ เงินเพิ่มจูงใจเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกำลังใจในการทำงาน เป็นรางวัลตอบแทนความดีของลูกจ้าง ไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง จึงไม่อาจนำมารวมกับเงินค่าจ้างและค่าครองชีพเพื่อเฉลี่ยเป็นค่าจ้างในวันหยุดให้โจทก์ได้[4]

---

[1]รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 26.

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2335/2523 [3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1437/2524

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3728/2524

4. เงินเพิ่มตามวุฒิ เงินเพิ่มตามวุฒิและค่าครองชีพที่กระทรวงศึกษาธิการจ่ายให้แก่ครูของโรงเรียนเอกชนนั้น มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้าง[1]

หมายเหตุ เหตุที่ไม่เป็นค่าจ้าง เพราะมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ถ้าข้อเท็จจริงเปลี่ยนเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะกลายเป็นค่าจ้าง[2]

5. ค่าทิป เงินค่าทิปที่ลูกค้าของนายจ้างจ่ายให้พนักงานบริการโดยตรง นายจ้างไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง[3]

6. ค่าน้ำมันรถ

ค่าน้ำมันรถที่ลูกจ้างจะเบิกจ่ายได้ต้องมีใบเสร็จไปแสดงและเบิกได้ไม่เกินที่นายจ้างกำหนดไว้ เป็นค่าใช้จ่ายในการทำงาน หาใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานไม่ ค่าน้ำมันรถจึงไม่ใช่ส่วนหนึ่งของค่าจ้าง[4]

ค่าน้ำมันรถที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แม้จะเป็นการจ่ายโดยไม่ต้องมีใบเสร็จมาแสดง แต่จำนวนที่ลูกจ้างได้รับไม่แน่นอนแล้วแต่ว่าลูกจ้างไปทำงานกี่วัน ซึ่งในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันที่ลูกจ้างขาดงานหรือลางานก็จะไม่ได้รับ การจ่ายค่าน้ำมันในลักษณะนี้เป็นการจ่ายเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานจึงไม่ใช่ค่าจ้าง[5]

7. เบี้ยขยัน เบี้ยขยันที่นายจ้างจ่ายเพิ่มแก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงานเลย ในเดือนหนึ่งๆ ถ้าขาดงานบ้างก็จะลดลงตามส่วน เป็นเงินที่จ่ายตอบแทนความขยัน

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4032/2524

[2]รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 30.

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1659-1660/2525

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2601/2526

[5]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 994/2529

ไม่ใช่ตอบแทนการทำงานโดยตรง ไม่ใช่ค่าจ้าง[1]

8. เงินรางวัลประจำปี เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเฉพาะที่เป็นพนักงานประจำซึ่งตั้งใจมาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและสม่ำเสมอ ไม่ขาด ลา สาย หรือกลับก่อนเวลาเลิกงาน ตามระเบียบที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้างประจำที่มีความขยันหมั่นเพียรเป็นพิเศษ จึงไม่ใช่เงินที่ นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้าง[2]

9. ค่าอาหาร

ค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานใหญ่ไม่ได้จัดอาหารเลี้ยงลูกจ้าง ดังเช่นลูกจ้างที่โรงงานอำเภอสีคิ้ว การจ่ายค่าอาหารจึงเป็นการให้ความสงเคราะห์แก่ลูกจ้างอันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการ มิใช่จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงไม่เป็นค่าจ้าง[3]

ค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานเฉพาะที่อยู่บนเรือทุกคนโดยกำหนดจำนวนไว้แต่ละคน แต่มิได้เหมาจ่ายเป็นเงินโดยตรง พนักงานจะได้รับส่วนแบ่งเฉพาะกรณีที่ใช้เป็นค่าอาหารไม่หมดเท่านั้น เป็นการจ่ายสวัสดิการเฉพาะกรณีพนักงานอยู่บนเรือเท่านั้น มิใช่ค่าจ้าง[4]

เงินช่วยเหลือค่าอาหารที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราชั่วโมงละ 5 บาท สำหรับลูกจ้างที่มาทำงานในกะดึกเนื่องจากนายจ้างมิได้จัดอาหารราคาถูกให้กับลูกจ้าง เหมือนลูกจ้างที่ทำงานกะเช้าและกะกลางคืน โดยมีเจตนาจ่ายให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างโดยแท้ แม้จะเป็นการจ่ายประจำ และมีจำนวนแน่นอน ตามจำนวน

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 985-971/2527

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3189/2529 [3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1717/2530

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6232-6234/2533

ชั่วโมงที่ทำงานจริง ก็ไม่ถือเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง[1]

10. ค่าเปอร์เซ็นต์การขาย ลูกจ้างไม่มีเวลาทำงานปกติ จะทำวันใดหรือไม่ก็ได้ การที่ลูกจ้างขายสินค้าแต่ละชิ้นแล้วได้เปอร์เซ็นต์นั้น มิใช่เป็นการคำนวณค่าจ้างตามผลงาน เงินเปอร์เซ็นต์ที่ลูกจ้างได้รับจึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงาน มิใช่ค่าจ้าง[2]

11. เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือบุตรเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เฉพาะลูกจ้างที่มีบุตรอันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ จึงมิใช่ค่าจ้าง[3]

12. ค่าภาษี เงินค่าภาษีเงินได้ที่นายจ้างออกให้แก่กรมสรรพากรแทนลูกจ้างโดยมิได้หักออกจากเงินเดือนของลูกจ้าง เป็นเพียงสวัสดิการ มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง[4]

13. ค่าสาธารณูปโภค นายจ้างจ่ายค่าเช่าบ้านให้เดือนละ 3,000 บาท ค่าสาธารณูปโภคได้แก่ ค่าไฟฟ้า ค่าประปา และค่าโทรศัพท์เดือนละ 3,000 บาท ให้แก่ลูกจ้างเท่ากันทุกเดือนพร้อมเงินเดือนโดยไม่ต้องมีใบเสร็จมาแสดงก็ตาม แต่เมื่อเงิน ดังกล่าวเป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง มิใช่เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง[5]

14. ค่าตอบแทนบริหารงาน โจทก์กับจำเลยได้ทำบันทึกข้อตกลงโดยระบุว่าจำเลยจะจ่ายค่าตอบแทนแก่โจทก์ที่ช่วยบริหารงาน และกิจการของจำเลย

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1180/2540

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 289/2531

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1982/2531

[4]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7061/2540

[5]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607/2541

50,000 บาท โดยแบ่งจ่ายทุกสิ้นเดือน 20,000 บาท ส่วนที่เหลืออีก 30,000 บาท จะจ่ายคืนให้เมื่อครบ 3 ปีแล้ว ข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่จำเลยตกลงจ่ายให้โจทก์ 20,000 บาท ทุกสิ้นเดือนนั้นถือว่าเป็นค่าจ้าง แต่เงินอีก 30,000 บาท เป็นการจ่ายตามเงื่อนไข จึงไม่ใช่ค่าจ้าง เมื่อโจทก์ทำงานไม่ครบ 3 ปีตามเงื่อนไขในข้อตกลงนั้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว[1]

15. สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม 2541 และไม่จ่ายค่าจ้างให้ตั้งแต่วันดังกล่าวคงจ่ายเฉพาะสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์เท่านั้น เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าดังกล่าวนี้ มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือในวันหยุดหรือวันลา ซึ่งโจทก์ไม่ได้ทำงาน จึงไม่เป็นค่าจ้าง[2]

16. ค่าเช่ารถ นายจ้างตกลงว่าจะหารถประจำตำแหน่งให้แต่ถ้าหาไม่ได้ ก็จะจ่ายค่าเช่ารถให้เป็นรายเดือน หลักของข้อตกลงคือหารถให้ ถ้าหารถไม่ได้ก็จะจ่ายค่ารถให้ หากหารถได้เมื่อใดก็จะไม่จ่ายค่าเช่า ค่าเช่ารถรายเดือนถือเป็นสวัสดิการ มิใช่ค่าจ้าง[3]

จากตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าเงินประเภทใดเป็นค่าจ้าง และไม่เป็นค่าจ้างดังกล่าวข้างต้นนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการวินิจฉัยโดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับเดิม โดยนิยามศัพท์คำว่า “ค่าจ้าง”[4] แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับใหม่ และความแตกต่างของนิยามศัพท์ดังกล่าวทำให้นักกฎหมายแรงงานมีความเห็นเป็น 2 ประการ คือ

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5612/2543 [2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7330/2543

[3]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8690/2544

[4]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

(1) ความเห็นแรกเห็นว่านิยามศัพท์คำว่า “ค่าจ้าง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กับ “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีข้อแตกต่างกันที่สำคัญเพียงประการเดียว คือ เดิมค่าจ้างนั้นอาจเป็นเงิน หรือเงินและสิ่งของก็ได้ ปัจจุบันค่าจ้างนั้นต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบอื่นนั้น แม้ข้อความจะบัญญัติไว้แตกต่างกัน แต่สาระสำคัญยังทำนองเดียวกัน ดังนั้นหลักเกณฑ์ตามคำพิพากษาศาลฎีกาตามกฎหมายฉบับเดิมส่วนใหญ่ยังใช้เป็นบรรทัดฐานได้[1]

(2) ความเห็นที่สองเห็นว่านอกจากจะแตกต่างกันในเรื่องที่ปัจจุบันค่าจ้างต้องเป็นเงินเท่านั้นแล้ว ยังมีความเห็นว่าคำนิยามตามกฎหมายฉบับใหม่แตกต่างจากกฎหมายฉบับเดิมเป็นอันมาก ดังนั้นคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าเงินประเภทใดเป็นค่าจ้างหรือไม่นั้น ยังไม่แน่ว่าจะนำมาใช้ในบทบัญญัติตามกฎหมายฉบับใหม่นี้ได้มากน้อยเพียงใด เนื่องจากตามกฎหมายฉบับเดิมนั้นได้บัญญัติไว้ว่า “ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่อ อย่างไร” ซึ่งทำให้เงินเกือบทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายแรงงานไปด้วย แต่กฎหมายฉบับใหม่มิได้มีบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ในขณะเดียวกันก็ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าเป็นเงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงน่าจะหมายถึงเงินที่นายจ้างตกลงกันจำนวนใดจำนวนหนึ่งเท่านั้นไม่รวมถึงเงินประเภทต่างๆ ด้วย[2] และการที่กำหนดว่าค่าจ้างเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่าย ตามคำนิยามใหม่นี้เงินที่นำมาจ่ายจึงไม่จำเป็นต้องเป็นของนายจ้างก็ได้ เพราะถือว่าเป็นเงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่าย ไม่จำเป็นต้องเป็นเงินนายจ้างเสมอไป[3]

อย่างไรก็ดี มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ตัดสินตามคำนิยามใหม่ แต่ยังคงนำ

---

[1]รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 25.

[2]เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2545, หน้า 77. [3]พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545, หน้า 169.

องค์ประกอบในส่วนที่ว่าเงินที่จ่ายต้องเป็นเงินของนายจ้างมาวินิจฉัยในทำนองเดียวกับคำนิยามเดิม

คดีเรื่องนี้ ลูกจ้างเป็นแพทย์ทำงานให้แก่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน นอกจากนี้ยังมีรายได้จากการตรวจรักษาคนไข้ ปัญหาว่าเงินค่าตรวจรักษาคนไข้เป็นค่าจ้างหรือไม่ เงินค่าตรวจรักษาคนไข้นี้เป็นเงินจากการที่แพทย์ใช้ดุลพินิจกำหนดขึ้นในการตรวจรักษาคนไข้แต่ละราย โรงพยาบาลซึ่งเป็นนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่ารักษาคนไข้ไว้เพื่อให้แพทย์ถือปฏิบัติไปในทางเดียวกัน เมื่อแพทย์กำหนดค่ารักษาคนไข้แล้ว เจ้าหน้าที่การเงินของโรงพยาบาลจะเป็นผู้เก็บเงินแล้วจึงจ่ายให้แพทย์ในภายหลังทุกวันที่ 10 และวันที่ 25 ของเดือน โดยนายจ้างจะหักเงินไว้ส่วนหนึ่งตามจำนวนที่ตกลง

คดีนี้ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เงินค่าตรวจรักษาคนไข้แม้จะเป็นเงินที่โรงพยาบาลซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่แพทย์ซึ่งเป็นลูกจ้างตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง แต่เงินดังกล่าวมีลักษณะเป็นเงินที่คนไข้จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ตรวจรักษาคนไข้ โดยให้นายจ้างรับไว้แทนแล้วจ่ายคืนให้แก่ลูกจ้างที่ตรวจรักษาคนไข้ภายหลังโดยหักเงินไว้ส่วนหนึ่ง จึงไม่ใช่เงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดหรือวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามความหมายแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ดังนั้น ค่าตรวจรักษาคนไข้ดังกล่าวจึงมิใช่ค่าจ้าง[1]

สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกานี้ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้ให้ความเห็นแย้งว่าเงินค่าตรวจรักษาคนไข้น่าจะเป็นค่าจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานในเวลาทำงานปกติให้แก่โรงพยาบาลที่เป็นนายจ้าง เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานดังกล่าวโดยตรง และจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้[2]

---

[1]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1694/2544

[2]หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1694/2544

5 การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

ค่าจ้างเป็นเงินพื้นฐานสำคัญของการจ้างแรงงาน เนื่องจากการที่ลูกจ้างทำงานก็หวังผลตอบแทนในรูปค่าจ้าง เพื่อนำค่าจ้างที่ได้รับตอบแทนการทำงานมาใช้ในการดำรงชีวิตของตนและครอบครัว ประเทศต่างๆ จึงบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างไว้ ซึ่งในวิทยานิพนธ์นี้จะนำการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น มาเปรียบเทียบกับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย โดยพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

5.1 การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคระหว่างลูกจ้างชายและหญิง(Equal Wages for Men and Women)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้กำหนดหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ได้วางหลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Act) การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยนายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องมาจากเพศ หรือเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากสภาพการจ้างบนพื้นฐานของชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม[1] หลักห้ามเลือกปฏิบัติดังกล่าวนี้ประเทศเกาหลีใต้นำไปใช้ในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วย ดังนั้นหากงานใดที่มีลักษณะและสภาพการทำงานอย่างเดียวกัน รวมทั้งในปริมาณที่เท่ากัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน

(2) ประเทศญี่ปุ่น ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดหลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้างโดยเสมอ-

[1]Labor Standards Act of Korea, Article 5.

ภาคนี้ไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) ซึ่งเป็นการวางหลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและหญิงไว้เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดว่านายจ้างจะไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงโดยเปรียบเทียบกับลูกจ้างชายในเรื่องค่าจ้างอันเนื่องมาจากเหตุผลที่ลูกจ้างนั้นเป็นหญิง[1] นั้นคือ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกัน หากงานนั้นมีลักษณะสภาพการทำงานตลอดจนปริมาณงานที่เท่ากัน

(3) ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนว่างานอะไรต้องจ่ายค่าตอบแทนเท่าไร และไม่ได้กำหนดแยกจ่ายตามประเภทของงาน ดังนั้นการจะจ่ายค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างในอัตราเท่าใดขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่ได้กระทำต่อกันโดยอัตรา ย่อมจะแตกต่างกันไปตามประเภทและชนิดของงาน แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้กำหนดไว้ว่างานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างจะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างไว้โดยเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง[2] เป็นการสืบเนื่องมาจากหลักห้ามเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากเพศ(Sex discrimination)[3] ซึ่งการจ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าลูกจ้างชายหรือหญิง ถ้าได้ทำงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ลูกจ้างก็ควรจะได้รับค่าจ้างเท่ากันเป็นการจ่ายในลักษณะ “Equal Pay for Equal Work”[4]

5.2 หลักการจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสด (Payment-in-Cash Principle)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย ได้กำหนดหลักการ

---

[1]Labour Standards Law of Japan, Article 4.

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 53

[3]พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 208. [4]**เรื่องเดียวกัน**

ในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ได้กำหนดหลักการจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน มาตรา 42 ซึ่งวัตถุประสงค์ของหลักการนี้ก็เพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างอย่างแท้จริง และยังเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นที่มิใช่เงิน หรือจ่ายด้วยผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่เหลือจากการจำหน่าย ซึ่งความหมายของคำว่าเงินสดนี้หมายถึงเงินตราที่มีการใช้ในประเทศเกาหลีใต้ นอกจากนี้ตามอนุสัญญาฉบับที่ 95 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดว่าเงินตรานั้นไม่ได้รวมไปถึงเช็คด้วย การจ่ายโดยหุ้นบริษัท หรือตราสารทางการเงิน ก็ถือว่าเป็นการจ่ายด้วยสิ่งอื่น และเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานด้วย[1]

(2) ประเทศญี่ปุ่น

สำหรับประเทศญี่ปุ่นค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินสด ซึ่งเรื่องนี้ได้ถูกกำหนดไว้ในกฎที่ออกตามกฎหมายโรงงาน (The Factory Law's Enforcement Ordinances) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งของ เนื่องจากเกิดความยุ่งยากในการตีราคาสิ่งของนั้น รวมทั้งความไม่สะดวกในการเปลี่ยนสิ่งของนั้นเป็นเงินด้วยความหมายของคำว่า "เงินสด" ในหลักการนี้ได้ถูกนิยามเอาไว้ในกฎหมายว่าด้วยเรื่องสกุลเงินและการลอยตัวของเงิน (The Law Concerning Currency Units and The Flotation of Money) ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อมีการพูดถึงเงินจึงต้องเป็นเงินที่เป็นที่ยอมรับในประเทศญี่ปุ่น ดังนั้นจึงไม่ได้รวมสกุลเงินตราของต่างประเทศเอาไว้ด้วย แม้กระทั้งการชำระด้วยเช็ค ก็ยังไม่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นการชำระด้วยเงินสดเนื่องจากยังคงมีความเสี่ยง และทั้งๆ ที่เช็คนั้นจะเป็นเช็คที่ออกโดยธนาคาร ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเงินสดในโลกธุรกิจ ก็เกิดความไม่สะดวกบางอย่างสำหรับลูกจ้างที่ได้รับเช็คดังกล่าว[1]

---

[1]Korea International Labour Foundation. **Korea's Wage System A Practical Guide.** Seoul : Republic of Korea, 1999, pp. 29-30.

ข้อยกเว้นในหลักการเรื่องการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดของญี่ปุ่นก็คือ (1) “เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในกฎหมายหรือกฤษฎีกา” (2) “เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในข้อตกลงร่วมกัน” (3) “ในกรณีที่ได้มีการกำหนดวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นที่ยอมรับเอาไว้ในประกาศ/คำสั่ง”

(3) ประเทศไทย

ส่วนประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ให้คำนิยามศัพท์ “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง.....”[2] ดังนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินเท่านั้น และเงินที่จ่ายดังกล่าวต้องเป็นเงินตราไทย จะจ่ายค่าจ้างโดยใช้บัตรหรือสิ่งของแทนเงินไม่ได้ นอกจากนี้หากจ่ายเป็นตั๋วเงิน เช่นเช็ค ตั๋วสัญญาใช้เงิน หรือจ่ายเป็นเงินตราต่างประเทศ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะจ่ายได้[3] ความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันให้ไว้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ[4]

5.3 หลักการจ่ายให้โดยตรง (The Direct-Payment Principle)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย ได้กำหนดหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้ หลักการจ่ายให้โดยตรงกับลูกจ้างนี้ประเทศเกาหลีใต้ได้บัญญัติ

---

[1]Kazuo Sugeno. (Translated by Leo Kanowitz). **Japanese Labor Law.** Second Edition. Washington, 1995, p. 181.

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

[3]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 54

[4]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 77

เป็นกฎหมายรองรับไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Act) มาตรา 42 ในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งหมายความว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลอื่น

1. การจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร (Payment though a Bank Account) ถ้าลูกจ้างต้องการให้จ่ายค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคาร ซึ่งก็มีผลเหมือนกับการจ่ายให้กับลูกจ้างโดยตรง

2 การจ่ายให้ตัวแทนและผู้แทน (Delegation and Representative) ตัวแทนหรือผู้แทนที่มีสิทธิรับค่าจ้างแทนลูกจ้างนั้นหมายถึงบุคคลที่เกี่ยวพันในฐานะบิดา มารดา หรือเป็นผู้แทนตามกฎหมายอื่นๆ หากจ่ายค่าจ้างให้กับผู้แทนที่ไม่ได้รับความไว้วางใจจากลูกจ้างแล้วเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

3. การจ่ายค่าจ้างโดยพนักงานส่งเอกสาร (Payment to a Messenger) การจ่ายค่าจ้างโดยพนักงานส่งเอกสารที่ถือว่าเป็นการกระทำที่ถูกกฎหมายก็คือในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรืออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สามี ภรรยา หรือลูกของลูกจ้างอาจได้รับค่าจ้างโดยการประทับตราลงทะเบียน อย่างไรก็ตาม การจ่ายค่าจ้างโดยวิธีการนี้จะใช้ก็ต่อเมื่อแน่ใจได้ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างอย่างแน่นอน ในกรณีที่พนักงานส่งเอกสารนำค่าจ้างไปส่งให้ลูกจ้างแล้วจะมีผลโดยกฎหมายตามที่บัญญัติไว้ในประมวลแพ่งของประเทศเกาหลีใต้ และในกรณีที่พนักงานส่งเอกสารมีการยักยอกเงินค่าจ้างโดยไม่นำส่งให้กับลูกจ้าง นายจ้างจะรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเอง

4. การโอนสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างและการอายัดค่าจ้าง (Transfer of Claim Right for Wage and Seizure of Wage) ถ้าลูกจ้างโอนสิทธิเรียกร้องสำหรับค่าจ้างของตนไปให้บุคคลที่สาม หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้บุคคลที่สามไป โดยหลักการแล้วถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ในกรณีที่มีการอายัด สิทธิเรียกร้องสำหรับค่าจ้าง ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งของประเทศเกาหลีใต้ หรือการอายัดค่าจ้างโดย

5. การไม่รู้ที่อยู่ของลูกจ้าง (Unknown Residence of a Worker) ถ้าเป็นการยากที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอันเนื่องมาจากที่อยู่ของลูกจ้างไม่ แน่นอน ในกรณีนี้จะถือว่าเป็นการกระทำที่ถูกกฎหมายหากนายจ้างเตรียมที่จะจ่าย ค่าจ้าง และมีการออกเอกสารการรับเงินค่าจ้างไว้แล้ว[1]

(2) ประเทศญี่ปุ่น

สำหรับประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดหลักการค่าจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยตรงไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) โดยวัตถุประสงค์ของหลักการนี้ ก็เพื่อกำจัดการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างในแบบเดิมๆ เช่น การ ตักตวงผลประโยชน์ของคนกลางที่เป็นหัวหน้างาน โดยวางตัวเป็นตัวแทนในการรับ ค่าจ้าง รวมทั้งการที่บิดามารดาเป็นผู้รับค่าจ้างแทนลูกจ้างที่เป็นผู้เยาว์ด้วย ส่วนสถานที่ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น ประเทศญี่ปุ่นก็เช่นเดียวกันกับประเทศเกาหลีใต้ กล่าวคือไม่ได้บังคับเป็นกฎหมายว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ณ สถานที่ใด ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องสถานที่จ่ายค่าจ้าง เช่นอาจตกลงกันจ่าย ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง หรือของลูกจ้างก็ได้ นอกจากนี้หลักการจ่ายให้โดยตรงของประเทศญี่ปุ่นยังขยายคุ้มครองไปในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

1. การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้แทน (Pay to a Representative) การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ปกครอง หรือผู้แทนตามกฎหมายอื่น หรือตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้งโดยความสมัครใจของลูกจ้าง เป็นการฝ่าฝืนหลักการในเรื่องนี้ไม่สามารถบังคับได้ สัญญาซึ่งลูกจ้างได้มอบหมาย หรือมอบสิทธิในการรับค่าจ้างของตนให้แก่บุคคลที่สาม

---

[1]Korea International Labour Foundation. **Ibid.** pp. 25-27.

นั้นเป็นโมฆะ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น (The Labour Standards Law) ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนถึงหลักการจ่ายค่าจ้างโดยตรงให้แก่ลูกจ้างที่เป็นผู้เยาว์ โดยกำหนดให้ผู้เยาว์สามารถเรียกรับค่าจ้างได้ด้วยตนเอง โดยบิดามารดา หรือผู้ปกครอง ไม่สามารถรับค่าจ้างที่ลูกจ้างที่เป็นผู้เยาว์ได้รับแทนลูกจ้างนั้นได้

2. การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับมอบอำนาจ (Payment to an Envoy) การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับมอบอำนาจ เช่นการส่งเลขาฯ ให้ไปเป็นผู้รับค่าจ้างแทนลูกจ้าง หรือการให้ภรรยาเป็นผู้ไปรับค่าจ้างของลูกจ้าง ในขณะที่ลูกจ้างกำลังนอนป่วยอยู่ เป็นเรื่องกระทำได้โดยถูกกฎหมายของญี่ปุ่น

3. การโอนสิทธิเรียกร้องในค่าจ้าง (Assignment of Wage Claims) ถึงแม้ว่าจะมีการโอนสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างไปแล้ว การจ่ายให้ผู้รับโอนก็ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อหลักการในเรื่องการจ่ายให้โดยตรง (The Direct Pay-ment Principle) ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างไปทำร้ายคนอื่นขณะเมาสุรา และได้ยินยอมโอนสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างของตนให้แก่บุคคลดังกล่าวเป็นการชดใช้ แม้ว่าลูกจ้างจะได้แจ้งเจตนารมณ์ของตนให้นายจ้างได้ทราบแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างดังกล่าวให้แก่บุคคลที่สามได้ แต่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้เป็นลูกจ้างเท่านั้น ในทำนองเดียวกัน แม้ว่าลูกจ้างจะได้ร้องขอเป็นการส่วนตัวต่อนายจ้างของตน ให้ทำการชดใช้หนี้ของลูกจ้างให้แก่บุคคลที่สามโดยให้จ่ายจากเงินค่าจ้างของลูกจ้าง การที่นายจ้างชำระให้แก่บุคคลที่สามก็ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อหลักการในเรื่องการจ่ายให้โดยตรง อย่างไรก็ดี การจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่บุคคลที่สามบนพื้นฐานของการโอนสิทธิเรียกร้อง และเป็นการโอนสิทธิเรียกร้องเพื่อเป็นการชดใช้หนี้ อาจเป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายได้ หากว่าการหักเงินบางส่วนจากค่าจ้างนั้นมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในข้อตกลงที่ทำไว้กับสหภาพแรงงาน ที่เกิดจากการรวมตัวกันของลูกจ้างส่วนใหญ่หรือกับผู้ที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างส่วนใหญ่

4. ภาระที่ติดมากับสิทธิเรียกร้องในค่าจ้าง (Attachment of Wage Claims) โดยที่ค่าจ้างจะมีภาระตามกฎหมายของญี่ปุ่นในเรื่องภาษีตามกฎหมายการชำระภาษี (The National Tax Collection Law) ซึ่งหากนายจ้างได้หักภาระภาษีที่ต้องนำส่งออกจากค่าจ้างไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีแล้ว ก็ไม่ถือว่านายจ้างได้ฝ่าฝืนต่อหลักการในเรื่องการจ่ายให้โดยตรง(The Direct Payment Principle)

(3) ประเทศไทย

ส่วนประเทศไทยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองหลักการจ่ายให้โดยตรงนี้ไว้ในหมวดเกี่ยวกับการใช้จ้างงานทั่วไป แต่ได้มีการบัญญัติคุ้มครองไว้ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก โดยห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดา มารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา[2]

ดังนั้นหากมีการจ้างลูกจ้างที่มิใช่เป็นแรงงานเด็ก ลูกจ้างอาจตกลงกับนายจ้างว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างให้แก่ภรรยาของลูกจ้างได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย สำหรับสถานที่จ่ายค่าจ้างนั้นได้มีการบัญญัติไว้ในกรณีการจ่ายค่าจ้างโดยปกติจะต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น เช่นโอนเข้าบัญชีธนาคารแล้วให้ลูกจ้างไปเบิกจากธนาคารเองเป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง[3] ความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันให้ไว้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ[4] ซึ่งการกำหนดให้จ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างดังกล่าว

---

[1]Kazuo Sugeno. **Ibid.** pp. 182-183.

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 51

[3]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 55

[4]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 77

จึงไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นการคุ้มครองตามหลักการจ่ายให้โดยตรง ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างยังอาจจ่ายค่าจ้างให้กับคนที่ลูกจ้างตกลงให้มารับแทนได้ โดยไม่ผิดกฎหมาย

5.4 หลักการจ่ายเต็มจำนวน (The Payment-in-Full Principle)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้กำหนดหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ไว้วางหลักการจ่ายเต็มจำนวนไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ปฏิบัติตาม เว้นแต่จะมีการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในกฎหมาย หรือในพระราชกฤษฎีกา หรือในข้อตกลงร่วมกันให้สามารถหักค่าจ้างได้บางส่วน ซึ่งในส่วนของกฎหมาย หรือพระราชกฤษฎีกาที่ยกเว้นในเรื่องการจ่ายเต็มจำนวน อาทิเช่นการหักเงินค่าภาษีเงินได้ การหักเงินค่าประกันสังคม การหักเงินสะสมตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เป็นต้น สำหรับข้อยกเว้นที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกัน เช่นการหักเงินกู้ยืมที่พนักงานกู้ยืมจากบริษัท การหักเงินค่าสมาชิกสหภาพแรงงาน เว้นแต่ลูกจ้างคนนั้นได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว ดังนั้นหากนายจ้างหักค่าจ้างในกรณีอื่นๆ ที่ไม่เข้าข้อยกเว้นที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในพระราชกฤษฎีกา หรือในข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การกระทำดังกล่าวของนายจ้างเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย นายจ้างยังคงมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนที่จ่ายไม่เต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง สำหรับการหักกลบลบหนี้(Offsets) ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของเกาหลีใต้เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ซึ่งรวมถึงการที่นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อลงโทษอันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างทำผิดสัญญาจ้าง หรือชดใช้ค่าเสียหาย[1] หรือบังคับให้จ่ายเงินสะสมที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้จากค่าจ้าง[2] ตลอดจนนายจ้างจะไม่หักกลบลบหนี้

---

[1]Labor Standards Act of Korea, Article 27.

[2]Labor Standards Act of Korea, Article 29.

กับเงินล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมอื่นๆ ซึ่งได้กำหนดเงื่อนไขไว้ล่วงหน้าเมื่อตอนที่ลูกจ้างเสนอตัวเพื่อขอทำงาน[1]

ในกรณีที่มีการพักงานเพื่อการลงโทษโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่เกิดสิทธิเรียกร้องสำหรับค่าจ้าง การไม่จ่ายค่าจ้างกรณีดังกล่าวนี้โดยคำนวณหักออกจากค่าจ้างเต็มจำนวนที่ลูกจ้างจะได้รับไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนหลักการนี้

(2) ประเทศญี่ปุ่น

สำหรับประเทศญี่ปุ่นกฎหมายมาตรฐานแรงงานได้บัญญัติรับรองว่า ค่าจ้างต้องจ่ายเต็มจำนวน อย่างไรก็ดี การหักเงินค่าจ้างบางส่วน อาจทำได้ “ในกรณีที่มีกฎหมายหรือคำสั่งกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น” หรือในกรณีที่มีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับสหภาพแรงงาน ซึ่งมีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นหรือที่ทำไว้กับผู้ที่เป็นตัวแทนลูกจ้างส่วนใหญ่ ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นไม่มีสหภาพแรงงาน

ในประโยค “ในกรณีที่มีกฎหมายหรือคำสั่งกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น” ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น หมายถึง การหักเงินค่าภาษีเงินได้ การหักเงินค่าประกันสังคม การหักเงินสะสมตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ และการหักอื่นๆ ที่มีลักษณะที่คล้ายกัน ซึ่งการหักค่าจ้างที่เป็นเรื่องต้องห้ามตามหลักการจ่ายเต็มจำนวนของประเทศญี่ปุ่น หมายถึง การหักเงินค่าจ้างแล้วไม่ทำการจ่ายค่าจ้างในส่วนที่หักไว้ให้ลูกจ้างเมื่อถึงกำหนดชำระ ตัวอย่างที่ชัดเจนของการหักเงินค่าจ้างซึ่งเป็นกรณีต้องห้าม คือ การที่นายจ้างเก็บค่าจ้างรายเดือนในแต่ละงวดไว้ในนามเงินกองทุนสะสม หรือเงินออมสำหรับลูกจ้าง(เป็นกรณีที่นายจ้างเก็บเองโดยไม่มีกฎหมายกำหนดไว้)

ข้อยกเว้นของหลักการจ่ายให้เต็มจำนวนของประเทศญี่ปุ่น อาจทำขึ้นในรูปข้อตกลงกับสหภาพแรงงานซึ่งเกิดจากการรวมตัวของลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานนั้น หรือที่ทำไว้กับผู้ที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างส่วนใหญ่ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นไม่มีสหภาพแรงงาน ผลของข้อยกเว้นที่ทำขึ้น

---

[1]Labor Standards Act of Korea, Article 28.

ในรูปข้อตกลงดังกล่าว จะมีผลครอบคลุมลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อตกลง กล่าวคือ ข้อตกลงที่ทำขึ้นโดยสหภาพแรงงานที่เกิดจากการรวมตัวกันของลูกจ้างส่วนใหญ่ โดยหลักแล้วจะแตกต่างจากข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาร่วมกัน (Collective Agreement) แต่หากข้อตกลงของสหภาพนั้นได้กระทำขึ้นโดยการปฏิบัติตามขั้นตอนทั้งหมดของข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาร่วมกัน ข้อตกลงนั้นจะมีผลบังคับกับลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้น นอกจากนี้หลักการจ่ายเต็มจำนวนของประเทศญี่ปุ่นยังขยายคุ้มครองไปในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

1. การหักกลบลบหนี้ (Offsets) คำถามคือ การหักกลบลบหนี้นั้น ถือเป็นประเภทหนึ่งของการหักเงินค่าจ้างซึ่งต้องห้ามโดยหลักการจ่ายให้เต็มจำนวนหรือไม่ มีคำพิพากษาศาลฎีกาประเทศญี่ปุ่นสองเรื่อง ที่ถือเป็นคำตอบยืนยันในเรื่องนี้ ในคดีแรก นายจ้างได้ทำการหักกลบลบหนี้ค่าเสียหายที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้เรียกร้องสาเหตุเนื่องจากลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อตกลงโดยขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนายจ้างได้หักออกจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างเรียกร้องให้ชำระ โดยที่การหักกลบลบหนี้นั้น นายจ้างได้กระทำโดยลำพังแต่ฝ่ายเดียว ส่วนในคดีต่อมา นายจ้างได้ทำการหักกลบลบหนี้ค่าเสียหายที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้เรียกร้องเอาจากฝ่ายลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้กระทำโดยประมาท ออกจากเงินค่าจ้างของลูกจ้าง ซึ่งการหักกลบลบหนี้ดังกล่าวนั้น กระทำโดยลำพังนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ในกรณีทั้งสองคดีนี้ ศาลฎีกาพิพากษาว่า เนื่องจากวัตถุประสงค์ของหลักการจ่ายให้เต็มจำนวน ก็เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพื่อใช้ในการยังชีพ หลักดังกล่าวจึงรวมเอาเจตนารมณ์ในการห้ามไม่ให้มีการหักกลบลบหนี้เข้าไว้ด้วย

โดยมุมมองที่ว่า หลักการจ่ายให้เต็มจำนวน หมายรวมถึงการห้ามไม่ให้มีการหักกลบลบหนี้ด้วยนั้น ได้กลายเป็นแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับกัน แพร่หลายของผู้บรรยายกฎหมายในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ก็ยังคงถกเถียงกันว่าหลักการจ่ายให้เต็มจำนวนเป็นเพียงแต่ห้ามเรื่องการหักเงินค่าจ้างเท่านั้น โดยหลักการไม่ได้ห้ามถึงการหักกลบลบหนี้ด้วย เกี่ยวกับเรื่องนี้กฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่นได้กำหนดห้ามเรื่องการหักกลบลบหนี้กับเงินค่าจ้างไว้เฉพาะในกรณีของเงินทดลองจ่ายเท่านั้นซึ่งก็เป็นข้อสนับสนุนความคิดดังกล่าวด้วยเช่นกัน โดยแสดงให้เห็นเป็นนัยว่าการหักกลบลบหนี้

อย่างไรก็ตาม ในมุมมองอีกด้านหนึ่งหากมองว่าการห้ามหักกลบลบหนี้ไม่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของหลักการจ่ายให้เต็มจำนวนแล้ว ผู้เป็นนายจ้างย่อมทำการหักกลบลบหนี้ออกจากค่าจ้างของลูกจ้างได้แต่เพียงฝ่ายเดียว เหตุเพราะนายจ้างเชื่อว่าลูกจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดต่อความเสียหายที่เกิดแก่นายจ้าง(ส่วนลูกจ้างต้องไปฟ้องร้องเพื่อเรียกเงินจำนวนที่ถูกหักกลบลบหนี้ออกจากค่าจ้างคืน) แม้ว่าลูกจ้างจะได้ยืนยันแล้วว่าตนไม่ต้องรับผิดชอบก็ตาม จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีคนส่วนใหญ่ รวมทั้งผู้พิพากษาที่เห็นด้วยกับการห้ามหักกลบลบหนี้ออกจากค่าจ้าง ตามหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน และบุคคลเหล่านี้ยังมองว่าเจตนารมณ์ของมาตรา 24 แห่งกฎหมายมาตรฐาน แรงงานของญี่ปุ่น ที่ห้ามการหักกลบลบหนี้ออกจากค่าจ้างในกรณีของเงินทดลองจ่าย เป็นการเสริมความแข็งแรงให้กับเรื่องความคุ้มครองในกรณีหักกลบลบหนี้ออกจาก ค่าจ้าง จากที่เคยเป็นเพียงข้อจำกัดบางประการไปสู่การห้ามอย่างเด็ดขาด และบทบัญญัติตามมาตราดังกล่าวก็ถือว่าเป็นกฎเกณฑ์พิเศษในเรื่องการห้ามหักกลบลบหนี้ ซึ่งเป็นผลมาจากหลักการจ่ายเต็มจำนวน

2. การหักกลบลบหนี้เพื่อการแก้ไข (Corrective Offsets) แม้ว่าในหลักการทั่วไปของประเทศญี่ปุ่นจะห้ามการหักกลบลบหนี้ออกจากค่าจ้างก็ตาม การหักกลบลบหนี้เพื่อแก้ไข ในกรณีการจ่ายค่าจ้างเกิน ได้รับอนุญาตให้สามารถทำได้ในขอบเขตจำกัด เนื่องจากคำพิพากษาของศาลฎีกาของประเทศญี่ปุ่นสองกรณีข้างต้นได้ก่อให้เกิดข้อยกเว้นนี้ขึ้น ในคำพิพากษาดังกล่าวได้ยืนยันในเรื่องข้อยกเว้นในการห้ามการหักกลบลบหนี้ ซึ่งเป็นผลจากหลักการจ่ายให้เต็มจำนวน โดยข้อยกเว้นดังกล่าว การหักค่าจ้างในงวดการจ่ายค่าจ้างของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ย่อมสามารถทำได้เพื่อเป็นการแก้ไขในกรณีที่ได้จ่ายค่าจ้างเกินไปในงวดการชำระก่อนหน้านี้ โดยที่กำหนดเวลา

3. การหักกลบลบหนี้โดยความยินยอมของลูกจ้าง (Offsets Consented to by the Employees) ในแนวคำพิพากษาของศาลประเทศญี่ปุ่นสรุปได้ว่า การหักกลบลบหนี้ซึ่งเป็นไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างผู้เกี่ยวข้อง แตกต่างจากการหักกลบลบหนี้ซึ่งทำโดยลำพังนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว และไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน หากว่าความยินยอมนั้นเกิดจากความสมัครใจของลูกจ้างอย่างแท้จริง และโดยนายจ้างมิได้เข้าแทรกแซง เช่นการจ่ายคืนเงินกู้ซื้อบ้าน เป็นต้น

4. การไม่ใช้สิทธิเรียกร้อง (Abandonment of Wage Claims) การที่นายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้างในส่วนที่ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิเรียกร้องนั้น ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนแต่อย่างใด ตามคำพิพากษาศาลฎีกาของประเทศญี่ปุ่นในคดีหนึ่ง ลูกจ้างที่เกษียณอายุ ได้เรียกร้องให้มีการชดใช้เงินเกษียณอายุ (ซึ่งตามกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นถือเป็นค่าจ้างอย่างหนึ่ง) โดยอ้างเหตุว่าเป็นการกระทำอันไม่ชอบที่ไม่จ่ายเงินให้จากการที่ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิเรียกร้องในระหว่างที่ได้รับการจ้างงานอยู่ อันเนื่องมาจากการที่ไม่ได้ใช้สิทธินั้น ไม่มีผลต่อหลักในเรื่องการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน แต่ในคดีนี้ศาลถือว่า การที่นายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้างในส่วนที่ลูกจ้างไม่ใช้สิทธิเรียกร้องเป็นเพราะฝ่ายลูกจ้างสมัครใจไม่ใช้สิทธิเอง ซึ่งไม่เป็นการขัดแย้งต่อหลักการดังกล่าว จึงพิพากษายืน เหตุเพราะเกิดจากความสมัครใจของฝ่ายลูกจ้างเอง[1]

---

[1]Kazuo Sugeno. **Ibid.** pp. 183-186.

(3) ประเทศไทย

ส่วนประเทศไทยได้กำหนดการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามหลักการจ่ายเต็มจำนวนไว้โดยการกำหนดห้ามมิให้นำหนี้สินอื่นใดมาหักออกจากการจ่ายค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งความมุ่งหมายของกฎหมายที่บัญญัติไว้ก็เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับเงินเต็มจำนวนไม่ต้องถูกหักมากมายจนเหลือเงินเป็นจำนวนน้อย อันมีผลก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่การดำรงชีพของลูกจ้างได้

แต่การเรียกเก็บเงินจากค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระภาษีเงินได้นั้นถือว่าเป็นหน้าที่ของพลเมืองไทยทุกคนที่จะต้องเสียภาษีอยู่แล้ว หรือเงินตามกฎหมายอื่นที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระตามกฎหมายเช่นเงินสมทบกองทุนประกันสังคม หรือเงินตามโครงการสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างฝ่ายเดียวและลูกจ้างสมัครใจที่จะร่วมโครงการนั้นๆ แล้วก็น่าที่จะหักได้เพราะเป็นประโยชน์และหน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติ เจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างนั้น ก็มุ่งเพื่อจะคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างหักเงินของลูกจ้างเพื่อประโยชน์แก่นายจ้างหรือบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน แต่ถ้าเป็นการกระทำไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างหรือเป็นหน้าที่ของลูกจ้างก็สมควรที่จะกระทำได้[1]

เงินค่าจ้างของลูกจ้างที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักได้เพื่อการชำระหนี้ภาษีเงินได้ หรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่นเงินประกันสังคม ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนี้สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่น หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่ลูกจ้างยินยอมล่วงหน้าให้หัก เงินประกัน เงินชดใช้ค่าเสียหาย เงินสะสมกองทุนเงินสะสม แต่ทั้งนี้นายจ้างจะหักได้ไม่เกินร้อยละสิบสำหรับแต่ละกรณี ยกเว้นภาษีเงินได้หรือเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องชำระจะต้องหักไว้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย และถ้าจะหักเงินต่างๆ หลายรายการตามที่กฎหมายกำหนดให้หักได้รวมเข้าด้วยกัน นายจ้างมีสิทธิหักได้ทั้งหมดไม่

---

[1]สุดาศิริ วศวงศ์. **คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2545, หน้า 149.

เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่าย[1] แต่ถ้าจะหักมากกว่านี้จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน ซึ่งความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันให้ไว้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ[2]

5.5 หลักการจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละหนึ่งครั้งตามวันที่กำหนด(The Principle of Paying Wage More than Once a Month on Specified Dates)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้วางหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ในหลักการนี้ประเทศเกาหลีกำหนดว่าค่าจ้างต้องจ่ายมากกว่าหนึ่งครั้งต่อเดือนในวันที่แน่นอน เดือนในที่นี้หมายถึงระยะเวลาโดยนับจากวันแรกจนถึงวันสุดท้ายของเดือน และวันที่แน่นอนหมายถึงวันที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนให้จ่ายค่าจ้างและได้มีการจ่ายค่าจ้างในวันนั้นเป็นประจำ ซึ่งหลักการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสร้างความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ให้กับลูกจ้าง โดยการป้องกันระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างที่ยาวนานเกินไปและไม่มีกำหนดวันจ่ายค่าจ้างที่แน่นอนด้วย[3]

สำหรับข้อยกเว้นของหลักการนี้ของประเทศเกาหลีใต้ ก็คือการที่ไม่ใช้บังคับกับการจ่ายค่าจ้าง หรือเงินช่วยเหลือที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 2 ของกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน

ส่วนกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิรับค่าจ้างแทนลูกจ้างในกรณีที่เลิกจ้างลูกจ้าง หรือกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอ หรือถึงแก่

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 77

[3]Korea International Labour Foundation. **Ibid.** p. 30.

DPU

ความตาย พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ ดังนั้นจึงขึ้นอยู่ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(2) ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดหลักการนี้ว่าในการจ่ายค่าจ้างที่มีขึ้นมากกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง จะต้องทำการกำหนดวันจ่ายไว้ด้วย สำหรับในกรณีที่เป็นการจ่ายค่าจ้างพิเศษ โบนัส หรือเงินอื่นๆ ซึ่งมีการกำหนดวันจ่ายตามประกาศ หรือคำสั่งแล้ว ก็ไม่ต้องเป็นไปตามข้อจำกัดนี้อีก

หลักการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันความไม่มั่นคงที่อาจเกิดขึ้นกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลจากช่วงเวลาในการจ่ายค่าจ้างแต่ละครั้งที่ยาวนานเกินไป หรือไม่ได้มีการกำหนดวันจ่ายค่าจ้างไว้ ในเรื่องนี้ถือว่าการกำหนดวันจ่าย เช่น วันอาทิตย์ที่สองของเดือน ไม่ใช่เป็นวันที่กำหนดในการจ่ายค่าจ้างตามหลักการนี้ เนื่องจากในช่วงหนึ่งปี วันดังกล่าวอาจขยับขึ้นหรือลงได้ไม่มีความแน่นอน แต่การกำหนดวันจ่ายค่าจ้างในลักษณะที่ไม่ได้กำหนดเป็นวันที่แน่นอนดังกล่าวนี้ เป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายเมื่อนำไปใช้กับการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-Time Workers) ซึ่งทำงานในวันที่กำหนดไว้แน่นอนในแต่ละสัปดาห์เท่านั้น ทั้งยังเป็นที่ยอมรับกันโดยกฎหมายว่าหลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในวันที่กำหนดแน่นอน (Specified Dates) นอกจากไม่บังคับใช้กับการจ่ายค่าจ้างที่เป็นค่าจ้างพิเศษและเงินโบนัสแล้ว ยังไม่ครอบคลุมไปถึงเรื่องเงินช่วยเหลือที่จ่ายให้เป็นปกติและต่อเนื่อง รวมทั้งเงินรางวัลจูงใจต่างๆ ที่มีการจ่ายให้ในบางเดือน เช่น เบี้ยขยัน

สำหรับในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสิ้นสุดสภาพการจ้างในกรณีได้รับการร้องขอจากบุคคลที่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือเงินประกัน เงินสะสม หรือเงินอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ให้แก่บุคคลดังกล่าวภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับการร้องขอ[1]

---

[1]Labour Standards Law of Japan, Article 23.

(3) ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยโดยปกติทั่วไปจะกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่ใช้ในการคำนวณค่าจ้าง เช่นคำนวณค่าจ้างเป็นเดือน ก็จะจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง หรือในกรณีคำนวณค่าจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมง รายสัปดาห์ หรือจ่ายทุกสิบห้าวัน ก็จะคำนวณระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างสั้นลงอีก เช่น จ่ายทุกวัน ทุกสัปดาห์ ทุกสิบห้าวัน แต่อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่จะตกลงกันจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวในเรื่องนี้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายฉบับเดิม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันได้กำหนดไว้ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ

1. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

2. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก 1. ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน[1]

ในกรณีที่มีการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง[2]

ในกรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดเนื่องจากลูกจ้างลาออก กฎหมายไม่ได้กำหนดเวลาการจ่ายเงินค่าจ้างหรือเงินอื่นๆ ไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น กำหนดการจ่ายสำหรับกรณีลาออกต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นสำคัญ[3]

---

[1]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 29 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 70

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 70 วรรคสอง

[3]พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 210.

5.6 การจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉิน (Emergency Payment)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้วางหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าบางส่วนให้แก่ลูกจ้าง ตามสัดส่วนของปริมาณงานที่ทำ เมื่อได้รับการร้องขอจากลูกจ้าง เพื่อจะนำไปจ่ายเป็น ค่าคลอดบุตร ค่ารักษาโรค ภัยพิบัติหรือในกรณีฉุกเฉินอื่นๆ ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ถึงแม้ว่าจะเป็นวันก่อนการจ่ายค่าจ้างตามปกติก็ตาม

กรณีฉุกเฉินตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกา หมายความว่า

1. การคลอดบุตร การเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุ
2. การเจ็บป่วยไม่ว่าจะเป็นการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือการเจ็บป่วยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และรวมถึงอุบัติเหตุจากการเกิดอัคคีภัย น้ำท่วม ความหายนะที่เกิดจากธรรมชาติ หรือภัยพิบัติอื่นๆ
3. การแต่งงาน หรือตาย
4. การกลับไปยังภูมิลำเนาเป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์ โดยมีสาเหตุมาจากสิ่งที่อยู่นอกเหนือการบังคับควบคุมของลูกจ้าง[1]

และกรณีฉุกเฉินนี้ต้องเป็นกรณีที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง หรือคนที่เกี่ยวพันกับลูกจ้างโดยผลของกฎหมายซึ่งลูกจ้างมีภาระผูกพันที่จะต้องช่วยเหลือหรือคนที่เกี่ยวพันนั้นดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตัวลูกจ้าง เมื่อกรณีฉุกเฉินเกิดขึ้นกับคนเหล่านี้ตามกฎหมายให้จัดรวมอยู่ในกรณีฉุกเฉินที่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิเรียกร้องค่าจ้างในกรณีฉุกเฉินได้

เมื่อนายจ้างได้รับการร้องขอจากลูกจ้างให้จ่ายเงินในกรณีฉุกเฉิน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้โดยไม่ชักช้า และจำนวนค่าจ้างที่จ่ายในกรณีนี้จะเป็นค่าจ้าง

---

[1]Enforcement Decree of The Labor Standards Act of Korea, Article 20.

ของงานที่ได้ทำมาแล้ว ทั้งนี้นายจ้างไม่มีภาระผูกพันที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในส่วนของงานที่ลูกจ้างยังไม่ได้ทำ

(2) ประเทศญี่ปุ่น

ส่วนประเทศญี่ปุ่นนั้น หากลูกจ้างได้ร้องขอให้มีการจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉินเร่งด่วนประเภทค่าทำคลอด ค่ารักษาพยาบาลในเวลาเจ็บป่วย หรือเมื่อมีอุบัติเหตุ หรือเหตุฉุกเฉินอื่นๆ ซึ่งได้กำหนดไว้ในคำสั่ง นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนดังกล่าวให้ ก่อนถึงกำหนดวันที่จ่ายค่าจ้างตามปกติ

“กรณีฉุกเฉินเร่งด่วน” หมายถึง สถานการณ์ที่ลูกจ้าง หรือบุคคลในอุปการะของลูกจ้าง

1. ให้กำเนิดทารก เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ
2. แต่งงานหรือเสียชีวิต
3. มีความจำเป็นต้องเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนา ซึ่งอยู่ในสถานที่ห่างไกล เป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์ โดยมีสาเหตุมาจากสิ่งที่อยู่นอกเหนือการบังคับควบคุมของลูกจ้างได้[1]

(3) ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยหลักการนี้ไม่ได้มีการกำหนดไว้เป็นกฎหมายเพื่อใช้บังคับนายจ้างและเป็นแนวทางให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม ดังนั้นหากเป็นการกรณีที่ลูกจ้างต้องการค่าจ้างในงานที่ทำไปแล้วก่อนถึงกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง อันเนื่องมาจากเหตุฉุกเฉินใดๆ ก็ตาม ลูกจ้างต้องร้องขอจากนายจ้างเอง การที่นายจ้างจะทำตามที่ร้องขอหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเอง หรือขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้นการที่ไม่ได้บัญญัติกฎหมายรองรับในเรื่องดังกล่าวนี้อาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในกรณีที่ตัวเองหรือครอบครัวมีเหตุฉุกเฉินจำเป็นต้องใช้เงินได้

---

[1]Kazuo Sugeno. **Ibid.** pp. 186.

5.7 เงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดกิจการชั่วคราว (Allowance for Suspension Business)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้วางหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ได้บัญญัติว่า “(1) ถ้าธุรกิจมีการหยุดชั่วคราวโดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องมากกว่าร้อยละ 70 ของการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย ในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ถ้าจำนวนที่เท่ากับร้อยละ 70 ของการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ยเกินกว่าค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ ในกรณีนี้ค่าจ้างตามปกติอาจถูกนำมาจ่ายสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราว (2) โดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติในวงเล็บหนึ่ง นายจ้างที่ไม่สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากสาเหตุที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อาจขออนุญาตต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labor Relations Commission) เพื่อจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในวงเล็บหนึ่ง สำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวก็ได้” ซึ่งตามบทบัญญัติดังกล่าวมีข้อพิจารณาดังนี้

1. สาเหตุโดยทั่วไปที่ให้เกิดสถานการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้นั้นจะมีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้าง นายจ้าง หรือจากบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน ดังนั้นประมวลกฎหมายแพ่งจึงได้วางหลักว่านายจ้างไม่จำต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่การไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาจ้างนั้นเกิดจากตัวลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น เว้นแต่จะมีกำหนดไว้เป็นพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ถ้าหากเป็นความผิดของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะเรียกร้องค่าจ้าง ทั้งนี้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 538 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเกาหลีใต้

2. ตามมาตรา 538 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเกาหลีใต้ ถ้าการไม่สามารถทำให้สมบูรณ์ตามภาระผูกพันแห่งสัญญาอันมีสาเหตุมาจาก

3. สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวตามที่บัญญัติไว้ทั้งประมวลกฎหมายแพ่ง และพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การตรวจสอบเครื่องจักร การขาดแคลนวัตถุดิบ การขาดแคลนพลังงาน เครื่องจักรเกิดความเสียหาย การลดขนาดกิจการ ปริมาณการสั่งสินค้าลดลง หรือมีสาเหตุมาจากปัญหาการบริหารจัดการภายใน ส่วนสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวที่บัญญัติไว้เฉพาะพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การลดขนาดกิจการอันเนื่องมาจากคำสั่งของรัฐบาล หรือเกิดความไม่มั่นคงทางการเงินและทางวัตถุดิบอันเนื่องมาจากสถานการณ์ร้ายแรงทางธุรกิจของบริษัทแม่

4. การจ้างค่าจ้างสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวจะได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างมากกว่าร้อยละ 70 ของการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย เมื่อมีการหยุดกิจการชั่วคราวสำหรับบางส่วนของวัน แต่หากการไม่สามารถดำเนินกิจการได้ต่อเนื่องอันเนื่องมาจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือสงคราม นายจ้างอาจจะขออนุญาตต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70 ของการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย[1]

(2) ประเทศญี่ปุ่น

ในส่วนประเทศญี่ปุ่นตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานบัญญัติว่า “กรณีที่เกิดการหยุดชะงักของธุรกิจขึ้น โดยมีสาเหตุมาจากตัวนายจ้างเอง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินช่วยเหลือจำนวนหนึ่งให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยของลูกจ้างแต่ละคน ในระหว่างที่ธุรกิจเกิดการหยุดชะงัก”[2] โดยเงิน

---

[1]Korea International Labour Foundation. **lbid.** pp. 36-38.

[2]Labour Standards Law of Japan, Article 26.

ดังกล่าวนี้ให้เรียกว่า “เงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ” (Allowance for Business Interruption) จากบทบัญญัติดังกล่าวมีข้อพิจารณาดังนี้

1. วัตถุประสงค์ จากแนวคิดเพื่อให้เกิดความมั่นคงในเรื่องรายได้ขั้นต่ำสำหรับการยังชีพของลูกจ้าง วัตถุประสงค์เบื้องต้นมีขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันในการได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีเกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจ โดยสภาวะการหยุดชะงักของธุรกิจนั้นมิได้มีสาเหตุมาจากลูกจ้าง วัตถุประสงค์ประการต่อมาเพื่อเป็นการป้องกันขอบเขตในเรื่องภาระความรับผิดชอบของนายจ้างในสถานการณ์ซึ่งอยู่นอกเหนือการบังคับควบคุมของนายจ้างไม่ให้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการออกกฎหมายในเรื่องนี้จึงจำกัดให้นายจ้างรับผิดในกรณีที่การหยุดชะงักของธุรกิจนั้น มีสาเหตุมาจากตัวนายจ้างเองเท่านั้น

2. การหยุดชะงักของธุรกิจ (Business Interruptions) หมายถึงการที่ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่ยังมีผลบังคับได้ ซึ่งงานที่ไม่สามารถปฏิบัติได้นั้นจะเป็นงานของทั้งกลุ่ม หรือเป็นงานของลูกจ้างคนหนึ่งคนใดก็ได้ และไม่ว่าจะเป็นการหยุดงานตลอดทั้งวัน หรือหยุดงานในบางช่วงของวันทำงานที่ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานไว้

3. เหตุผลของแนวคิด (Reasons Attributable) ตามประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศญี่ปุ่น (The Civil Code) ได้บัญญัติว่า เมื่อหนี้ไม่ว่าจะเป็นหนี้ในเรื่องใด เช่นเรื่องการจัดการงาน ซึ่งหนี้นั้นมิได้รับการปฏิบัติการชำระหนี้ให้ลุล่วงโดยมีสาเหตุมาจากเจ้าหนี้ตามสัญญา เช่นนายจ้างแล้ว ลูกหนี้ตามสัญญาก็ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการชำระหนี้ เช่นมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามการมองทั่วไปและการพิจารณาโดยหลักกฎหมายแล้ว พื้นฐานแนวความคิดในเรื่องการประกันในการได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ จะมีขอบเขตกว้างขวางมากกว่าพื้นฐานแนวคิดตามประมวลกฎหมายแพ่ง ทั้งนี้เพราะตามประมวลกฎหมายแพ่งถูกตีความว่าเจ้าหนี้ต้องรับผิด ถ้าเจ้าหนี้ประพฤติปฏิบัติโดยเจตนา หรือเป็นการละเลยไม่เอาใจใส่ หรือเป็นการกระทำในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นการพิจารณาโดยยึดมั่นตามสัญญา แต่พื้นฐานแนวความคิดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Law) จะมีความเหมาะสมกว่าโดยจะรวมเอาสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเสียหายกับธุรกิจที่ไม่ได้

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ เกิดจากนโยบายในการประกันรายได้ขั้นต่ำเพื่อการยังชีพของลูกจ้างในกรณีที่เกิดการหยุดชะงักของธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่เป็นผลมาจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้นั้น มีผลสองประการด้วยกัน คือ ประการแรก เพื่อเป็นประกันว่าเงินช่วยเหลือจำนวนร้อยละ 60 ภายใต้บังคับตามประมวลกฎหมายแพ่ง และได้กำหนดโทษทางอาญาด้วย ประการต่อมาก็คือ เพื่อขยายขอบเขตของคำว่า “ผลที่สืบเนื่องจากผู้เป็นนายจ้าง” ดังนั้น ถึงแม้ว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจจะสอดคล้องกับเงื่อนไขทั้งสองประการตามประมวลกฎหมายแพ่ง ที่ว่ามี “ต้นกำเนิดมาจากภายนอก” และเป็น “สิ่งที่ไม่อาจป้องกันได้” ก็ตาม แต่หากพบว่ามูลเหตุที่แท้จริงนั้น เกิดจากสิ่งที่อยู่ในขอบเขตที่นายจ้างบังคับควบคุมได้แล้ว บทบัญญัติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานก็ให้การประกันว่านายจ้างมีภาระหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจในอัตราร้อยละ 60 ของจำนวนค่าจ้างโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง

ในบรรดาสาเหตุต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดภาระในการที่นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วได้แก่ กรณีการตรวจสภาพเครื่องจักร-อุปกรณ์ อุปสรรคในการได้มาซึ่งทรัพยากรต่างๆ ที่เกิดจากความผิดพลาดในการจัดสรรทรัพยากรเหล่านั้นภายในระบบงานของนายจ้างเอง การหยุดดำเนินงานตามคำแนะนำของหน่วยงานของรัฐ และอุปสรรคในการได้รับเงินทุนและทรัพยากรต่างๆ อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของบริษัทแม่[1]

(3) ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย หลักการในเรื่องการจ่ายเงินช่วยเหลือในกรณีหยุดกิจการชั่วคราวได้บัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานว่า

---

[1]Kazuo Sugeno. **Ibid.** pp. 186-187.

"ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ"[1]

วัตถุประสงค์ของบทบัญญัตินี้ก็เพื่อให้โอกาสนายจ้างที่จะหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีที่มีจำเป็นจากเหตุหนึ่งเหตุใดอันเกิดจากตัวของนายจ้างเองซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย เช่นการขาดแคลนวัตถุดิบ ยอดสั่งซื้อสินค้าลดลง เครื่องจักรเกิดความเสียหาย หรือเกิดการขาดสภาพคล่องทางการเงิน เป็นต้น ขณะเดียวกันก็เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนเกินควรในขณะที่นายจ้างหยุดกิจการ โดยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ซึ่งการหยุดชั่วคราวตามมาตรานี้หากครบเงื่อนไขตามที่บัญญัติไว้แล้วถือว่าเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะหยุดงานชั่วคราวได้เลย โดยไม่คำนึงถึงว่าลูกจ้างที่หยุดงานนั้นจะเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่[2]

สำหรับคำว่า "เหตุสุดวิสัย" นั้นมีความหมายตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่า เหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น[3]

5.8 การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาช่วง (Subcontract Business)

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาช่วง

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75

[2]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8880-8886/2542

[3]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8

ประเทศญี่ปุ่นไม่ได้บัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองไว้ จะมีประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไทยที่กำหนดหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองไว้ กล่าวคือ

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ได้วางหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้ว่า ในกรณีที่เป็นการดำเนินธุรกิจ โดยการรับเหมาช่วงต่อเนื่องกันเป็นช่วงๆ หากมีผู้รับเหมาช่วงรายหนึ่งรายใดที่เป็นนายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้โดยมีสาเหตุมาจากผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ให้ผู้รับเหมาช่วงรายถัดขึ้นไปก่อนรายนั้นต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วงที่เกี่ยวข้องเป็นนายจ้างด้วย[1]

วัตถุประสงค์ของบทบัญญัตินี้ก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างในงานที่มีการรับเหมาช่วง ซึ่งผู้รับเหมาช่วงอาจจะไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้โดยทั้งนี้เป็นผลมาจากผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป

สำหรับขอบเขตของ “สาเหตุที่มาจากผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป” ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาได้แก่

1. ในกรณีที่ล้มเหลวในการจ่ายเงินตามสัญญาในวันที่ต้องจ่ายตามที่กำหนดไว้ในสัญญาโดยปราศจากข้ออ้างที่มีเหตุผลสนับสนุน
2. ในกรณีที่ล้มเหลวหรือล้าช้าในการจัดหาส่งของหรืออุปกรณ์ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาโดยปราศจากข้ออ้างที่มีเหตุผลสนับสนุน
3. ในกรณีที่ขัดขวางการปฏิบัติงานตามปกติของผู้รับเหมาช่วงโดยไม่ทำตามข้อที่กำหนดไว้ในสัญญาโดยปราศจากข้ออ้างที่มีเหตุผลสนับสนุน

นอกจากนี้ในส่วนของลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วง(Subcontract Workers) นายจ้างจะต้องประกันการจ่ายเงินตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานที่ลูกจ้างได้ทำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานให้กับผู้รับเหมาช่วง หรือถูกว่าจ้างโดยสัญญาอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

---

[1]Labor Standards Act of Korea, Article 43.

(2) ประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง โดยกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดรับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม[1] ซึ่งเป็นการกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างทุกกรณีในส่วนของเงินที่ลูกจ้างจะได้รับ

ในกรณีที่ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปได้จ่ายเงินตามกฎหมายที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างแล้ว ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงนั้นมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

5.9 หลักการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้วางหลักการในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ได้กำหนดหลักการเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Act) ซึ่งกำหนดค่าจ้างในระดับที่ต่ำสุดที่นายจ้างสามารถจ่ายให้ลูกจ้างได้โดยไม่ผิดกฎหมาย และจำนวนค่าจ้างที่กำหนดนั้นจะต้องเป็นการประกันศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Humam Dignity) ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 32(3) แห่งรัฐธรรมนูญ

(2) ประเทศญี่ปุ่น

สำหรับประเทศญี่ปุ่นได้วางหลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 12

ไว้ในกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Law) ทั้งนี้ก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาบังคับใช้ นายจ้างจะกำหนดค่าจ้างให้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้

(3) ประเทศไทย

ส่วนการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย เพื่อไม่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตราใดก็ได้ขึ้นอยู่กับความพอใจหรือความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายเห็นว่าการที่จะปล่อยให้อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง หรือความตกลงกันนั้น พื้นฐานของการไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่าเสียเปรียบอยู่ตลอดเวลา กฎหมายจึงกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตาม ในปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะใช้ในรูปประกาศกระทรวงแรงงาน ซึ่งอาศัยอำนาจตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยไม่มีกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการเฉพาะ

5.10 การแยกประเภทค่าจ้าง (Wage Ledger)

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างโดยการแยกประเภทค่าจ้าง ประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทยไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้เป็นกฎหมาย สำหรับประเทศเกาหลีใต้ได้บัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน โดยกำหนดให้นายจ้างจะต้องกำหนดประเภทค่าจ้างในสถานประกอบการของตน ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการกำหนดค่าจ้างพื้นฐานและเงินช่วยเหลือครอบครัว จำนวนค่าจ้างและสาระสำคัญอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ในเวลาที่จ่ายค่าจ้างแต่ละครั้ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้สามารถแยกได้ว่าอะไรคือค่าจ้างที่เป็นผลตอบแทนการทำงาน และอะไรเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายในลักษณะที่เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างและครอบครัว

5.11 การประกันการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงาน (Guaranteed Payment of Piece-Work Wages)

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างโดยการประกันการจ่ายตามชิ้นงาน ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศไทยไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้เป็นกฎหมาย สำหรับประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติรับรองไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงานว่า ลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างในระบบการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงาน หรือในระบบการรับเหมางานประเภทอื่น นายจ้างต้องให้การประกันรายได้ในจำนวนที่แน่นอน ตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงานที่ลูกจ้างได้ทำงานจริง[1]

บทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยป้องกันการลดลงของระดับรายได้ที่แท้จริงของลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่มีลูกค้าลดลง โดยมีสาเหตุที่ไม่ได้เกิดจากตัวของลูกจ้าง หรือเป็นเพราะวัตถุดิบที่ด้อยคุณภาพ หรือประการอื่นๆ ในทำนองเดียวกัน ดังนั้น การประกันค่าจ้างตามที่บัญญัติไว้ จะกำหนดให้มีจำนวนเท่ากับที่ลูกจ้างเคยได้รับในยามปกติ และในทางตรงกันข้าม ก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างที่มีการประกันไว้ให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานด้วยเช่นกัน

5.12 ความรับผิดในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างโดยกำหนดความรับผิดในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่นไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้เป็นกฎหมาย สำหรับประเทศไทยได้บัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ว่า เมื่อได้ตกลงกันว่าจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อไรแล้วนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามที่ได้กำหนดไว้นั้น มิฉะนั้นจะถือว่านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและต้องจ่ายให้ครบถ้วนตามที่ได้ตกลงกันไว้ ไม่ว่าเกิดจากลืมจ่าย เกิดความเข้าใจผิด หรือเพราะเหตุใดก็ตาม ตามกฎหมายถือว่านายจ้างผิดนัดต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีของยอดเงินที่ค้างชำระอยู่ แต่ถ้าเป็นกรณีผิดนัดจ่ายค่าจ้างหรือ

---

[1]Labour Standards Law of Japan, Article 27.

จ่ายให้ไม่ครบจำนวนโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เช่นนายจ้างนำเงินไปเล่นการพนันหมด หรือนำเงินไปลงทุนอย่างอื่น จึงไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่นนี้ถือว่าเป็นการจงใจผิดนัด นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าของยอดเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

การที่กฎหมายกำหนดไว้ดังกล่าวก็เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจนให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตรงตามเวลาที่กำหนด มิฉะนั้นแล้วลูกจ้างอาจได้รับความเดือดร้อนเพราะไม่ได้รับค่าตอบแทนตามกำหนดหรือได้รับไม่ครบถ้วน แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างไว้ด้วยว่า ถ้านายจ้างพร้อมที่จะจ่ายเงินดังกล่าว แต่ไม่พบลูกจ้างหรือลูกจ้างไม่ยอมรับ ถ่วงเวลาเพื่อจะรับดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายได้ ซึ่งจะทำให้การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มยุติลงนับแต่วันที่นำเงินไปวางไว้[1]

5.13 อายุความ (Prescription of Wage)

ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

(1) ประเทศเกาหลีใต้

ในเรื่องอายุความประเทศเกาหลีใต้ได้กำหนดไว้ว่า การใช้สิทธิเรียกร้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Act) ต้องใช้สิทธิเรียกร้องภายในระยะเวลาสามปี มิฉะนั้นเป็นอันขาดอายุความ

(2) ประเทศญี่ปุ่น

ส่วนประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดไว้ว่า สิทธิเรียกร้องในค่าจ้างตลอด

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9

จนสิทธิเรียกร้องในเรื่องอื่นๆ ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) ถ้าไม่ได้บังคับภายในกำหนดสองปี สิทธิเรียกร้องนั้นเป็นอันขาดอายุความ และในเรื่องค่าจ้างนั้น ได้มีบทบัญญัติพิเศษแก้ไขให้ระยะเวลาในเรื่องอายุความสั้นลงเหลือเพียงหนึ่งปี ทั้งนี้ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่ง (The Civil Code) ส่วนเรื่องอายุความในสิทธิเรียกร้องเรื่องเงินเกษียณอายุ ได้มีการแก้ไขกฎหมายในปี ค.ศ.1987 กำหนดให้มีอายุความห้าปี

(3) ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยได้กำหนดไว้ว่า กรณีลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องเรียกเอาค่าจ้าง กฎหมายกำหนดอายุความไว้สองปี ทั้งนี้ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 193/34 (9) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาในเรื่องการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น โดยเปรียบเทียบกับประเทศไทยจะพบว่าทั้งสองประเทศ และประเทศไทยต่างก็ให้ความสำคัญในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง มีการกำหนดหลักการต่างๆ เกี่ยวกับค่าจ้างไว้เหมือนๆ กัน เช่นการจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายโดยเสมอภาคระหว่างลูกจ้างชายและหญิง การจ่ายค่าจ้างให้เต็มจำนวน ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินสด เป็นต้น จะมีบางเรื่องที่แต่ละประเทศจะให้ความคุ้มครองต่างกันออกไปบ้าง เช่นเรื่องการแยกประเภทค่าจ้างที่ประเทศเกาหลีใต้ให้การคุ้มครองประเทศเดียว เรื่องการประกันการจ่ายค่าจ้างตามชิ้นงานที่ประเทศญี่ปุ่นให้การคุ้มครองประเทศเดียว หรือเรื่องความรับผิดในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่มที่ประเทศไทยให้การคุ้มครองประเทศเดียว เป็นต้น แต่โดยหลักการแล้วจะเห็นได้ว่าทุกประเทศที่กล่าวมาข้างต้นต่างก็เห็นความจำเป็นที่ต้องกำหนดเป็นมาตรการเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเทศต่างๆ เหล่านี้ รวมถึงประเทศไทยต่างก็ให้ความสำคัญกับค่าจ้างในฐานะที่เป็นเงินพื้นฐานที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการจ้างแรงงาน ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว

6 ค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้าง คือสิ่งสำคัญที่สุดในการจ้างแรงงาน โดยแต่เดิมนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างนั้นจะเป็นเรื่องการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งการตกลงนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไม่เท่าเทียมกันในอำนาจต่อรอง ทำให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบ รัฐจึงมีแนวความคิดในเรื่องการกำหนดเป็นกฎหมายมาบังคับในเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

6.1 ความเป็นมา แนวคิด และหลักการ

เมื่อสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมเจริญก้าวหน้าขึ้น ความต้องการใช้แรงงานมีมากขึ้นปัญหาเรื่องลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างในเรื่องต่างๆ เช่นเรื่องเวลาทำงาน วันหยุด ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำเกินควรมีมากตามสภาวะความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นนั้น ซึ่งปัญหาในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำเกินควรนี้ รัฐมองเห็นว่าเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อสังคมในระดับกว้าง ความจำเป็นของรัฐที่จะต้องเข้ามาแทรกแซงโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้พอแก่การครองชีพ ตลอดจนเพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ขาดอำนาจต่อรองไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือกดค่าแรงจนต่ำเกินไป

จากความเป็นมาดังกล่าวจึงเกิดแนวคิดในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขึ้น โดยทั่วไปแล้วมักจะกำหนดในประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งได้แก่ประเทศที่มีลักษณะดังนี้

(1) เป็นประเทศที่มีประชากรมาก (Labour intensive) การเสนอขายแรงงานจึงมีมากเกินความต้องการของตลาดแรงงาน

(2) ประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้กำลังแรงกายทำงานและเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Sweating of labour and unskilled)

(3) ภาวะการจ้างงานที่ลูกจ้างตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบ นอกจากจะถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างแล้ว สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมก็ไม่สู้ดีนัก (Bad conditions of employment generally)

(4) ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน และส่วนใหญ่ยังมิได้มีการรวมตัวกันเพื่อสร้างฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม (Bargaining power)

สำหรับในประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะมีอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะเกิดขึ้นโดยการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างในกลุ่มประเภทกิจการเดียวกัน รัฐจะเข้าไปแทรกแซงโดยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเสียเองเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะในกิจการที่ลูกจ้างไม่มีฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วมเท่านั้น[1]

ในส่วนเรื่องหลักการแล้วประเทศที่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นนั้นก็เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นแก่ประชากรวัยทำงาน หรือคนงานไร้ฝีมือที่เริ่มแรกเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการคุ้มครองบุคคลเหล่านั้นมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกกดราคาค่าแรงต่ำจนเกินควร แต่ขณะเดียวกันรัฐก็ต้องคำนึงถึงขีดความสามารถในการจ่ายของนายจ้างด้วย ซึ่งการกำหนดหลักการในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(1) เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้าง หรือเอารัดเอาเปรียบค่าแรงงานของลูกจ้างจนเกินไป

(2) เพื่อยกระดับรายได้ของลูกจ้างให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพอย่างมีมาตรฐานที่ดีขึ้น

(3) เพื่อขจัดปัญหาอัตราค่าจ้างน้อย แต่ชั่วโมงทำงานมาก (Sweating System)

(4) เพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้นต่อค่าจ้างระดับอื่น

(5) เพื่อประกันการแข่งขันให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่างผู้ประ-

---

[1]มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-6.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529, หน้า 137.

กอบกิจการด้วยกัน เมื่อต้นทุนทางด้านแรงงานไม่แตกต่างกันมากนัก

(6) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้มีการกระจายรายได้ที่เหมาะสม[1]

จากวัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำข้างต้นนั้น วัตถุประสงค์ข้อ (1) ที่จะป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้างของลูกจ้างให้ต่ำ หรือเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าแรงงานของลูกจ้างจนเกินไปเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพื่อขจัดการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างโดยจ่ายค่าจ้างน้อย และมีสถานที่ทำงานที่เลว การที่รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ด้วยเหตุจำเป็นเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองต่ำ และในกรณีที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้นับว่าเป็นแนวความคิด เมื่อแรกเริ่มมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของบางประเทศ ดังปรากฏอยู่ในกฎหมายของประเทศนิวซีแลนด์ เมื่อปี ค.ศ.1894 การตั้งคณะกรรมการค่าจ้างของประเทศออสเตรเลียในปี ค.ศ.1896 และการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคณะกรรรมการการค้าแห่งสหราชอาณาจักร ค.ศ.1909 (British Trade Boards Act of 1909) ของอังกฤษก็มีวัตถุประสงค์เช่นว่านี้[2]

---

[1]ธีระ หงษ์เจริญ. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 149.

[2]สะอาด โกมลบุณย์. “ค่าจ้างขั้นต่ำ” **วารสารศาลแรงงาน.** 8, 4. ตุลาคม-ธันวาคม 2532, หน้า 97.

6.2 วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยหลักปฏิบัติสากลนิยมใช้วิธีการพิจารณากำหนด 5 วิธี คือ

(1) ให้นายจ้างเป็นฝ่ายกำหนดขึ้น

การกำหนดอัตราค่าจ้างโดยวิธีนี้ เป็นการกำหนดโดยนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งประเทศที่ใช้วิธีการนี้จะเป็นประเทศที่ด้อยพัฒนาและนายจ้างเป็นผู้มีอิทธิพลทางการเมือง รวมทั้งองค์กรลูกจ้างไม่เข้มแข็ง ลูกจ้างอยู่ในภาวะเสียเปรียบ ขาดอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง ตลอดจนค่าจ้างที่นายจ้างกำหนดขึ้นจะอยู่ในอัตราที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการทำงาน

(2) กำหนดโดยการตกลงต่อรองกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆ ไป

การกำหนดอัตราค่าจ้างโดยวิธีนี้ เป็นการกำหนดโดยการเจรจาต่อรองกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆ ไป โดยไม่มีองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วม และอัตราค่าจ้างที่เกิดจากผลการต่อรองกันเองนี้ มีผลเฉพาะตัวลูกจ้างที่เจรจาต่อรองเท่านั้น ดังนั้นถ้าลูกจ้างคนใดอยากได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่าใดก็ต้องเรียกร้องเอง และการที่จะได้ตามที่เรียกร้องหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับความสำคัญของตัวลูกจ้างแต่ละคนเป็นหลัก ซึ่งการกำหนดค่าจ้างวิธีนี้ปัจจุบันไม่เป็นที่นิยมใช้ เนื่องจากเกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง และไม่มีบรรทัดฐานในการกำหนดค่าจ้างที่แน่นอน รวมทั้งก่อให้เกิดความยุ่งยากกับนายจ้างที่จะต้องทำความตกลงกับลูกจ้างเป็นรายๆ ไป

(3) กำหนดโดยการตกลงต่อรองโดยผ่านตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพียงสองฝ่าย (ทวิภาคี)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำวิธีนี้ เป็นการกำหนดโดยที่องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างอยู่ในสถานะคู่กรณีกัน จะร่วมทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้าง

การกำหนดค่าจ้างโดยวิธีการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนี้ เป็นวิธีการที่ใช้ในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรม ซึ่งองค์กรลูกจ้างมีความเข้มแข็งพอ เช่น ในประเทศสวีเดน และอังกฤษ แต่ในประเทศที่ใช้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยวิธีนี้จะมีปัญหาในเรื่องความยุติธรรมในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะขึ้นอยู่กับอำนาจการต่อรองของลูกจ้าง หากหน่วยงานใดองค์กรลูกจ้างมีความเข้มแข็งย่อมเจรจาต่อรองค่าจ้างขั้นต่ำได้มากกว่า และปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เกิดกับลูกจ้างซึ่งมีจำนวนมากที่ไม่ได้รวมกันเป็นองค์กรลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน หรือสหภาพแรงงานไม่มีความเข้มแข็ง ต้องรับภาระในค่าสินค้าที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องจากสหภาพที่เข้มแข็งสามารถเจรจาต่อรองค่าจ้างได้สูงขึ้น โดยนายจ้างได้ผลักภาระในเรื่องต้นทุนค่าจ้างนี้ไปยังผู้บริโภค ทั้งๆ ที่ลูกจ้างจำนวนดังกล่าวยังคงได้รับค่าจ้างเท่าเดิม[1]

(4) กำหนดโดยมีคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับอัตราค่าจ้างซึ่งประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย (ไตรภาคี)

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำวิธีนี้ เป็นการกำหนดโดยคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย คือฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ที่มีลักษณะเป็นแบบไตรภาคี เป็นผู้พิจารณากำหนดระดับอัตราค่าจ้าง การกำหนดโดยวิธีนี้แตกต่างจากการกำหนดแบบการเจรจาต่อรอง 2 ฝ่ายที่เรียกว่าทวิภาคี คือจะมีฝ่ายรัฐบาลเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองและฝ่ายรัฐบาลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการนี้จะมีสิทธิออกเสียงในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง การกำหนดโดยวิธีนี้จะ

---

[1]ธีระ หงษ์เจริญ. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 152.

ใช้มากในประเทศกำลังพัฒนาที่องค์กรลูกจ้างยังไม่เข้มแข็งพอที่จะต่อรองให้มีการกำหนดค่าจ้างอย่างเหมาะสม

(5) กำหนดเป็นกฎหมายบังคับใช้ระดับชาติ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำวิธีนี้ เป็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยรัฐ คือการที่องค์กรของรัฐเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอาจกระทำด้วยวิธีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในกฎหมายโดยตรง หรืออาจกระทำโดยวิธีกำหนดหลักการที่ต้องปฏิบัติในการกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในตัวบทกฎหมาย และให้องค์กรที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักการที่วางไว้ เมื่อประกาศเป็นกฎหมายแล้ว จะมีผลบังคับใช้เป็นการทั่วไป

สำหรับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศต่างๆ จะใช้วิธีการกำหนดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีผสมกัน ก็ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สังคมของประเทศนั้นๆ วิธีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับประเทศหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับประเทศอื่นก็ได้ ส่วนประเทศไทยในสมัยก่อนจะใช้วิธีที่ 1 คือนายจ้างจะเป็นฝ่ายกำหนดค่าจ้างขึ้นเอง จะมีบ้างที่ใช้วิธีที่ 2 ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างในตำแหน่งที่มีความสำคัญและขาดแคลนลูกจ้างในตำแหน่งงานนั้น สำหรับในปัจจุบันจะใช้วิธีที่ 4 และ 5 ร่วมกัน กล่าวคือ มีคณะกรรมการค่าจ้างที่มีลักษณะเป็นแบบไตรภาคี เป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแล้วเสนอให้รัฐบาลประกาศบังคับใช้เป็นกฎหมายเช่นเดียวกับกฎหมายอื่นๆ ต่อไป[1]

---

[1]กองบรรณาธิการ. “ปัญหาค่าแรงขั้นต่ำ:รัฐบาลต้องมีมาตรการที่เหมาะสม” **วารสารเอกสารภาษีอากร.** 10, 112. มกราคม 2534, หน้า 132.

6.3 รูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจกำหนดได้หลายลักษณะ แต่ลักษณะของการกำหนดที่เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันในประเทศต่างๆ มี 3 แบบ คือ

(1) กำหนดตามลักษณะของท้องถิ่น

การกำหนดตามลักษณะของท้องถิ่น เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามภาวะเศรษฐกิจและมาตรฐานการครองชีพของแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่แท้จริง และมีมาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับเดียวกัน

(2) กำหนดตามลักษณะของกิจการ

การกำหนดตามลักษณะของกิจการ เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันไปตามประเภทของกิจการต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเหมืองแร่ การก่อสร้าง การขนส่ง หรือการบริการในกิจการโรงแรมและร้านอาหาร ทั้งนี้เพื่อให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานในแต่ละกิจการ

(3) กำหนดตามประเภทของแรงงาน

การกำหนดตามประเภทของแรงงาน เป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและฝีมือของลูกจ้างในแต่ละระดับได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ

สำหรับรูปแบบในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยในปัจจุบันนี้จะกำหนดตามลักษณะของท้องถิ่น โดยมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดซึ่งจะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันในแต่ละจังหวัดตามปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนด

DPU

6.4 การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึงอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด[1] และเสนอให้รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้นายจ้างยึดถือเอาอัตราขั้นต่ำที่กำหนดไว้นั้น เป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้าง โดยมีจุดประสงค์ที่จะให้การคุ้มครองแก่คนงานเมื่อแรกเข้าทำงานและคนงานไม่มีฝีมือให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในภาวะเศรษฐกิจขณะนั้นๆ ได้[2]

(1) ความเป็นมาของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย

ในสมัยก่อนการกำหนดอัตราค่าจ้างส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นฝ่ายกำหนด โดยค่าจ้างที่นายจ้างกำหนดจะอยู่ในอัตราค่าจ้างที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการทำงาน และค่าจ้างที่นายจ้างกำหนดเพื่อจ่ายให้ลูกจ้างแต่ละคนในสถานประกอบการของตนก็อาจไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและความสำคัญของลูกจ้างแต่ละคน หากจะมีการเจรจาต่อรองก็เป็นการเจรจาต่อรองกันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายๆ ไป โดยไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในรูปกฎหมายเป็นการทั่วไป

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็นกฎหมายมีขึ้นครั้งแรกโดยประกาศ

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

[2]สุดาศิริ วศวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 132.

ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2515 ที่ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยประกาศฉบับดังกล่าวกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเรียกว่า คณะกรรมการค่าจ้าง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (ในขณะนั้น) เป็นผู้แต่งตั้งและมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 โดยกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับ 12 บาท ใช้บังคับในท้องที่ 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ซึ่งกรม แรงงาน (ในขณะนั้น) ประมาณว่าลูกจ้าง 100,000 คน ได้รับประโยชน์จากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ตั้งแต่ปี 2516 เป็นต้นมา รัฐบาลได้เพิ่มความสนใจในปัญหาแรงงาน การจ้างงาน และค่าจ้าง โดยในปี พ.ศ. 2517 กำหนดนโยบายแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ว่าจะสร้างงานให้แก่กำลังแรงงาน ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในปี พ.ศ. 2518 กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ และกำหนดนโยบายว่ารัฐบาลจะให้ความคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและค่าจ้างที่ดีขึ้น

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2516 จนถึงปัจจุบันมีการประกาศกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรวม 34 ฉบับ ประกอบด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย 22 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 6 ฉบับ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) 3 ฉบับ และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 3 ฉบับ โดยฉบับที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ ประกาศกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ.2546 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นกฎหมายสำคัญฉบับหนึ่ง ซึ่งให้สิทธิแก่ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ให้มาพิจารณาเสนอ

เมื่อพิจารณากระบวนการนโยบายของประเทศ นโยบายค่าจ้างหรือนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นนโยบายเพียงประการเดียวในนโยบายและมาตรการของรัฐที่มีขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานการครองชีพให้แรงงานที่มีรายได้น้อย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างทั่วราชอาณาจักรและถือเป็นนโยบายค่าจ้างเพียงนโยบายเดียวของภาคเอกชน ซึ่งเป็นทั้งนโยบายของรัฐและเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้าง[1]

(2) หน่วยงานหรือกิจการที่กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะใช้บังคับกับการจ้างแรงงานเท่านั้น การจ้างทำของจะไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหมายความว่า ก่อนที่จะพิจารณาว่านายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้อย่างไรบ้าง เช่น เรื่องวันทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น จะต้องพิจารณาเสียก่อนว่าการประกอบกิจการนั้นเป็นเรื่องของการจ้างแรงงานหรือจ้างทำของ ถ้าเป็นเรื่องของการจ้างแรงงานแล้ว จึงจะนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาบังคับใช้ แต่ถ้าเป็นเรื่องของการจ้างทำของแล้วจะไม่นำกฎหมายแรงงานมาบังคับใช้เลย ซึ่งจะต้องไปบังคับกันตามประมวลแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างทำของเท่านั้น

สำหรับประเทศไทยได้กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำฉบับแรกไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าว จะใช้บังคับกับงานทุกประเภทกิจการ ยกเว้นราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด[2] หมายความว่า นายจ้างที่ประกอบการกิจการ

---

[1]สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. “ประมวลข้อมูล เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย” 2541, หน้า 2.

[2]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 1

ทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นงานประเภทใดที่มิใช่งานราชการ และงานที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดยกเว้นไว้เป็นพิเศษแล้ว กิจการนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ นับแต่มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาบังคับใช้ ทางกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยกเว้นไม่ใช่บังคับแก่งานเกษตรกรรมซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์เท่านั้น ซึ่งหมายความว่า ลูกจ้างที่ทำงาน เกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็นเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้หรืองานเลี้ยงสัตว์ จะไม่มีสิทธิ เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้อย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ เหมือน กิจการประเภทอื่น เพราะนายจ้างไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติ

สำหรับงานที่มิได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ก็จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้กำหนดยกเว้นไว้ว่าไม่ต้องใช้บังคับกับงานที่มิได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจด้วย ซึ่งการที่งานที่มิได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจไม่ได้อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน(ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน)แล้ว จะหมายความว่าไม่อยู่ในข่ายบังคับต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำด้วยไม่[1]

ต่อมาเมื่อมีการตั้งสภารักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) และสภานิติบัญญัติแห่งชาติใน พ.ศ. 2534 ได้มีการตราพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2534 ซึ่งได้มีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจและฝ่ายพนักงานรัฐวิสาหกิจในลักษณะรูปแบบพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยเฉพาะ โดยมีหลักการคล้ายคลึงกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้แทนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในการประกาศระเบียบมาตรฐานของสิทธิประโยชน์พนักงานรัฐวิสาหกิจขึ้น มาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีเนื้อหาสาระครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

---

[1]สุดาศิริ วศวงศ์. **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 134.

ทุกด้านขึ้นมาใช้แทนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม[1] รวมถึงกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ซึ่งทำให้รัฐวิสาหกิจไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

หลังจากได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ในส่วนของกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำได้มีการนำมาบัญญัติไว้เป็นหมวดหนึ่ง คือหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง ดังนั้นการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับกิจการใด หรือไม่บังคับใช้กับกิจการใดทั้งหมดหรือบางส่วน ย่อมมีผลถึงการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำด้วยโดยตรง ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับกับการจ้างแรงงานทุกประเภท รวมถึงกิจการที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการยกเว้นตามกฎหมาย ดังนั้นเพียงแต่สถานประกอบการนั้นหรือการประกอบกิจการนั้นมีลูกจ้างเพียงคนเดียวก็อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้แล้ว และในส่วนของกิจการที่อยู่ในข่ายได้รับการยกเว้นนั้น ได้มีการบัญญัติหลักการในเรื่องการไม่ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่หน่วยงานต่างๆ ดังนี้[2]

1. ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

2. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้ สำหรับกิจการที่ได้รับการยกเว้นไม่ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้

---

[1]ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. “เอกสารการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง วิเคราะห์พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฉบับใหม่” 2545, หน้า 15.

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 4

เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู[1] มิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตราซึ่งรวมถึงหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้างด้วย บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย[2] มิให้ใช้บทบัญญัติบางมาตราซึ่งรวมถึงหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้างด้วยบังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ[3] นอกจากนี้ยังได้กำหนดมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรม งานที่รับไปทำที่บ้าน[4]

DPU

---

[1]กฎกระทรวง ฉบับที่ 1(พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (1)

[2]กฎกระทรวง ฉบับที่ 1(พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (2)

[3]กฎกระทรวง ฉบับที่ 1(พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (3)

[4]กฎกระทรวง ฉบับที่ 9(พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

7 คณะกรรมการค่าจ้าง

ในปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้างเป็นหน่วยงานของรัฐเพียงหน่วยงานเดียวที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่โดยที่คณะกรรมการค่าจ้างยังไม่มีนโยบายในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา ซึ่งในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างดังกล่าว

7.1 ประวัติความเป็นมาของคณะกรรมการค่าจ้าง

ประเทศไทยแต่เดิมการกำหนดอัตราค่าจ้างมักขึ้นอยู่กับนายจ้าง[1] หรือการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นรายๆ ไป ไม่มีคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการเฉพาะ คณะกรรมการค่าจ้างชุดแรกได้รับการแต่งตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 2 ที่ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการคุ้มครองแรงงาน โดยให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและให้มีคณะกรรมการขึ้น เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[2] กระทรวงมหาดไทยจึงอาศัยอำนาจดังกล่าวออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างให้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐบาลเพื่อกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งลูกจ้างคนเดียวควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้[3] โดยคณะกรรมการค่าจ้างดังกล่าวเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วยประธานและ

---

[1]นิคม จันทรวิทุร. **แรงงานและกฎหมายไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523, หน้า 62.

[2]ประกาศของคณะปฏิบัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ข้อ 2 (4)

[3]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อ 6

กรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คน และไม่เกิน 15 คน ในจำนวนนี้ต้องแต่งตั้งผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน คณะกรรมการค่าจ้างจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี[1] เมื่อมีการโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2536 ก็ได้โอนอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างมาเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมด้วย

ต่อมาสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[2] เป็นผลให้มีการยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานฯ ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการค่าจ้าง แต่ยังคงให้คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งก่อนที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ใช้บังคับให้อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะครบวาระ[3] ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกับประกาศกระทรวงแรงงานฯ แตกต่างเฉพาะองค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง กล่าวคือ ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างจำนวน 15 คน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี และให้ปฏิบัติหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดได้ ส่วนองค์ประชุมและวิธีการดำเนินการประชุมให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างที่จะกำหนด[4]

นับแต่กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 แต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง จน

---

[1]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 3

[2]ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541

[3]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 162

[4]วรรณพร ชูอำนาจ. “เอกสารประกอบการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง” 2545, หน้า 4.

ถึงปัจจุบัน (ตั้งแต่ปี 2515-2547) เป็นระยะเวลา 32 ปี มีการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแล้วทั้งสิ้น 15 ชุด (โดยชุดที่ได้รับการแต่งตั้งในปัจจุบันเป็นชุดที่ 15 เริ่มเข้ารับตำแหน่งเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2545) ซึ่งหลังจากมีการปฏิรูประบบราชการเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 คณะกรรมการค่าจ้างเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

7.2 องค์ประกอบของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างเป็นองค์การไตรภาคี ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ[1] คณะกรรมการค่าจ้างจะดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี เมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ ในกรณีที่มีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระคณะรัฐมนตรีจะแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้[2]

การประชุมคณะกรรมการค่าจ้างต้องมี กรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม สำหรับการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม และต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม ในกรณีที่การประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ข้างต้น ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมา

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 78

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 80

จากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือว่าเป็นองค์ประชุมและต้องได้มติอย่างน้อยสองในสามของกรรมการที่เข้าประชุม[1]

7.3 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายค่าจ้าง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน และอื่นๆ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง

(2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อแนะนำภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและการปรับค่าจ้างประจำปี

(3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

(4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ ตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม

(5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง

(6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคเอกชน

(7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้าง และแนวโน้มของค่าจ้าง ตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ

(8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง หรือตามที่คณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้าง จะมีข้อ

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 82

สังเกตุเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้[1] นอกจากนี้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรกำหนด[2] เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนคณะกรรมการได้

7.4 คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเป็นผู้แทนไตรภาคี ประกอบด้วยบุคคลไม่เกิน 15 คน ซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่าย นายจ้าง มีหน้าที่เสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับจังหวัด และนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง พร้อมข้อมูลและข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณา เพื่อให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อบังคับใช้แก่นายจ้างและลูกจ้างของจังหวัด โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่นำเสนอจะต้องมีอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 79

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 84

บทที่ 4

ปัญหาของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาและการกำหนดอัตราค่าจ้าง

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำโดยการกำหนดเป็นกฎหมาย เนื่องจากเห็นว่าการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำมีผลดีหลายประการ โดยค่าจ้างขั้นต่ำที่บังคับใช้ในปัจจุบันได้กำหนดเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน และใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท ซึ่งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันดังกล่าวไม่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากมีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time) มากขึ้น ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานในงานลักษณะนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการเฉพาะ ในบทนี้จะกล่าวถึงปัญหาของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาและการกำหนดอัตราค่าจ้าง

1 ปัญหาของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาและการกำหนดอัตราค่าจ้าง

ก่อนจะมีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีบทบัญญัติกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวันทำงาน วันหยุด วันลา ฯลฯ รวมถึงการให้ความคุ้มครองในเรื่องเวลาการทำงานด้วยนั้น เวลาการทำงานของลูกจ้างไม่มีความแน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพของงาน การตกลงระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ต่อมาได้มีการกำหนดเวลาทำงานบังคับไว้เป็นกฎหมาย โดยกำหนดเวลาทำงานปกติของงานทั่วไป ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง รวมแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง และงานอันตรายวันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง รวมแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง พร้อมทั้งมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกประเภท ซึ่งมีการบังคับใช้กันมาจนถึงปัจจุบัน

จากสภาวะการจ้างงานตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีผู้ที่ต้องการหารายได้เสริมเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว เช่นคนที่ทำงานอยู่แล้วต้องการหารายได้เสริมหลังจากเลิกงาน หรือแม่บ้านต้องการหารายได้ในตอนที่ตนเองว่างจากงานบ้าน ตลอดจนนักเรียน นักศึกษาที่ต้องการหารายได้พิเศษ และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รวมทั้งยังเป็นการฝึกฝนเพื่อเตรียมความพร้อมในการที่จะเข้า

แต่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันนี้ไม่ได้มีการกำหนดการจ้างงานโดยแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ เช่น การจ้างงานเต็มเวลา การจ้างงานไม่เต็มเวลา การจ้างงานชั่วคราวไม่สม่ำเสมอ โดยสภาพการบังคับใช้ของกฎหมายในปัจจุบัน เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นไม่ว่าจะทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยวาจา หรือโดยปริยาย นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกันทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ แต่อาจมีการตกลงกันทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานที่กฎหมายกำหนดก็ได้ รวมถึงความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้น หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และโดยไม่ได้คำนึงว่าจะตกลงกันทำงานแบบเต็มเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือตกลงกันทำงานไม่เต็มเวลา

ทั้งนี้โดยสภาพความจริงแล้วลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะที่มีการจ้างงานไม่เต็มเวลานี้สภาพบังคับความเป็นลูกจ้างกับนายจ้างมีความแตกต่างกันบ้างกับลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะที่มีการจ้างงานเต็มเวลา กล่าวคือ ลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะที่มีการจ้างงานเต็มเวลานายจ้างจะมีอำนาจในการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีระเบียบข้อบังคับในการทำงานเป็นกรอบบังคับให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม และได้รับการคุ้มครองต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำด้วย โดยนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ แต่ในส่วนของลูกจ้างที่มีการจ้างงานไม่เต็มเวลานั้น อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างอาจไม่มากเท่ากับลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะที่มีการจ้างงานเต็มเวลา และที่สำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่มีการจ้างงานไม่เต็มเวลาของต่างประเทศแล้ว จะพบว่าประเทศเกาหลีใต้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวัน และรายชั่วโมง โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดขึ้นนั้นจะใช้บังคับทั้งลูกจ้างที่มีการจ้างงานไม่เต็มเวลา และลูกจ้างที่มีการจ้างงานแบบเต็มเวลา ดังนั้นการจ้างงานไม่เต็มเวลาลูกจ้างที่ทำงานประเภทนี้ในประเทศเกาหลีใต้จะได้รับความคุ้มครองในเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับลูกจ้างที่มีการจ้างงานแบบเต็มเวลา

สำหรับประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแยกระหว่างลูกจ้างที่มีการจ้างงานแบบเต็มเวลา โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวัน ส่วนลูกจ้างที่มีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง

ในส่วนของประเทศไทยยังไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้กับลูกจ้างที่มีการจ้างงานไม่เต็มเวลา โดยอัตราค่าจ้างของลูกจ้างดังกล่าวนี้จะอยู่ภายใต้บังคับใช้ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้น ซึ่งสภาพดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาหลายประการคือ

1.1 ความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา

ในปัจจุบันลูกจ้างที่มีการจ้างงานแบบเต็มเวลาจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ที่เสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศในราชกิจจานุเบกษา[1] บังคับใช้เป็นกฎหมายนั้นจะใช้บังคับกับสถานประกอบการทุกประเภท รวมทั้งใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนา หรือ

เพศใด[2] ถ้าอยู่ในประเทศไทยต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดไว้ และเมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้แล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ[3]

ทั้งนี้โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้ในปัจจุบัน มุ่งที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่มีการจ้างแบบเต็มเวลาเป็นหลัก แต่ในส่วนของลูกจ้างที่มีการจ้างแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time) นั้นไม่มีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับกับลูกจ้างประเภทนี้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นค่าจ้างของลูกจ้างประเภทนี้ที่ได้รับจึงขึ้นอยู่กับการกำหนดของนายจ้าง อาจจะได้รับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างและความสำคัญของตำแหน่งงาน หรือขึ้นอยู่กับการตกลงโดยการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วอำนาจในการเจรจาต่อรองนั้นลูกจ้างย่อมอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบนายจ้างเสมอ ดังนั้น ค่าจ้างที่ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาได้รับจะได้รับในอัตราที่ต่ำ สภาพดังกล่าวก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมให้กับลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่นแล้วจะเห็นว่าลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาของทั้งสองประเทศจะได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างมากกว่าประเทศไทย เนื่องจากทั้งสองประเทศดังกล่าวได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงขึ้นบังคับใช้(โดยประเทศเกาหลีใต้ใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาด้วย) ซึ่งทำให้ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาที่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองน้อยกว่าไม่ต้องเสียเปรียบนายจ้างหรือถูกนายจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม

---

[1]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 88

[2]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 89

[3]พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 90

1.2 ความชัดเจนสำหรับนายจ้างในการจ่ายค่าจ้าง

การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่มีการจ้างแบบเต็มเวลา (Full-Time) นั้นมีกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจนในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นแนวทางให้นายจ้างปฏิบัติตาม โดยนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่มีการจ้างแบบเต็มเวลาน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ ลักษณะดังกล่าวก่อให้เกิดความชัดเจน แน่นอนในการปฏิบัติตาม เนื่องจากมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานแบบเต็มเวลาได้

ส่วนค่าจ้างของลูกจ้างที่มีการจ้างแบบไม่เต็มเวลาในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้สำหรับการจ้างงานที่จ้างแบบไม่เต็มเวลาไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น อัตราค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับการกำหนดของนายจ้าง หรือการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา ซึ่งหากนายจ้างกำหนดค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลาน้อยไป อาจถูกกล่าวหาว่าเอาเปรียบลูกจ้าง แต่หากนายจ้างกำหนดค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลามากไป ย่อมเป็นการเพิ่มต้นทุนและจะมีผลต่อการตั้งราคาสินค้าหรือบริการ สภาพดังกล่าวเกิดจากการขาดความชัดเจนอันเนื่องจากการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่มีการจ้างแบบไม่เต็มเวลาไว้เป็นการเฉพาะ

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่นแล้วจะเห็นว่า การจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลามีความชัดเจน เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น การจ่ายค่าจ้างของนายจ้างจึงมีบรรทัดฐานที่กำหนดไว้เป็นการแน่นอนในการจ่าย

1.3 ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง

การที่ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่จ้างแบบไม่เต็มเวลาเอาไว้เป็นการแน่นอนโดยกำหนดเป็นกฎหมายนั้น เมื่อมีการจ้างลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลาเข้าทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับการกำหนดโดยนายจ้าง หรือในบางกรณีอาจเป็นการเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดค่าจ้าง และในกรณีที่จะมีการขึ้นค่าจ้าง หากไม่ขึ้นค่าจ้างโดยการกำหนดของนายจ้างแล้ว การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาในเรื่องการขึ้นค่าจ้างจึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยฝ่ายลูกจ้างก็

เมื่อศึกษาถึงปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างที่ทำไม่เต็มเวลาอันเกิดจากการเรียกร้องในเรื่องค่าจ้างในประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่นแล้ว จะเห็นว่าทั้งสองประเทศมีปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากสาเหตุดังกล่าวน้อยมาก เนื่องจากทั้งสองประเทศดังกล่าวได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาเป็นรายชั่วโมงขึ้นบังคับใช้ ซึ่งทำให้มีผลดีต่อการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการด้วย

1.4 ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ

ตามทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ การที่ประเทศใดประชากรภายในประเทศมีงานทำมากก็จะเกิดการสร้างรายได้ ทำให้ประเทศนั้นมีเศรษฐกิจที่เจริญรุ่งเรือง ในทางตรงกันข้ามถ้าประเทศใดประชากรเกิดภาวะการว่างงานมาก ประชากรไม่มีงานทำ สภาพเศรษฐกิจของประเทศจะอยู่ในสภาพที่ตกต่ำ ดังนั้นการที่ประชากรมีรายได้มากก็เป็นดัชนีชี้วัดถึงสภาพเศรษฐกิจได้ รัฐควรส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนมีงานทำไม่ว่าจะเป็นงานที่ทำในลักษณะเต็มเวลา หรือการทำงานในลักษณะที่ไม่เต็มเวลา หากเป็นการช่วยหารายได้เสริมให้แก่ประชาชนก็เป็นสิ่งที่รัฐควรสนับสนุน

กฎหมายในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัจจัยอย่างหนึ่ง ที่ทำให้ไม่มีการจ้างงานเกิดขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้แบ่งประเภทของการจ้างงานไว้ ตลอดจนความหมายของคำว่าลูกจ้างก็หมายถึงลูกจ้างทุกประเภท ความหมายดังกล่าวได้นำไปใช้ในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ซึ่งหมายความว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดบังคับใช้โดยประกาศของกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน ได้บังคับใช้กับลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา หรือลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากัน คือจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวันเท่ากันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใด หากนายจ้างคนใดหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม ก็

กรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้น คือการที่ห้างสรรพสินค้าต่างๆ ได้มีการจ้างลูกจ้างที่เป็นกลุ่มนักเรียน นักศึกษาที่ต้องการหารายได้พิเศษเข้าทำงานหลังเลิกเรียนหรือในช่วงปิดเทอม และมีการจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำงาน ปรากฏว่าเมื่อเจ้าพนักงานตรวจแรงงานตรวจพบก็จะดำเนินคดีกับห้างสรรพสินค้าที่มีการจ้างลูกจ้างที่เป็นนักเรียนนักศึกษาเข้าทำงาน และสั่งให้ห้างสรรพสินค้าเหล่านี้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้เป็นรายวัน ซึ่งมีผลทำให้ห้างสรรพสินค้าบางแห่งที่ไม่ต้องการทำผิดกฎหมาย หรือพิจารณาแล้วว่าไม่คุ้มกับค่าจ้างที่ต้องจ่าย ก็จะไม่มีการจ้างลูกจ้างในกลุ่มนี้เข้าทำงาน สภาวะดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของชาติโดยรวม ซึ่งในเรื่องนี้ “ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร ในขณะเป็นอธิบดีกรมแรงงานได้เคยกล่าวว่าการที่สถานประกอบการใดรับนักเรียน นักศึกษา เข้าทำงานเพียงคนเดียว สถานประกอบการนั้นได้ชื่อว่ามีส่วนช่วยพัฒนาระบบเศรษฐกิจของชาติเป็นอันมาก”[1]

1.5 ผลกระทบทางด้านสังคม

หากประเทศใดมีประชาชนที่ว่างงานมากปัญหาที่ตามมา คือเรื่องอาชญากรรม ยาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลดจำนวนคนว่างงาน

---

[1]นายสม ศุภนคร อดีตรองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กล่าวในการบรรยายพิเศษเรื่องการจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมง และการจ้างงานบางเวลา จัดโดยบริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ณ โรงแรมดิ เอมเมอรัลด์ ถนนรัชดาภิเษก วันที่ 2 ธันวาคม 2546

ลง ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นอาชีพใด วัยใด ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ปัญหาทางด้านสังคมย่อมลดลง ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในสภาพเดียวกัน ในขณะที่ประเทศไทยเกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการลดค่าเงินบาท มีสถานประกอบการหลายแห่งต้องเลิกกิจการไป รวมทั้งมีสถานประกอบการจำนวนมากที่มีความจำเป็นที่จะต้องรักษาสถานภาพการดำรงอยู่ของกิจการไว้ โดยการลดชั่วโมงการทำงานรวมทั้งการจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมงการทำงานนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่สถานประกอบการเหล่านี้ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

แต่ปรากฏว่ากฎหมายในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผิดต่อกฎหมาย ถ้าสถานประกอบการนั้นเลือกดำเนินกิจการโดยถูกต้องตามกฎหมายดังกล่าวสถานประกอบการนั้นย่อมต้องปิดกิจการลง การเลิกจ้างย่อมเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ซึ่งมีผลกระทบถึงปัญหาสังคมอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายไม่ได้กำหนดทางเลือกให้

ในขณะเดียวกันปัญหาสังคมที่เกิดจากปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้าไปในหมู่นักเรียน นักศึกษา รวมถึงกลุ่มคนที่ว่างงานนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะใช้นโยบายปราบปรามอย่างจริงจัง แต่ก็เป็นการแก้ปัญหาในระยะสั้น และเป็นการแก้ปัญหาได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น สำหรับการแก้ปัญหาดังกล่าวในระยะยาวรัฐควรส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ได้มีงานทำในช่วงที่ว่างจากการเรียน หรือในช่วงปิดเทอม ตลอดจนสนับสนุนให้ประชาชนมีงานทำมากขึ้น นอกจากจะเป็นการลดการแพร่ระบาดของยาเสพติดอันเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาสังคมแล้ว ยังเป็นการทำให้เยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์อีกด้วย แต่ในสภาวะปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ใช้บังคับอยู่ถือได้ว่าเป็นอุปสรรคประการหนึ่งต่อการส่งเสริมการมีงานทำของนักเรียน นักศึกษา รวมถึงประชาชนในกลุ่มดังกล่าวด้วย

1.6 ปัญหาทางด้านการบังคับใช้กฎหมาย

การที่กฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา หรือลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา โดยไม่มีการแบ่งแยกประเภทของลูกจ้างเอาไว้ สภาพดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

แต่การที่กฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมิได้บังคับใช้ โดยการแบ่งแยกตามการจ้างงาน หรือตามประเภทของลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา และลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลานั้น ทำให้สถานประกอบการใดที่จ้างลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time) และมีการจ้างค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายในปัจจุบันกำหนด เช่นจ้างนักเรียน นักศึกษาทำงานในสถานประกอบการในช่วงหลังเลิกเรียน หรือช่วงปิดเทอม หรือจ้างแม่บ้านที่ต้องการหารายได้พิเศษ โดยจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมงการทำงานในอัตราต่ำกว่าค่าจ้างรายวันที่บังคับใช้ เป็นต้น ถือว่าสถานประกอบการนั้นทำผิดกฎหมาย ซึ่งสภาพดังกล่าวนอกจากไม่สอดคล้องกับความจริงแล้ว ยังมีผลต่อประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย เนื่องจากมีสถานประกอบการที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย หรือหลบเลี่ยงกฎหมายเป็นจำนวนมาก

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น จะเห็นว่าการที่ทั้งสองประเทศได้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่จ้างไม่เต็มเวลาเป็นรายชั่วโมง ทำให้ทั้งสองประเทศดังกล่าวไม่มีปัญหาเรื่องการบังคับใช้กฎหมายสำหรับการจ้างงานที่จ้างไม่เต็มเวลา

1.7 เสียโอกาสในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของลูกจ้าง

ในปัจจุบันได้เกิดแนวคิดในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในขณะที่กำลังเป็นนักเรียน นักศึกษา หรือในขณะจบการศึกษาใหม่ที่เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยการเข้าไปทำงานในลักษณะที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time) มากขึ้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตลาดแรงงานและตัวลูกจ้างเองหลายประการ เช่น เป็นการเตรียมความพร้อมของลูกจ้างก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือเป็น

แต่การที่กฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ได้กำหนดให้ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภทที่ทำงานให้กับนายจ้าง ไม่ว่าสภาพการทำงานจะเป็นการทำงานแบบเต็มเวลาหรือการทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยนายจ้างคนใดที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำจะมีบทกำหนดโทษ ทำให้สถานประกอบการบางแห่งไม่รับลูกจ้างที่มีความประสงค์จะทำงานแบบไม่เต็มเวลาโดยเฉพาะกลุ่มนักเรียน นักศึกษา หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่กำลังจะเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานเข้าทำงาน เนื่องจากหากปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ก็จะไม่คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ต้องจ่ายตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นรายวัน และหากจะจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำงานก็เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย สถานประกอบการเหล่านั้นจึงไม่รับลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวที่ประสงค์เข้าทำงานแบบไม่เต็มเวลา ซึ่งเป็นผลทำให้ลูกจ้างเหล่านี้เสียโอกาสในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของตนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

กล่าวโดยสรุป ในปัจจุบันมีการจ้างงานที่จ้างไม่เต็มเวลามากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม แต่การที่ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของการจ้างงานที่จ้างไม่เต็มเวลาขึ้นใช้บังคับเป็นกฎหมาย ทำให้เกิดปัญหาหลายประการดังกล่าวข้างต้น ซึ่งในวิทยานิพนธ์นี้จะได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในบทต่อไป

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1 บทสรุป

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการค่าจ้างนับตั้งแต่ พ.ศ.2516 จนถึงปัจจุบัน ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวันทั้งสิ้น และใช้บังคับกับนายจ้าง ลูกจ้างทุกประเภท ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นที่จะให้ความคุ้มครองแก่แรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานซึ่งไม่มีโอกาสต่อรอง ให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่อัตภาพ

แต่จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม ตลอดจนสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่เกิดวิกฤติในช่วงปี พ.ศ. 2540 ต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบการจ้างงานและสภาวะสังคม มีความพยายามพยุงสถานะของนายจ้างโดยการลดต้นทุนด้านแรงงาน มีการเลิกจ้าง และมีการเปลี่ยนแปลงการจ้างในสถานประกอบการหลายแห่งโดยมีการจ้างงานในลักษณะเป็นครั้งคราวมากขึ้น ประกอบกับสภาพทางธุรกิจของสถานประกอบการบางประเภทไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานแบบเต็มเวลา ตลอดจนสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจที่ผู้อยู่ในวัยศึกษาต้อง ดิ้นรนหารายได้ช่วยผู้ปกครองเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา รวมทั้งยังเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน อันเป็นผลทำให้มีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time) เกิดขึ้นในสถานประกอบการบางแห่ง และมีการจ่ายค่าจ้างโดยการกำหนดเป็นราย ชั่วโมงตามชั่วโมงการทำงาน

การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาโดยกำหนดเป็นรายชั่วโมงตามชั่วโมงการทำงานดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ถือว่าเป็น

ประกอบกับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าว ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนั้นความหมายของคำว่านายจ้าง ลูกจ้างที่ประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าวบังคับจึงหมายถึงนายจ้าง ลูกจ้างตามความหมายที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งก็หมายถึงนายจ้าง และลูกจ้างทุกประเภท เมื่อมีการจ้างลูกจ้างเข้าทำงานไม่ว่าจะเป็นการจ้างแบบเต็มเวลา หรือจ้างแบบไม่เต็มเวลา ก็จะถูกตีความว่าต้องอยู่ภายใต้บังคับของค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวัน

ทั้งที่สภาพความเป็นจริงแล้วตลาดแรงงานของไทยในปัจจุบันในสถานประกอบการที่มีการจ้างงานทั้งสองประเภท ลูกจ้างที่มีการจ้างเต็มเวลาก็จะได้รับค่าจ้างเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนลูกจ้างที่มีการจ้างไม่เต็มเวลาค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับการกำหนดของนายจ้างซึ่งมีการจ้างเป็นรายชั่วโมง สภาพดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาหลายประการไม่ว่าจะเป็นการก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา ขาดความชัดเจนสำหรับนายจ้างในการจ่ายค่าจ้าง ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เกิดปัญหาที่มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเกิดปัญหาต่อการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งยังเสียโอกาสในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างที่มีการจ้างไม่เต็มเวลา ทั้งนี้เนื่องจากการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาเป็นการเฉพาะ

จากการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่นแล้ว ในส่วนของประเทศเกาหลีใต้นั้น ค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นกฎหมายต่างหากจากกฎหมายมาตรฐานแรงงาน โดยค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดอยู่บนพื้นฐานเป็นรายชั่วโมง แต่อาจจะถูกกำหนดบนฐานเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ตั้งแต่ปี ค.ศ.1988 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดบนฐานเป็น

สำหรับประเทศญี่ปุ่นนั้น ค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดขึ้นตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นกฎหมายต่างหากจากกฎหมายมาตรฐานแรงงาน โดยค่าจ้างขั้นต่ำจะถูกกำหนดขึ้นทั้งที่เป็นค่าจ้างรายวัน และรายชั่วโมง ค่าจ้างรายชั่วโมงจะใช้บังคับกับลูกจ้างที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงซึ่งได้แก่ลูกจ้างที่มีการจ้างไม่เต็มเวลา (Part-Time) ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำรายวันจะใช้บังคับกับลูกจ้างที่มีการจ่ายค่าจ้างโดยวิธีการอื่น เช่นจ่ายเป็นรายวันหรือรายเดือน ซึ่งได้แก่ลูกจ้างที่มีการจ้างเต็มเวลา (Full-Time)

ส่วนผลการบังคับใช้กฎหมายของทั้งสองประเทศดังกล่าว จากการศึกษาพบว่าการบังคับใช้กฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำของทั้งสองประเทศมีความเหมาะสมกับสภาพการจ้างงาน ดังนั้นในวิทยานิพนธ์นี้จึงขอเสนอแนะการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำดังต่อไปนี้

2 ข้อเสนอแนะ

เมื่อได้ศึกษาถึงปัญหาของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาและการกำหนดอัตราค่าจ้างแล้ว ผู้เขียนขอเสนอแนะแนวทางในการออกกฎหมายโดยมีแนวทางด้านกฎหมายที่ทำได้ 2 แนวทาง พร้อมทั้งเสนอข้อดีและข้อเสียของแต่ละแนวทางเพื่อพิจารณาดังต่อไปนี้

(1) การตราเป็นพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ

เป็นการตรากฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแยกออกมาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อที่จะสามารถกำหนดการคุ้มครองหรือขอบเขตการบังคับใช้ในเรื่องบุคคล เช่นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือเรื่องทั่วๆ ไปได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการบังคับใช้ ซึ่งเป็นแนวทางที่ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่นใช้เป็นกฎหมายแม่ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การออกกฎหมายโดยการตราเป็นพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำมีข้อดีและข้อเสียที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้

1. ข้อดี พิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ก. จะมีกฎหมายที่คุ้มครองเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉพาะ ซึ่งจะสามารถกำหนดกฎเกณฑ์ ขอบเขตการใช้บังคับในเรื่องบุคคล หรือเรื่องทั่วๆ ไปได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการร่างกฎหมาย ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงเจตนารมณ์ในการที่จะคุ้มครองเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำโดยตรง

ข. มีความมั่นคงถาวร เนื่องจากการออกเป็นพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำนั้นมีขั้นตอนการร่าง การกลั่นกรองหลายขั้นตอน ฉะนั้นเมื่อร่างเป็นพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ก็จะคงทนไปตลอดจนกว่าจะมีกฎหมายในรูปแบบพระราชบัญญัติมายกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข

ค. ทำให้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ชัดเจน และไม่มีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ๆ ยกเว้นจะมีกฎหมายมาแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกอำนาจหน้าที่ จึงมีขอบเขตจำกัด ชัดเจนเป็นที่มั่นใจสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปฏิบัติตาม

ง. การออกเป็นพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ หลายขั้นตอน หลายระดับ เช่น คณะรัฐมนตรี คณะกรรมการกฤษฎีกา สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา ซึ่งจะมีผลดีคือทำให้กฎหมายผ่านการกลั่นกรองและตรวจสอบมาอย่างดี

2. ข้อเสีย พิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ก. การตราพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำต้องเป็นไปตามกระบวนการในการออกกฎหมาย ซึ่งต้องผ่านขั้นตอนหลายระดับ มีกระบวนการที่ซับซ้อนในทางปฏิบัติซึ่งต้องใช้เวลาดำเนินการมาก

ข. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมทำได้ยาก เมื่อมีกฎหมายออกมาบังคับใช้แล้วหากมีความจำเป็นต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงเพิ่มเติมแล้ว

(2) การออกเป็นประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เป็นการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นแนวทางที่ใช้ในปัจจุบัน

การออกกฎหมายในรูปแบบของประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีข้อดีและข้อเสียที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้

1. ข้อดี พิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ก. มีความคล่องตัวเนื่องจาก การออกประกาศกระทรวงแรงงานฯ มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนน้อยกว่าการออกเป็นพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะไม่ต้องผ่านรัฐสภา

ข. สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วเพราะดำเนินการในระดับกระทรวงโดยคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศใช้เป็นกฎหมายได้เลย

ค. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกทำได้ง่ายกว่าการออกเป็นพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ เพราะไม่ต้องผ่านกระบวนการทางรัฐสภา ทำให้กฎหมายทันสมัยเหมาะสมกับกาลเทศะอยู่เสมอ เพราะถ้ามีพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไปก็สามารถแก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานฯ ได้

ง. สามารถตอบสนองกับความต้องการหรือให้ความคุ้มครองให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายเพราะเป็นกฎหมายซึ่งออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นฝ่ายบริหารทำให้รับรู้ปัญหา ทั้งนี้โดยนำเอาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาเป็นแนวทางในการออกประกาศกระทรวงแรงงานฯ

DPU

2. ข้อเสีย พิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ก. อาจขาดความรอบคอบ เนื่องจากขั้นตอนการออกกฎหมายไม่ยุ่งยากฉะนั้นการกลั่นกรองกฎหมายจึงมีน้อยทำให้กฎหมายที่ออกมาอาจไม่เป็นที่ยอมรับในทางปฏิบัติ

ข. ขาดความมั่นคงถาวร เนื่องจากการออกประกาศกระทรวงแรงงานฯ ผ่านระดับกระทรวงแล้วนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานก็สามารถประกาศใช้เป็นกฎหมายได้เลย ฉะนั้นจึงอาจมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาซึ่งบางครั้งอาจมีการเสนอยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานแล้วออกเป็นประกาศกระทรวงแรงงานใหม่ทั้งฉบับเลยก็ได้

ค. การออกประกาศกระทรวงแรงงานฯ นั้น รัฐมนตรีเป็นผู้ประกาศใช้ ซึ่งเป็นการออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉะนั้นกฎหมายจึงออกได้เฉพาะภายในขอบเขตที่พระราชบัญญัติดังกล่าวให้อำนาจไว้เท่านั้น

(3) ข้อเสนอแนะแนวทางการออกกฎหมาย

จากการพิจารณาถึงรูปแบบกฎหมายทั้งพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำและประกาศกระทรวงแรงงานฯ ดังได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นว่าการออกกฎหมายทั้ง 2 วิธี ก็มีทั้งข้อดี และข้อเสียแตกต่างกันไป แต่หากจะพิจารณาถึงด้านความมั่นคงถาวร และรูปแบบของกฎหมายที่มีผลบังคับในระยะยาวแล้วการออกกฎหมายโดยการตราเป็นพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำดูจะเป็นการเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามการออกกฎหมายในรูปแบบพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำแม้จะมีข้อดีหลายประการ แต่การออกพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำนั้นมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้เวลามาก จึงสมควรเป็นข้อพิจารณาในระยะยาว หรือใช้เป็นมาตรการระยะยาวในอนาคต

สำหรับในขณะนี้สมควรออกกฎหมายในรูปแบบที่สามารถดำเนินการได้โดยใช้เวลาอันสั้นออกมาใช้ไปก่อน เมื่อมีการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวนี้ต่อไปอีก

DPU

ส่วนวิธีที่เหมาะสมที่สุดซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยมีความยุ่งยากซับซ้อนน้อยกว่าแต่มีผลดีเช่นเดียวกันกับวิธีการออกเป็นพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ คือ วิธีการออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งปัจจุบันนี้ก็ได้มีการออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยอาศัย มาตรา 6 มาตรา 79 และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการค่าจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อประกาศเป็นประกาศกระทรวงแรงงานฯ บังคับใช้เป็นกฎหมายต่อไป ส่วนการกำหนดการคุ้มครองควรแยกการคุ้มครองระหว่างลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา กับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา โดยแนวทางนี้เป็นแนวทางการคุ้มครอง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้ในประเทศญี่ปุ่น ดังนั้นในวิทยานิพนธ์นี้ขอเสนอแนะว่าควรมีการประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แยกการคุ้มครองเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับแรก เป็นประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา โดยมีการกำหนดสาระสำคัญดังเช่นประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้ในปัจจุบัน ที่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายวัน

ฉบับที่สอง เป็นประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา ซึ่งมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง โดยในประกาศดังกล่าวขอเสนอแนะการคุ้มครองในส่วนที่เป็นสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ประเภทธุรกิจที่ใช้บังคับสำหรับงานที่จ้างไม่เต็มเวลา ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่จ้างไม่เต็มเวลา โดยมีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงและใช้บังคับกับธุรกิจทุกประเภท สำหรับประเทศไทยนั้น

2. ประเภทของลูกจ้างที่บังคับสำหรับงานที่จ้างไม่เต็มเวลา ประเทศญี่ปุ่น ได้มีการแบ่งการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในส่วนลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา กับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาไว้เป็นการเฉพาะ สำหรับประเทศไทยนั้นผู้เขียนเห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าว โดยการบังคับใช้ผู้เขียนเห็นควรกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงบังคับใช้กับลูกจ้างสำหรับงานที่จ้างไม่เต็มเวลาทุกประเภท ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีการจ้างลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาเข้าทำงานในสถานประกอบการต่างๆ เป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มจะขยายตัวเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ยังไม่มีกฎหมายรองรับในเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในประเภทดังกล่าวนี้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาได้รับค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมและเป็นธรรม

3. การกำหนดชั่วโมงการทำงาน ประเทศญี่ปุ่นได้มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาไว้ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างประเภทดังกล่าวในเรื่องชั่วโมงการทำงาน สำหรับประเทศไทยแล้วผู้เขียนมีความเห็นว่าควรนำแนวคิดในการกำหนดชั่วโมงการทำงานของญี่ปุ่นมาใช้ โดยเห็นว่าควรกำหนดชั่วโมง

DPU

4. การกำหนดชั่วโมงขั้นต่ำในการจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากการจ้างงานที่จ้างไม่เต็มเวลาโดยมีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงนั้น ไม่ได้หมายความว่าเป็นการจ้างงานกันเป็นชั่วโมงๆ ไป หรือเป็นการจ้างงานที่ขึ้นอยู่ความพอใจของนายจ้าง เพราะถ้าให้นายจ้างกำหนดเวลาการทำงานได้เสรีโดยไม่มีการกำหนดชั่วโมงขั้นต่ำไว้ ย่อมจะมีการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้ การกำหนดการจ้างไม่เต็มเวลาโดยมีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง นอกจากจะต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานขั้นสูงไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อไม่ให้เสียหลักการ และวัตถุประสงค์หลักที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแล้ว

ผู้เขียนมีความเห็นว่าการกำหนดชั่วโมงขั้นต่ำในการจ้างก็เป็นอีกมาตรการหนึ่งที่จะรักษาหลักการดังกล่าวไว้ หากไม่มีการกำหนดชั่วโมงขั้นต่ำในการจ้างไว้ นายจ้างอาจมีความต้องการจ้างงานเพียงชั่วโมงเดียว การจ่ายค่าจ้างก็จะจ่ายตามชั่วโมงที่ทำงาน ซึ่งนายจ้างย่อมได้ประโยชน์อย่างแน่นอนเพราะจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมงการทำงาน แต่ในด้านของลูกจ้างการทำงานหนึ่งชั่วโมงหรือสองชั่วโมง ลูกจ้างก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ เท่าเดิม ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าการกำหนดชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำ ย่อมเป็นการประกันค่าตอบแทนที่ลูกจ้างที่ทำงานในงานที่จ้างไม่เต็มเวลาจะได้รับ โดยควรกำหนดชั่วโมงขั้นต่ำในการจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง

5. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน คณะกรรมการค่าจ้างจะคิดอยู่บนพื้นฐานชั่วโมงทำงานปกติวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง แต่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับงานที่จ้างไม่เต็มเวลาที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงนั้นจะคิดจากพื้นฐานของอัตราค่าจ้างรายวันหารด้วยแปด เพื่อให้ได้อัตราค่าจ้างสำหรับงานที่จ้างไม่เต็มเวลา เป็นเรื่องที่ไม่เป็นธรรมสำหรับลูกจ้างในงานที่จ้างไม่เต็มเวลา เพราะชั่วโมงของการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานของงานที่จ้างเต็มเวลามาก

ดังนั้นผู้เขียนมีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับถ้าคิดจากฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหารด้วยแปด จะทำให้วัตถุประสงค์ในเรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างในประเภทนี้ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมเสียไป ส่วนการจะกำหนดเป็นจำนวนเท่าไรเพื่อบังคับใช้กับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลานั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรพิจารณาจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่น และปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการประกอบควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้ในเบื้องต้นควรคิดจากฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างที่พิจารณาจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่น และปัจจัยอื่นๆ แล้วโดยบวกเพิ่มอีกร้อยละยี่สิบแล้วหารด้วยแปด เพื่อเป็นค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา

6. ท้องถิ่นหรือจังหวัดที่บังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา ประเทศเกาหลีใต้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของงานที่จ้างไม่เต็มเป็นรายชั่วโมงจะใช้บังคับทั้งประเทศ สำหรับประเทศไทยนั้นผู้เขียนเห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าวในเรื่องการบังคับใช้ทั่วประเทศ เนื่องจากในปัจจุบันมีการจ้างงานกระจายไปทุกจังหวัด ดังนั้นในแต่ละจังหวัดจะมีลูกจ้างที่ประสงค์ทำงานไม่เต็มเวลาไม่มากก็น้อย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาให้ครอบคลุมทุกจังหวัดจะเป็นทางส่งเสริมการทำงานของลูกจ้างประเภทดังกล่าวได้ แต่สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลานั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดให้

กล่าวโดยสรุป ในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาในเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ควรออกกฎหมายเป็นประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานที่จ้างไม่เต็มเวลา แยกความคุ้มครองเป็นคนละฉบับกับการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมกับลูกจ้างที่มีการจ้างงานไม่เต็มเวลานั้น ควรพิจารณาจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่น และปัจจัยอื่นๆ ในเบื้องต้นได้เสนอแนะให้คิดจากฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างที่พิจารณาจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่น และปัจจัยอื่นๆ แล้ว โดยให้บวกเพิ่มอีกร้อยละยี่สิบแล้วหารด้วยแปดเพื่อเป็นค่าจ้างรายชั่วโมงที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา

ส่วนขอบเขตการบังคับใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา ได้เสนอแนะให้ใช้บังคับกับธุรกิจ และลูกจ้างทุกประเภทที่มีการจ้างงาน หรือทำงานในงานที่จ้างไม่เต็มเวลา รวมทั้งบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวกับทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอาจแตกต่างไปตามสภาพแห่งท้องถิ่น

อนึ่ง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาเป็นกฎหมาย นอกจากจะทำให้ลูกจ้างจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลาได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่า ตอบแทนการทำงานแล้ว ยังจะมีส่วนในการส่งเสริมให้มีการจ้างงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจของชาติโดยส่วนร่วม

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2545

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **ปุจฉา-วิสัชนา กฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็มอาร์ แอนด์ ทีเอส จำกัด, 2544

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. **ตัวบท สรุป และความเห็นประกอบอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ สมัยการประชุมที่ 54-56.** 2513

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. **กฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. **รายงานการวิจัย เรื่องการแก้ไขและปรับปรุงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานให้เป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน.** กรุงเทพฯ : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531

นิคม จันทรวิทุร. **กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530

นิคม จันทรวิทุร. **ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531

นิคม จันทรวิทุร. **แรงงานและกฎหมายไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523

นิคม จันทรวิทุร. **แรงงานไทยกับชีวิตที่ดีกว่า.** กรุงเทพฯ : หอรัตนชัยการพิมพ์, 2532

นิคม จันทรวิทุร. **คำอธิบายวิชากฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2517

DPU

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545

พอพันธ์ อุยยานนท์. **ประวัติศาสตร์แรงงานไทย ฉบับกู้ศักดิ์ศรีกรรมกร.** กรุงเทพฯ : บริษัท เอดิสัน เพรส โพรดักส์ จำกัด, 2541

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. **กฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จ้างแรงงาน.** กรุงเทพฯ : เฟิสท์การพิมพ์, 2520

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. **กฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-6.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : ฝ่ายการพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529

รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับใช้งาน.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2544

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา)วิเชียรชม. **รวมกฎหมายแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา)วิเชียรชม. **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2544

สุณี ฉัตราคม. **ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์, 2528

สุดาศิริ วศวงศ์. **คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2543

ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม. **อนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเพิ่มเสริมกิจ, 2539

เอกพร รักความสุข. **เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2541

วารสาร

กองบรรณาธิการ. “ปัญหาค่าแรงขั้นต่ำ:รัฐบาลต้องมีมาตรการที่เหมาะสม” **วารสารเอกสารภาษีอากร.** 10, 112. มกราคม 2534

กองบรรณาธิการ. “ร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้างและรายได้แห่งชาติ พ.ศ...” **วารสารกฎหมายธุรกิจ.** 1, 5. กรกฎาคม-กันยายน 2539

กองบรรณาธิการ. “สอท.เสนอหลักเกณฑ์ปรับค่าจ้างขั้นต่ำก่อนที่อุตสาหกรรมจะบอบช้ำ” **วารสารวิศวกรรมสารเทคโนโลยี.** 49, 11. พฤศจิกายน 2539

จิตติมา คุปตานนท์. “กระเทาะเปลือกค่าจ้าง(ขั้น)ต่ำ:20 ปีบนความขัดแย้งที่ไม่รู้จบ” **วารสารผู้จัดการ.** 10, 115. เมษายน 2536

จำเนียร จวงตระกูล. “ข้อสรุปจากการศึกษาค่าจ้างในประเทศไทย” **วารสารศาลแรงงาน.** 7, 1. มกราคม 2530

ชนินทร์ มีโภคี. “ข้อสังเกตุบางประการในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” **วารสารชีพจรเศรษฐกิจ.** 8, 2. มีนาคม-เมษายน 2543

ผกามาศ บุญธรรม. “คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดเพื่อใคร” **วารสารแรงงานสัมพันธ์.** 40, 3. พฤษภาคม-มิถุนายน 2542

รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์. “ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่” **วารสารภาษี บัญชีและกฎหมายธุรกิจ.** มิถุนายน 2543

สะอาด โกมลบุณย์. “ค่าจ้างขั้นต่ำ” **วารสารศาลแรงงาน.** 8, 4. ตุลาคม-ธันวาคม 2532

สะอาด โกมลบุณย์. “ค่าจ้างขั้นต่ำ” **วารสารศาลแรงงาน.** 9, 1. มกราคม-มีนาคม 2533

สุชาญ โกศิน. “ค่าจ้างขั้นต่ำและผลกระทบ” **วารสารแรงงานสัมพันธ์.** 29, 1. มกราคม- กุมภาพันธ์ 2530

DPU

สุรศักดิ์ มณีศร. “เส้นทางอันยาวไกลในการแสวงหาสูตรของค่าจ้าง” **วารสารนิติศาสตร์.** 22, 3. กันยายน 2535

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. “ค่าจ้างขั้นต่ำความจำเป็นที่ต้องมี” **วารสารแรงงานสัมพันธ์.** 34, 2. มีนาคม-เมษายน 2535

เอกสารอื่นๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “รายงานผลสำราจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน พ.ศ.2540” 2542

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “ค่าจ้างรายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ.2543” 2545

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. “เอกสารการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง วิเคราะห์พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับใหม่” 2545

วรรณพร ชูอำนาจ. “เอกสารประกอบการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง แนวคิดเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง” 2545

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. “รายงานการศึกษาวิจัย ปีงบประมาณ 2538 เรื่องโครงการศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างในภาคราชการ ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ” 2538

สมาคมเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์. “เอกสารทางวิชาการประกอบการสัมมนาทิศทางเศรษฐกิจไทย ปี 2536 ค่าแรงขั้นต่ำ” 2536

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. “รายงานผลการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง ทิศทางการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย” 2532

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. “รายงานผลการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง แนวทางกำหนดนโยบายรายได้ ค่าจ้าง และสวัสดิการ” 2535

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. “เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงพิจารณ์ เรื่องการปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการค่าจ้าง” 2538

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “ประมวลข้อมูลเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย” 2541

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “รายงานผลการดำเนินงาน คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 11” 2539

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “รายงานผลการดำเนินงาน คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 12” 2541

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “รายงานผลการดำเนินงาน คณะกรรมการค่าจ้างกลาง” 2543

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “รายงานผลการดำเนินงาน คณะกรรมการค่าจ้างกลาง” 2546

วิทยานิพนธ์

ธีระ หงส์เจริญ. “ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524

วิภาวี ศรีเพียร. “การสร้างปัจจัยเพื่อใช้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539

สุนทร ศรชัย. “ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539

ข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต

http://www.ilo.org

http://www.jaring.my/ksm

http://www.molab.go.kr

DPU

ภาคผนวก

DPU

ภาคผนวก ก

1. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) ฉบับที่ 1 - ฉบับที่ 3
2. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พร้อมคำชี้แจง ฉบับที่ 1 – ฉบับที่ 3

DPU

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายจีรพงษ์ ตรงวานิชนาม
เกิด	วันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ.2505
สถานที่เกิด	จังหวัดสิงห์บุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 7/33 หมู่ที่ 1 ซอยประชาชื่นนนทบุรี 8 ถนนประชาชื่น ตำบลบางเขน อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
ประวัติการศึกษา	จบมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ ปี พ.ศ.2523 ที่โรงเรียนอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จบระดับปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จบการศึกษาจากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา รุ่นที่ 53 พ.ศ.2543

DPU