

การให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้าง

ค่าจ้าง เป็นสาระสำคัญของการจ้างแรงงานที่ลูกจ้างควรจะได้รับ ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดค่าจ้างอยู่บนมาตรฐานที่เหมาะสม และเพื่อที่จะป้องกันมิให้นายจ้างซึ่งขาดคุณธรรมหลักเล็งความรับผิดชอบของตน เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ทำให้เกิดความจำเป็นที่รัฐจะต้องคุ้มครองลูกจ้างจากการเอารัดเอาเปรียบ และยังประโยชน์แก่นายจ้างที่เกิดจากการเอารัดเอาเปรียบของผู้แข่งขัน กฎหมายแรงงานจึงกำหนดวิธีการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในเรื่องค่าจ้างดังต่อไปนี้

การคุ้มครองจำนวนเงินค่าจ้าง

เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีรายได้น้อยอยู่แล้ว และค่าจ้าง เป็นรายได้ที่สำคัญเพียงอย่างเดียวของลูกจ้าง กฎหมายแรงงานจึงได้กำหนดวิธีการให้ความคุ้มครองเพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเต็มตามจำนวนที่ตนพึงจะได้รับดังนี้

ก. ผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง

เกี่ยวกับบุคคลผู้ที่จะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น ตามปกติก็คือ นายจ้างผู้ซึ่งได้รับผลงานที่ลูกจ้างทำ แต่ในการประกอบกิจการบางอย่างโดยเฉพาะกิจการที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง เช่นการก่อสร้างอาคาร การสร้างทาง หรือกรณีของการจ้างเหมาที่มี การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน<sup>๑</sup> กิจการ เหล่านี้โดยทั่วไปมักจะมีการรับเหมากัน

<sup>๑</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์, "การจ้างเหมา" ใน การแรงงาน ๒, หน้า ๓๗.

เป็นช่วง ๆ และในกรณีของนายจ้างบางรายที่ใช้วิธีการจัดตั้งระบบ เหมاملผลผลิตหรือ เหมางานในลักษณะบางอย่างแยกออกไป เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบจากความยุ่งยากในการปกครองดูแลลูกจ้าง ลักษณะของการดำเนินกิจการและการหลีกเลี่ยงดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างขาดหลักประกันที่มั่นคง เพราะนายจ้างที่เป็นผู้รับเหมาช่วงงานต่อ ๆ มานั้น ส่วนใหญ่มักจะมีฐานะไม่ค่อยมั่นคง และมีลักษณะเป็นเพียงหัวหน้าคนงานกล่าวคือ ผู้รับเหมาช่วงงานส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่เคยเป็นลูกจ้างทำงานในคานนั้น ๆ มานานหรือเคยเป็นหัวหน้างานมาก่อน เมื่อมีโอกาสตั้งตัวและได้รับ เหมางานส่วนย่อยมาทำ หรือได้รับการส่งเสริมช่วยเหลือจากนายจ้างผู้ที่ได้รับผลงานของลูกจ้างอย่างแท้จริง บุคคลดังกล่าวจึงมีฐานะ เปลี่ยนเป็นนายจ้างผู้รับเหมาช่วงงานที่มีเงินทุนเพียง เล็กน้อย และต้องอาศัยจำนวนเงินที่จะได้รับจากการรับเหมาช่วงงานมาทำ เพื่อที่จะนำมาจ่ายเป็นค่าจ้างแรงงานให้แก่ลูกจ้าง อันก่อให้เกิดปัญหาและสร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างคนงานเป็นอย่างมาก เช่น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดเวลา หรือได้รับค่าจ้างไม่ครบตามจำนวนที่ตกลงกันบ้าง หรือในกรณีที่การดำเนินงานดังกล่าว เกิดขาดทุน นายจ้างผู้รับเหมาช่วงงานก็มักจะหลบหนี เป็นต้น

### ๑. นายจ้าง

นายจ้าง หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้าง เข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้าง เป็นนิติบุคคล หมายถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล<sup>๑</sup> ดังนั้น ผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการจ่าย

<sup>๑</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๓.

ค่าจ้างตามปกติก็คือนายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งอาจจะ เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ก็ได้ ส่วนผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ซึ่งตามกฎหมาย แรงงานถือว่าเป็นนายจ้างด้วยนั้น บุคคลดังกล่าวจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้ แก่ลูกจ้างด้วยหรือไม่ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาถือว่าบุคคลดังกล่าวไม่ต้องรับผิดชอบแห่ง ในการจ่ายค่าจ้างร่วมกับนายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการ แต่ต้องรับผิดชอบในทางอาญาจากการ กระทำของตนในฐานะที่เป็นนายจ้างร่วมกับนายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๒๗/๒๕๒๐ ห้ามหุ้นส่วนจำกัด นายจ้าง ไม่จ่ายเงินทดแทน แก่ลูกจ้างตามคำสั่งพนักงานเงินทดแทนและคำสั่งนั้นถึงที่สุด การไม่จ่ายเงินทดแทนเป็น ความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ข้อ ๘ หุ้นส่วน ผู้จัดการผู้ทำการแทนมีความผิดเช่นเดียวกับหุ้นส่วนจำกัดด้วย ให้ลงโทษปรับหุ้นส่วน จำกัด ๑,๐๐๐ บาท และปรับหุ้นส่วนผู้จัดการผู้กระทำการแทน ๑,๐๐๐ บาท

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๖/๒๕๒๓ จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลโดยเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงกลาโหม(องค์การรถหนั่ง) จำเลยที่ ๒ เป็นผู้อำนวยการ จำเลยที่ ๓ เป็นประธานกรรมการ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ ไม่ใช่ นายจ้าง ที่จะต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ในการจ่ายค่าชดเชยด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๖๔/๒๕๒๓ จำเลยที่ ๑ เป็นหุ้นส่วนจำกัดประกอบกิจการผลิตภาชนะอลูมิเนียมเช่น หม้อ กาน้ำ แก้วการเอาหม้ออลูมิเนียมอัดแมกกาไลต์ซึ่ง เป็นสารทนความร้อนนั้น จำเลยที่ ๑ ได้จัดตั้งแผนกแมกกาไลต์ มีจำเลยที่ ๒ เป็นผู้รับ รับผิดชอบควบคุมดูแลและจ้างลูกจ้างทั้งหมด โรงงานที่ประกอบการ เครื่องจักร เครื่องมือ และวัตถุดิบต่าง ๆ เป็นของจำเลยที่ ๑ การจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างรับจากจำเลยที่ ๒ ทุก ๆ ๑๕ วัน เมื่อมีการทำงานล่วงเวลาจำเลยที่ ๑ เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเลี้ยงอาหารมือเย็บ แก่ลูกจ้าง และจำเลยที่ ๑ จะแจกเงินค่ากินเลี้ยงคนละ ๑๐๐ บาทให้เมื่อถึงปีใหม่ กับ แจกเงินรางวัลเมื่อถึงตรุษจีน การที่จำเลยที่ ๒ ใ้ชื่อกิจการว่า"วิสัยสุใจ"จดทะเบียน การค้า มีข้อบังคับการทำงานและเลือกใส่ทำงานเป็นของตน ตลอดจนจัดตั้งระบบเหมา- ผลิตตามที่จำเลยนำสืบ ใ้มีขึ้นก็เพื่อจำเลยที่ ๑ จะไม่ต้องรับผิดชอบในฐานะ-

นายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเอง เชื่อว่าจำเลยที่ ๑ เป็นนายจ้างควย  
จำเลยทั้งสองต่าง เป็นนายจ้างร่วมและต้องรับผิดชอบร่วมกันชำระค่าจ้างที่ค้างรวมทั้งค่า  
ชดเชยควย

ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๒๘/๒๕๒๓ ศาลแรงงานกลาง เห็นว่ากรณีมิใช่เป็น  
การรับเหมาช่วงงานที่แท้จริง เพราะมีพฤติการณ์ตามข้อเท็จจริงดังกล่าว แสดงออกเป็น  
ที่เข้าใจกันทั่วไปว่า เป็นนายจ้างทั้งจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ จำเลยทั้งสองจึง เป็น  
นายจ้างร่วม ต้องรับผิดชอบร่วมกัน จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา โต้เถียงในข้อเท็จจริง  
ว่า จำเลยที่ ๑ มีใช้นายจ้าง ซึ่งต้องห้ามอุทธรณ์ตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติ  
จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ศาลฎีกาจึงไม่รับวินิจฉัย

## ๒. ผู้รับเหมา

กรณีของการรับเหมางาน ไม่ว่าจะ เป็นการรับเหมาจากส่วนราชการ หน่วยงาน  
งานของรัฐ หรือการรับเหมาจากเอกชน โดยปกติจะมีการรับเหมา เป็นช่วง ๆ ต่อ  
กันไป ทั้งนี้ อาจจะเป็นการรับเหมาช่วงงานบางอย่างหรือรับเหมาช่วงกิจการทั้งหมด แต่  
การดำเนินกิจการใดจะเป็นการรับเหมาหรือไม่ นั้น เป็นปัญหาที่ควรจะได้รับการพิจารณา  
เป็นอย่างยิ่ง

### ก) ความรับผิดชอบของผู้รับเหมา

ในกรณีของการรับเหมาขั้นต้นโดยปกติจะเป็นการรับเหมากิจการทั้งหมด ซึ่ง  
จะกระทำกันในรูปของสัญญาว่าจ้าง และส่วนใหญ่จะเป็นกิจการที่เกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร  
หรือการสร้างทางกล่าวคือ เป็นกิจการที่มีธรรมชาติเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคล  
หรือส่วนราชการที่มีความประสงค์จะก่อสร้างอาคารหรือสร้างถนนหนทาง เหล่านี้จะไม่  
ประกอบกิจการและว่าจ้างลูกจ้างมาทำงานให้แก่ตนโดยตรง แต่จะว่าจ้างผู้มีอาชีพหรือ  
ผู้มีฝีมือและเครื่องมือสำหรับการทำงานในกิจการ เหล่านี้โดยเฉพาะ มารับจ้างทำงานให้แก่  
ตนเป็นการเหมา ในลักษณะเช่นเดียวกับการจ้างทำของที่เป็นหน้าที่ของผู้รับจ้างในการ  
จัดหา เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง<sup>๑</sup> ซึ่งตามกฎหมายแรงงาน

<sup>๑</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๔๔ และมาตรา ๕๔๕.

กำหนดให้ผู้รับ เหมาช่วงฉึกขึ้นไปจนถึงผู้รับ เหมาชั้นต้น ต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับ เหมาช่วงที่เป็น นายจ้าง ในจำนวนเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินทดแทน และเงินสมทบกองทุน เงินทดแทนที่นายจ้างต้องจ่ายด้วย<sup>๑</sup> กล่าวคือ

### ๑. ความรับผิดชอบทางแพ่ง

ผู้รับ เหมาช่วงฉึกขึ้นไปจนถึงผู้รับ เหมาชั้นต้น จะต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับ เหมาช่วงที่เป็นนายจ้างอย่างลูกหน้รวม<sup>๒</sup> ซึ่งลูกจ้างสามารถจะเรียกร้องเอา เงินค่าจ้าง แรงงานจากผู้รับ เหมาคณใดคนหนึ่งก็ได้จนกว่าจะได้รับ เงินค่าจ้างแรงงานครบตามจำนวน หรือไม่ กรณีเช่นนี้เพื่อพิจารณาจากลักษณะของการรับ เหมาช่วง ซึ่งผู้รับ เหมาช่วงฉึกขึ้นไป จนถึงผู้รับ เหมาชั้นต้น อยู่ในฐานะที่ควรจะเป็นและสามารถ เป็นนายจ้างได้อยู่ก่อนแล้ว ประกอบกับความเดือดร้อนที่ลูกจ้างจะได้รับจากการ เรียกร้องไล่ เบียดเอาจากผู้รับ เหมาช่วงแต่ละคนแล้ว ผู้รับ เหมาช่วงฉึกขึ้นไปจนถึงผู้รับ เหมาชั้นต้น น่าจะต้องรับผิดชอบกับผู้รับ เหมาช่วงที่เป็นนายจ้างอย่างลูกหน้รวม เพราะเป็นหน้ที่ผู้รับ เหมาแต่ละคนจะต้องชำระ โดยสิ้นเชิง และเมื่อผู้รับ เหมาคณใดจ่ายค่าจ้างแรงงานให้แก่ลูกจ้างแล้ว ก็สามารถที่จะ ใช้สิทธิไล่ เบียดเอาจากผู้รับ เหมาคณอื่น ๆ ได้

<sup>๑</sup> ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ข้อ ๗  
ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๔ ตอนที่ ๔๑ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕.

<sup>๒</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๕๑ บัญญัติว่า "ถ้าบุคคลหลายคนจะต้องทำการชำระหน้โดยท่านเองซึ่งแต่ละคนจำต้องชำระหน้สิ้นสิ้นเชิงไซ้ร้ แม้ถึงว่าเจ้าหน้ขอที่จะได้รับชำระหน้สิ้นเชิงได้ แต่เพียงครั้งเดียว (กล่าวคือ ลูกหน้รวมกัน) ก็คือ เจ้าหน้จะเรียกชำระหน้จากลูกหน้แต่คนใดคนหนึ่งสิ้นเชิง หรือแต่โดยส่วนก็ได้ตามแต่จะเลือก แต่ลูกหน้ทั้งปวงก็ยังคงต้องผูกพันอยู่ทั่วทุกคน จนกว่าหน้นั้นจะได้ชำระ เสริ้จล้นเชิง"

๒. ความรับผิดชอบทางอาญา

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ข้อ ๘ บัญญัติเอาความผิดแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ฝ่าฝืนเท่านั้น ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้น จึงไม่ต้องรวมรับผิดชอบทางอาญาต่อการกระทำของผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้าง แต่เมื่อพิจารณาถึงมาตรการในการบังคับ (sanction) ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และลักษณะของการรับเหมาช่วงดังกล่าวแล้วในตอนต้น ลูกจ้างย่อมมีโอกาสได้รับความเดือดร้อนได้ง่าย รวมทั้งปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นปัญหาว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จะมีอำนาจออกคำสั่งหรือคำเตือนให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นจ่ายค่าจ้างแรงงานให้แก่ลูกจ้างได้หรือไม่ ปัญหาเหล่านี้ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนอย่างมากในขณะนี้ซึ่งไม่มีศาลแรงงาน เนื่องจากจะต้องฟ้องร้องเป็นคดีแพ่ง แต่ขณะนี้ศาลแรงงานได้เปิดดำเนินการแล้ว ลูกจ้างจึงสามารถฟ้องร้องต่อศาลแรงงานโดยตรงได้ โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ เว้นแต่กรณีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะกำหนดไว้<sup>๒</sup> ได้แก่ การจ่ายเงินทดแทน ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจออกเป็นคำสั่ง ดังนั้น ในเรื่องกฎหมายควรจะมีบัญญัติให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจออกคำสั่งหรือคำเตือนให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นจ่ายค่าจ้างแรงงานให้แก่ลูกจ้าง และให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้น มีความรับผิดชอบทางอาญาร่วมกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้าง ในระดับหนึ่งด้วย กล่าวคือ ควรจะมีความผิดเมื่อไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำเตือนของพนักงานเจ้าหน้าที่

<sup>๑</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๕๗, ข้อ ๖๐ และข้อ ๗๗.

<sup>๒</sup> พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๒ มาตรา ๘ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๘๖ ตอนที่ ๗๖ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๑๒.

ข. ลักษณะของการรับเหมา

ในกรณีของการรับเหมาช่วงโดยทั่ว ๆ ไป จะเป็นการรับเหมาช่วงงานบางอย่าง เช่น ในกิจการก่อสร้างจะมีการรับเหมาช่วงงานปูน งานทาสี หรืองานเดินสายไฟ หรือ ในกิจการที่ใช้ระบบการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ซึ่งจะมีผู้รับเหมาคัดเลือกผลงานของลูกจ้างอีกชั้นหนึ่ง อันเป็นลักษณะของการจัดตั้งระบบเหมาผลผลิตหรือเหมางานบางอย่างแยกออกไป กรณีดังกล่าวถ้าพิจารณาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๖๘/๒๕๒๓ ประกอบกับบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการจ้างทำของแล้ว คงถือว่าเป็นการรับเหมาหรือรับเหมาช่วงเช่นกัน เว้นแต่กรณีมีข้อเท็จจริงปรากฏเป็นที่แน่ชัดว่าเป็นนายจ้างร่วม ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่นายจ้างสามารถปกปิดเพื่อหลีกเลี่ยงได้ง่าย ฉะนั้น การพิจารณาจากข้อเท็จจริง จึงควรจะพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบในทางที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างอย่างยิ่ง

อย่างไรก็ตาม กรณีของการรับเหมาสมควรจะมีการแก้ไขกฎหมายแรงงาน บัญญัติไว้ให้เป็นที่แน่ชัดว่า อย่างไรจึงจะเป็นการรับเหมา ซึ่งอาจจะกำหนดเป็นประเภทกิจการหรือลักษณะของการรับเหมา ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นจะต้องรับผิดชอบในทางแพ่งและทางอาญา เพียงใด

ข. เจ้าหน้าที่ของนายจ้าง

เงินค่าจ้างแรงงานจัดได้ว่า เป็นเงินเลี้ยงชีพ ฉะนั้น ในกรณีที่นายจ้างมีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่สามารถจะใช้หนี้สินให้ทั่วถึงได้ เงินค่าจ้างแรงงานที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วยนั้น ก็ควรจะได้รับคุ้มครอง แต่การคุ้มครองไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน คงมีแต่บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ดังนี้

๑. บุริมสิทธิสามัญ      ค่าจ้าง เสมียน คนใช้ และคนงาน เป็นบุริมสิทธิสามัญในลำดับที่ ๘      เนื้อหาทรัพย์สินของลูกหนี้ (นายจ้าง) ในการที่จะได้รับชำระหนี้

อันค่าจ้างระแวกก่อนเจ้านั้นอื่น ๆ กรณีค่าจ้างเสมียนหรือคนใช้ ใช้สำหรับเอา  
ค่าจ้างนับโดยหลังขึ้นไปสี่เดือน แต่ไม่ให้เกินสามร้อยบาทต่อ เสมียนหรือคนใช้คนหนึ่ง ๆ  
แต่กรณีค่าจ้างคนงาน ใช้สำหรับเอาค่าจ้างนับโดยหลังขึ้นไปสองเดือน แต่ไม่ให้เกินร้อย-  
ห้าสิบบาทต่อคนงานคนหนึ่ง ๆ<sup>๑</sup>

๒. บุริมสิทธิพิเศษ ค่าแรงงานกลีกรวมหรืออุตสาหกรรม เป็นบุริมสิทธิ  
พิเศษในลำดับที่ ๗ <sup>๒</sup> เนื้อหาสิทธิทรัพย์สินเฉพาะอย่างของลูกหนี้ (นายจ้าง) ในการ  
ที่จะได้รับชำระหนี้ อันค่าจ้างระแวกก่อนเจ้านั้นอื่น ๆ กรณีค่าแรงงานกลีกรวมใช้สำหรับ  
เอาค่าจ้างนับโดยหลังขึ้นไปปีหนึ่ง แต่กรณีค่าแรงงานอุตสาหกรรมใช้สำหรับเอาค่าจ้าง  
นับโดยหลังขึ้นไปสามเดือน และเป็นบุริมสิทธิมีอยู่เหนือคอกกผลหรือสิ่งของที่ประคิษฐขึ้น  
อันเกิดแต่แรงงานของบุคคลนั้น ๆ <sup>๓</sup>

ตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อพิจารณาในกรณีที่  
ค่าจ้าง เป็น เงิน เลี้ยงชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว ประกอบกับค่าของ  
เงินที่ลดลง เปลี่ยนไปตามภาวะทางเศรษฐกิจ ควรจะมีบทบัญญัติในกฎหมายแรงงาน  
ในเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะ ซึ่งอาจกำหนดว่าค่าจ้าง เป็นบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้าง  
ในอันดับแรกสำหรับจำนวนค่าจ้าง เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกำหนดระยะเวลาที่ค้าง  
ชำระ

<sup>๑</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๕๗.

<sup>๒</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๕๘.

<sup>๓</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๗๒.



ค. เจ้าหนี้ของลูกจ้าง

ในกรณีลูกจ้าง เป็นหนี้บุคคลอื่น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งบัญญัติไว้ว่า สิทธิเรียกร้องเป็นเงินคือ เงินเดือน ค่าจ้าง บ้านเช่า ค่าชดเชย เงินสงเคราะห์ หรือ รายได้อื่น ในลักษณะเดียวกันของพนักงาน ลูกจ้าง หรือคนงาน ซึ่งเป็นลูกหนี้ตามคำพิพากษา ที่นายจ้างจ่ายให้แก่บุคคลเหล่านั้น หรือคู่สมรส หรือญาติที่ยังมีชีวิตของบุคคลเหล่านั้น เป็นจำนวนตามที่ศาลเห็นสมควร ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี แต่ในการกำหนด จำนวนเงิน ให้ศาลกำหนดให้ไม่น้อยกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของข้าราชการพลเรือน ในขณะนั้น ทั้งนี้โดยคำนึงถึงฐานะในทางครอบครัวของลูกหนี้ตามคำพิพากษา และจำนวน บุพการีและผู้สืบสันดาน ซึ่งอยู่ในความอุปการะของลูกหนี้ตามคำพิพากษาคด้วย \*

สำหรับกฎหมายแรงงานได้บัญญัติไว้ว่า ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้ <sup>๒</sup> ซึ่งบทบัญญัตินี้มีปัญหาในการตีความ เป็น อย่างมาก เพราะคำว่า "หนี้อื่น" นั้น ไม่อาจทราบได้ว่าหมายถึงหนี้อย่างใดบ้าง และ ในทางปฏิบัตินายจ้างจะหักค่าจ้างแรงงานของลูกจ้างไว้หลายเหตุด้วยกัน เช่นการหักภาษี เงินได้ การหักเข้ากองทุนเงินสะสม การหักเป็นค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน การ หักเพื่อ เป็นเงินประกันความเสียหาย การหักในกรณีที่ลูกจ้างทำทรัพย์สินของนายจ้าง เสียหาย การหักหนี้เงินยืม การหักเพื่อชำระหนี้ที่ลูกจ้างเป็นหนี้บุคคลภายนอก เป็นต้น จึง เป็นปัญหาในการตีความกฎหมายว่านายจ้างจะนำหนี้ประเภทใดมาหักจากค่าจ้าง ค่า ล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดไม่ได้ ซึ่งควรจะหมายถึงหนี้ที่เกิดขึ้นจากนิติกรรมที่ ลูกจ้างทำไว้กับบุคคลภายนอกหรือนายจ้าง และไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการทำงาน <sup>๓</sup>

\* ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๔๖.

<sup>๒</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๓๐.

<sup>๓</sup> สภาพการจ้างหมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานที่นายจ้างกับลูกจ้าง ได้ตกลงกันไว้เกี่ยวกับกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน.

เช่นหนี้เงินยืม แต่การตีความโดยยึดถือหลัก เหตุที่ดังกล่าวนี้ก็ไม่อาจนำไปใช้แก้ปัญหา เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างได้ทุกกรณี เช่น การหัก เพื่อ เป็น เงินประกันความเสียหายหรือการหักในกรณีที่ ลูกจ้างทำทรัพย์สินของนายจ้างเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้าง เพราะกรณี เช่นนี้ น่าจะถือเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง เนื่องจากบุคคลย่อมทำงานผิดพลาดกันได้ การที่ลูกจ้างทำเครื่องมือเครื่องใช้ของนายจ้างเสียหาย จึงไม่ควรจะให้นายจ้างหัก เอาจากค่าจ้างแรงงานของลูกจ้าง<sup>๑</sup> ดังนั้น การพิจารณาตีความโดยยึดถือหลัก เหตุที่ ดังกล่าวนี้นี้ จึงควรพิจารณาประกอบกับข้อเท็จจริงแต่ละกรณีด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๖๖/๒๕๑๖ ลูกจ้าง เป็นหนี้บุคคลภายนอกตามคำพิพากษา ของศาล ศาลมีคำสั่งอายัดเงินค่าจ้าง ซึ่งเป็นรายได้ของลูกจ้างประมาณเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท ไปยังผู้ร้อง ซึ่งเป็นนายจ้างของลูกจ้าง ผู้ร้องคัดค้านว่าต้องห้ามมิให้หัก ตามกฎหมายแรงงาน ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง แรงงานนั้น หมายถึงห้ามมิให้นายเจ้านำหนี้สินที่ลูกจ้าง เป็นหนี้ นายจ้างหรือบุคคลอื่น มาหัก กับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เท่านั้น และประกาศดังกล่าวก็ไม่มีใคร ระบุห้ามไม่ให้ เงินค่าจ้างของลูกจ้างอยู่ในความรับผิดชอบ แห่งการบังคับคดี กรณีจึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๖(๓) คือค่าจ้างส่วนที่เกินกว่า เดือนละ ๕๐ บาท เมื่อไม่มีกฎหมายพิเศษบังคับไว้ประการใดแล้ว ให้อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีได้จนถึงจำนวนที่ศาลจะกำหนดตามที่เห็นสมควรแก่ พฤติการณ์แห่งคดีเป็นเรื่อง ๆ ไป ที่ศาลออกหมายอายัดเงินค่าจ้างของลูกจ้างตามคำขอ

<sup>๑</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ประมวลคำพิพากษาศาลฎีกา คดีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และข้อสังเกตในการนำแนวคำวินิจฉัยมาถือปฏิบัติ, คู่มือกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๖๖/๒๕๑๖ หน้า ๔๘ - ๕๑.

ของเจ้านั้นชอบด้วยกฎหมายแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกานี้ตัดสินในขณะที่ยังมิได้มีการแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๕๖ ซึ่งมีข้อแตกต่างเพียงจำนวนเงินที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีเท่านั้น)

บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานดังกล่าว โดยเจตนารมณ์กฎหมายมุ่งที่จะคุ้มครองมิให้นายจ้างใช้ประโยชน์ในทางมิชอบ เช่น ให้นายจ้างซื้อสินค้า เชื่อในราคาสูง แล้วนำมาหักเอาจากค่าจ้าง<sup>๑</sup> แต่การบัญญัติในลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดปัญหายุ่งยากในการตีความและการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงควรจะได้มีการแก้ไขให้เป็นที่ชัดเจนว่านายจ้างจะหักเงินประเภทใดได้บ้าง

#### ง. ความเสมอภาคระหว่างลูกจ้าง

เกี่ยวกับจำนวนเงินค่าจ้าง นอกจากกฎหมายแรงงานจะให้ความคุ้มครองเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเต็มตามจำนวนที่ตนจะได้รับแล้ว กฎหมายแรงงานยังให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในเรื่องความเสมอภาคระหว่างลูกจ้างด้วยกัน โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงกล่าวคือ นายจ้างจะต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดให้เท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิง ถ้าลูกจ้างนั้นได้ทำงานอันมีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน<sup>๒</sup> แต่ก็ เป็นเรื่องยากในการที่จะพิสูจน์ว่าระหว่างลูกจ้างที่เป็นชายและลูกจ้างที่เป็นหญิงนั้น การทำงานมีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกันหรือไม่ ดังนั้น โดยทั่วไป ลูกจ้างที่เป็นหญิงอาจได้รับค่าจ้างน้อยกว่าลูกจ้างที่เป็นชายก็ได้ แต่อย่างไรก็ดี ยังถือว่าเป็นสิทธิของลูกจ้างที่เป็นหญิงที่จะเรียกร้องเอาจากนายจ้างได้

<sup>๑</sup> นิคม จันทรวาทูร, กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน, หน้า ๔๐.

<sup>๒</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒๖.

### จ. การคุ้มครองจำนวนเงินค่าจ้างในต่างประเทศ

การคุ้มครองจำนวนเงินค่าจ้างในต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะกำหนดการให้ ความคุ้มครอง เช่นเดียวกับประเทศไทย แต่อาจแตกต่างกันบ้างในเรื่องรายละเอียด และวิธีการ ซึ่งในต้นผู้เขียนจะกล่าวถึงเพียงบางประเทศที่เห็นว่าแตกต่างหรือมีรายละเอียดที่น่าสนใจ

#### ๑. การรับเหมา

ในประเทศฟิลิปปินส์ กรณีนายจ้าง (employer) ทำสัญญาจ้างเหมา การทำงาน นายจ้างจะต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อลูกจ้างของผู้รับเหมา (contractor) หรือผู้รับเหมาช่วง (Sub-Contractor) เสมือนเป็นลูกจ้างของตนเอง เมื่อผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยจะต้องรับผิดชอบกันและรับผิดชอบ เป็นรายตัว (jointly and severally)

รัฐมนตรีแรงงานอาจออกข้อกำหนดจำกัดหรือห้ามการทำสัญญาจ้างเหมา เพื่อ ป้องกันสิทธิของลูกจ้าง โดยจำกัดหรือห้ามการรับเหมาค่าแรงอย่างเกี่ยว การรับเหมา เฉพาะงาน หรือทำสัญญารับเหมาในลักษณะเท่านั้น และกำหนดบุคคลระหว่าง คู่สัญญาที่เกี่ยวข้องให้ เป็นนายจ้างตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย เพื่อป้องกันการฝ่าฝืน หรือการใช้ขูบายจำกัดสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมาย

กรณีรับเหมาค่าแรงโดยบุคคลผู้จัดหาคนงานให้ ซึ่งไม่มีทุน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร หรือใบอนุญาตประกอบกิจการ และลูกจ้างต้องเข้าไปทำงานในสถานที่ของ นายจ้าง (employer) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับกิจการของนายจ้างนั้น บุคคลดังกล่าว ถือเป็นตัวแทนของนายจ้างและนายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้าง เสมือนเป็นผู้จ้างลูกจ้าง เอง<sup>๑</sup>

<sup>๑</sup> Institute of Labor and Manpower Studies, Labor Code of The Philippines, p. 24.

เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น นายจ้างหรือนายจ้างโดยอ้อม (นายจ้างโดยอ้อม (indirect employer) หมายถึงบุคคล หน่วยงาน ส่วน บริษัทหรือสมาคม ซึ่งมีให้นายจ้าง แต่ได้ทำสัญญาจ้าง เหมากการทำงานกับผู้รับ เหมาคโดยอิสระ (independent contractor) ] ยังมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้รับ เหมาคหรือผู้รับ เหมาคชวงในกรณีที่มีการฝ่าฝืน (violation) บทบัญญัติของกฎหมาย และต้องรับผิดชอบทางแพ่งเสมือนเป็นนายจ้างโดยตรง อย่างไรก็ตาม นายจ้างหรือนายจ้างโดยอ้อมอาจเรียกร้องให้ผู้รับ เหมาคหรือผู้รับ เหมาคชวงวางพันธบัตรไว้ เท่ากับจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อประกันการเรียกร้องค่าจ้างของลูกจ้างก็ได้<sup>๑</sup>

## ๒. เจ้าหน้าที่ของนายจ้าง

ในประเทศฟิลิปปินส์ กรณีนายจ้างล้มละลาย ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอรับชำระหนี้ได้ก่อนเจ้าหนี้คนอื่นจะขอเคลียหนี้ ในมูลหนี้ค่าจ้างที่ค้างชำระ ก่อนล้มละลายโดยเต็มจำนวน เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น<sup>๒</sup>

## ๓. การหักค่าจ้าง

ในประเทศสิงคโปร์ โดยทั่วไปการหักค่าจ้างนายจ้างจะกระทำไม่ได้ เว้นแต่นายจ้างจะไ้ร้องขอคำสั่งจากศาล หรือมีอำนาจตามสิทธิที่เกิดขึ้น เช่น เกี่ยวกับคำสั่งของศาล นายจ้างอาจหักค่าจ้างได้ในส่วนดังต่อไปนี้

- หักค่าจ้างในวันขาดงาน
- หักค่าเสียหายที่เกิดจากความประมาทหรือความบกพร่องของลูกจ้าง
- หัก เป็นค่าอาหารที่นายจ้างจัดให้ตามคำร้องขอของลูกจ้าง
- หักค่าที่พัก

<sup>๑</sup> Institute of Labor and Manpower Studies, Labor Code of The Philippines, p. 25.

<sup>๒</sup> Ibid.

- หักค่าความสะอาดสบายและบริการที่นายจ้างจัดให้ แต่ไม่รวมถึงค่าเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน
- หักค่าจ้างในส่วนที่ เบิกล่วงหน้า
- หักค่าภาษี เงินได้
- หักรายจ่ายที่นายจ้างจ่ายให้ไปในนามของลูกจ้าง ภายใต้ข้อกำหนดของพระราชบัญญัติกองทุน เงินสะสม
- หักตามคำสั่งของลูกจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการ เก็บสะสมหรือ เข้ากองทุน เงินสะสมที่กำหนดขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างและ เป็นที่รับรอง โดยคณะกรรมการ
- หัก เป็นค่าสมาชิกสหกรณ์ที่จดทะเบียน โดยลูกจ้างได้ให้ความยินยอม เป็นหนังสือ
- หักอย่างอื่น ๆ ที่กำหนดโดยรัฐมนตรี<sup>๑</sup>

ทั้งนี้กฎหมายแรงงานได้กำหนดเงื่อนไขและจำนวนเงินที่จะหักจากค่าจ้างไว้ โดยเฉพาะสำหรับการหักแต่ละประเภทดังกล่าว

#### การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างได้แก่ การกำหนดวิธีการจ่าย ระยะเวลาและสถานที่ในการจ่ายค่าจ้าง เพื่อเป็นการให้ความสะดวกและป้องกันไม่ให้นักจ้างต้องได้รับความเดือดร้อน ยุ่งยากอันเนื่องมาจากการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีค่าจ้าง ซึ่งเป็นรายได้โดยไม่ขาดตอนและสามารถนำไปใช้จ่ายจัดหาปัจจัยในการดำรงชีวิตได้โดยง่าย

<sup>๑</sup> Alex Josey, Industrial Relation, Labour Laws in a

ก. วิธีจ่ายค่าจ้าง

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินตราไทย ถ้าจะจ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และห้ามมิให้จ่ายด้วยบัตรหรือสิ่งของอื่นใดแทนเงิน<sup>๑</sup> ทั้งนี้หมายความว่าเฉพาะค่าจ้างในส่วนที่ตกลงจ่ายเป็นเงิน แต่ค่าจ้างในส่วนที่ตกลงจ่ายเป็นสิ่งของนั้น ก็จ่ายเป็นสิ่งของตามที่ตกลงได้

ข. สถานที่จ่ายค่าจ้าง

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง<sup>๒</sup>

ค. ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง

เกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างนี้ โดยทั่วไปจะกำหนดตามระยะเวลาที่ใช้คิดคำนวณค่าจ้าง เช่น คำนวณค่าจ้างเป็นเดือน ก็จะจ่ายค่าจ้างกันเดือนละครั้ง หรือในกรณีคำนวณค่าจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมง รายสัปดาห์ หรือคำนวณตามผลงานที่ทำได้ ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างก็จะสั้นลงอีก เช่น จ่ายทุกวัน ทุกสัปดาห์ หรือทุกระยะสิบห้าวัน เป็นต้น อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่จะตกลงจ่ายค่าจ้างกันไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง ซึ่งตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างดังนี้<sup>๓</sup>

๑. กรณีคำนวณค่าจ้างตามระยะเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

<sup>๑</sup>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒๗

<sup>๒</sup>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒๘

<sup>๓</sup>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒๘

๒. กรณีอื่น ๆ ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน

ง. การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในต่างประเทศ

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะกำหนดการให้ความคุ้มครองในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน ในที่นี้ผู้เขียนจะกล่าวถึงเพียงบางประเทศที่เห็นว่าแตกต่างออกไปบ้าง หรือมีรายละเอียดที่น่าสนใจ

๑. วิธีจ่ายค่าจ้าง

ในประเทศญี่ปุ่น การจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายด้วยเงินสด และจ่ายเต็มตามจำนวนให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีอื่นนอกจากเงินสด อาจกระทำได้ในกรณีที่มีข้อกำหนดโดยกฎหมาย คำสั่งหรือข้อตกลง

การหักค่าจ้างบางส่วนอาจกระทำได้โดยข้อกำหนดของกฎหมาย คำสั่ง หรือในกรณีที่มีข้อตกลง เป็นหนังสือกับสหภาพแรงงาน ซึ่งตั้งขึ้นโดยเสียงข้างมากของลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือตัวแทนลูกจ้างโดยเสียงข้างมากในกรณีไม่มีสหภาพ

๒. สถานที่จ่ายค่าจ้าง

ในประเทศฟิลิปปินส์ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานหรือที่ใกล้เคียง เว้นแต่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น เพื่อเป็นการประกันที่ดีกว่า การจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายโดยตรงแก่ลูกจ้าง เว้นแต่

ก. กรณีมีเหตุสุดวิสัย หรือมีพฤติการณ์แวดล้อม เป็นพิเศษตามที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานกำหนด กรณีดังกล่าวอาจจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลอื่น ซึ่งได้รับมอบอำนาจเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

ข. กรณีลูกจ้างตาย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ทายาท ซึ่งมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับลูกจ้าง และนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ต่อหน้ารัฐมนตรีกระทรวงแรงงานหรือผู้แทน<sup>๒</sup>

<sup>๑</sup> Ministry of Labour, Labour Laws of Japan 1980, p. 75.

<sup>๒</sup> Institute of Labor and Manpower Studies, Labor Code of The Philippines, p. 24.



### ๓. ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง

ในประเทศญี่ปุ่น ค่าจ้างต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง ในวันสุดท้ายของเดือน อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดนี้ไม่ใช้กับกรณีค่าจ้างพิเศษ เงินรางวัลพิเศษ (bonus) และเงินอื่นที่กำหนดในกฎหมายฉบับย่อย (ordinance) ที่เหมือนค่าจ้างพิเศษและเงินรางวัลพิเศษ เช่น เบี้ยประชุม (attendance allowance) ที่จ่ายในการประชุมเกินกว่าหนึ่งเดือน เงินช่วยเหลือเพื่อจูงใจ (incentive allowance) หรือค่าตอบแทนผลงานที่ทำได้โดยใช้เวลามากกว่าหนึ่งเดือน และเมื่อลูกจ้างร้องขอค่าจ้างล่วงหน้าในเหตุที่มีค่าใช้จ่ายอย่างเร่งด่วนเช่น เกิดบุตร ป่วยเป็นโรค เกิดอุบัติเหตุ และกรณีอื่น ๆ ดังรายละเอียดที่กำหนดในกฎหมายฉบับย่อย (ได้แก่กรณีเกิดบุตร ป่วยหรืออุบัติเหตุของคนในปกครองของลูกจ้าง การแต่งงาน การตายของลูกจ้างหรือคนในปกครอง การกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างหรือคนในปกครองในระยะเวลาที่มากกว่าหนึ่งสัปดาห์เมื่อมีเหตุจำเป็น) นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนกำหนดการจ่าย ๑

### การคุ้มครองอัตราค่าจ้าง

การคุ้มครองอัตราค่าจ้างหมายถึงวิธีการของกฎหมายในการให้ความคุ้มครอง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม เพียงพอแก่การดำรงชีวิต และไม่ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบมากเกินไป วิธีการดังกล่าวนี้ได้แก่มาตรการในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างจะเป็นผู้กำหนด แต่กฎหมายก็พยายามเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหามาตรการมาช่วยในการกำหนดอัตราค่าจ้างของตนเองได้มากขึ้น วิธีการกำหนดอัตราค่าจ้างในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

### ก. การกำหนดค่าจ้างโดยคุกรณี

การกำหนดค่าจ้างโดยคุกรณีเป็นวิธีการกำหนดค่าจ้างตามธรรมชาติ โดยปล่อยให้เป็นการตกลงโดยอิสระของคุกรณีทั้งสองฝ่าย ตามหลักของการเสนอและการสนอง และเป็นไปตามสภาพทาง เศรษฐกิจและสังคม การกำหนดค่าจ้างโดยวิธีนี้มีกลไกสำคัญที่เป็นตัวกำหนดคือ

#### ๑. กรณีนายจ้างกับลูกจ้างรายบุคคล

การกำหนดค่าจ้างโดยการเจรจาตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นรายบุคคล โดยปกตินายจ้างจะเป็นผู้กำหนดเสนอให้แก่ลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างมีเพียงโอกาสเลือกว่าจะรับทำงานในอัตราค่าจ้างดังกล่าวหรือไม่ ทั้งนี้เพราะนายจ้างเป็นผู้ลงทุน เป็นผู้รับผิดชอบ เรื่องกำไรขาดทุน รุกนทุนการผลิต และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่กำลังพัฒนาที่มีอัตราการว่างงานสูง นายจ้างก็ย่อมมีอำนาจเต็มที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างได้ตามความพอใจ ส่วนลูกจ้างไม่อาจจะเรียกร้องกำหนดอัตราค่าจ้างของตัวเอง ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้มีความพอใจ เพราะถูกเอาเปรียบเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ ลูกจ้างจึงได้พยายามหามาตรการมาช่วยในการกำหนดอัตราค่าจ้างของตนเอง

#### ๒. กรณีนายจ้างกับลูกจ้างหลายคน

การรวมตัวของลูกจ้าง เป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่ช่วยให้ลูกจ้างสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าจ้างของตนเอง โดยการเจรจาทอรองกับนายจ้างที่เรียกว่า การเจรจาทอรองรวม (collective bargaining) การรวมตัวของลูกจ้างคนงานในประเทศไทย เชื่อกันว่าตั้งขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๔๔๐ คือสมาคมคนงานรถราง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อการบริการและให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิก มากกว่าที่จะเป็นตัวแทนในการต่อรองกับนายจ้าง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง<sup>๑</sup> จนกระทั่งต่อมาได้มีกฎหมาย

<sup>๑</sup> สุมาลี ปิตยานนท์, "วิเคราะห์สหภาพแรงงานไทย" วารสารสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๓, หน้า ๕๒.

ยอมรับสถานภาพการรวมตัวของลูกจ้าง และในปัจจุบันพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ให้การรับรองวิธีการรวมตัวของลูกจ้าง กำหนดขั้นตอนและวิธีการในการเจรจาต่อรอง เพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างคู่กรณีทั้งสองฝ่าย

การเจรจาต่อรองร่วม เป็นวิธีการที่ช่วยให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ตลอดจนสภาพการทำงานของตน วิธีนี้เป็นที่ยอมรับหลายในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรม ซึ่งมีการรวมตัวของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง ฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานหรือตัวแทนลูกจ้างจะเป็นผู้ทำการเจรจาต่อรองกันว่า ค่าจ้างแรงงานของลูกจ้างควรจะเป็นเท่าใด โดยต่างฝ่ายต่างก็แสดงเหตุผลและความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม แต่สำหรับประเทศไทยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง โครงสร้างของระบบการต่อรองร่วม ตลอดจนการควบคุมโดยรัฐ<sup>๑</sup> ทำให้มาตรการในการเจรจาต่อรองยังไม่เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร

### ข. การกำหนดค่าจ้างโดยรัฐ

การกำหนดค่าจ้างโดยรัฐ เป็นการที่รัฐเข้าไปแทรกแซง มีส่วนในการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เนื่องจากความเสียเปรียบของลูกจ้าง และการรวมตัวของลูกจ้างที่ยังไม่เข้มแข็งพอ ทำให้ฝ่ายลูกจ้างขาดอำนาจการต่อรอง และขาดหลักประกันที่จะช่วยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่พอเพียงสำหรับการดำรงชีพ ลูกจ้างจึงต้องยอมรับไม่ว่าอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานจะต่ำเพียงใดก็ตาม รัฐจึงจำเป็นต้องเข้าช่วยเหลือให้หลักประกันแก่ลูกจ้าง โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ สำหรับประเทศไทย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่งเริ่มขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕.

<sup>๑</sup> สุมาลี ปิตะยานนท์, "วิเคราะห์สหภาพแรงงานไทย" วารสารสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๓, หน้า ๔๗.

## ๒. การระงับข้อพิพาทแรงงาน

การระงับข้อพิพาทแรงงาน ใ้ชื่อว่าเป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างโดยรัฐ ในกรณีที่มีการเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง กล่าวคือ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กรณีของกิจการบางประเภทที่เกี่ยวกับการสาธารณสุขโลก หรือข้อพิพาทแรงงานบางเรื่องที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก ข้อพิพาทแรงงานที่นายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานตกลงกันไม่ได้ จะต้องได้รับการพิจารณาวินิจฉัยจากรัฐ โดยคณะบุคคลหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่รัฐมนตรี เป็นผู้แต่งตั้ง คำวินิจฉัยชั้นกลางนี้ เป็นที่สุดนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม<sup>๑</sup>

### การคุ้มครองค่าจ้างที่ควรกำหนด

การให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างบางประการ ที่ควรจะได้มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานมีดังนี้

#### ก. ข้อกำหนดกรณีนายจ้างไม่จ้างให้ลูกจ้างทำ

ดังได้กล่าวแล้วในบทที่ ๑ ในเรื่องหน้าที่ของนายจ้าง ซึ่งในปัจจุบันดูเหมือนจะเป็นที่ยอมรับกันว่า นายจ้างมีหน้าที่ต้องหางานให้ลูกจ้างทำ (The duty to provide work) เมื่อลูกจ้างได้มาทำงานและพร้อมที่จะทำงานให้แก่ นายจ้างแล้ว แต่ นายจ้างไม่จ้างให้ลูกจ้างทำ ทำให้ลูกจ้างต้องขาดรายได้ไปทั้ง ๆ ที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงควรจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วย ในกรณีเช่นนี้กฎหมายแรงงานของประเทศไทย (Labour Standards Law, Law No. 49 of April 7, 1947) มาตรา ๒๖ บัญญัติว่า "ในกรณีพนักงานโดยเหตุซึ่ง เป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่า

<sup>๑</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๓, มาตรา ๒๔ และ มาตรา ๒๕ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๘๗ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘.

ตอบแทนเท่ากับหรือมากกว่า ๒๐ เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง" ๑

ข. หลักประกันในระบบการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน

เนื่องจากรายได้ของลูกจ้างตามผลงานขึ้นอยู่กับผลผลิต ดังนั้น เมื่อมีบางสิ่งมาชักขวางการทำงานของลูกจ้าง จะมีผลให้ผลผลิตของลูกจ้างลดลง และกระทบถึงรายได้ของลูกจ้าง เช่นลูกจ้างทอผ้าคนหนึ่งทำงานตลอดเดือนโดยไม่มีอะไรมาชักขวาง จะมีรายได้เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท แต่ถาการทำงานของลูกจ้างถูกชักขวางบางช่วง ซึ่งมีใช้ความผิดของลูกจ้าง เช่น ความบกพร่องของเครื่องจักร ทำให้ต้องหยุดเดินเครื่อง หรือการหยุดรอวัสดุที่ใช้ในการผลิต เหล่านี้จะทำให้ผลผลิตของลูกจ้างลดลง และรายได้ของลูกจ้างลดลงไปด้วย จึงเป็นการไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้างที่จะต้องได้รับความเดือดร้อนจากความผิดพลาดของการบริหารงานด้วย ดังนั้น เพื่อที่จะป้องกันให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างไม่ให้ได้รับความยุ่งยากจากรายได้ที่ลดลงอย่างมาก และเพื่อป้องกันการชุกครึกเอวเร็ดเอาเปรียบแรงงานของลูกจ้าง จึงควรมีการประกันอัตราค่าจ้างของลูกจ้างตามผลงาน ซึ่งอาจกำหนดไว้โดยคำสั่งของคณะกรรมการหรือการบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไว้ อันจะเป็นผลทำให้นายจ้างมีความสนใจแก่การบริหารงานมากขึ้น เพื่อที่จะได้ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างโดยไม่คุ้มกับผลงานที่ได้รับ การประกันอัตราค่าจ้างของลูกจ้างตามผลงานนี้ กฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น (Labour Standards Law, Law No. 49 of April 7, 1947) มาตรา ๒๗ บัญญัติว่า "กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานหรือตามข้อตกลงสัญญาอย่างอื่น นายจ้างต้องให้หลักประกันแก่ลูกจ้างด้วยจำนวนค่าจ้างให้ได้สัดส่วนกับจำนวนชั่วโมงทำงาน" ๒

๑

Ministry of Labour, Labour Laws of Japan 1980, p. 76.

๒

Ibid.

นักวิชาการผู้มีประสบการณ์ด้านกฎหมายแรงงานท่านหนึ่งได้เสนอแนะไว้ว่า ในสถานประกอบการที่มีการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานของผลผลิตที่ลูกจ้างจะผลิตให้ได้ในวันหนึ่ง การกำหนดมาตรฐานดังกล่าวนายจ้างและลูกจ้างอาจร่วมกันพิจารณากำหนด หรือนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดแต่ฝ่ายเดียวก็ได้ การกำหนดมาตรฐานอาจทำได้โดยหารายเฉลี่ยของผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งต้องคำนึงถึงวัตถุดิบและประสิทธิภาพของเครื่องจักร เช่น กำหนดมาตรฐานไว้ว่าคนงานคนหนึ่ง วันหนึ่งจะต้องทำได้ ๒๐ หลา เป็นต้น ถ้าคนงานทำได้ต่ำกว่ามาตรฐานบ่อยก็อาจถูกพิจารณาปลดออก หรือย้ายไปทำงานในแผนกอื่นที่เหมาะสมต่อไป ส่วนการกำหนดค่าจ้างก็อาจคำนวณได้ว่า ใน ๒๐ หลาลูกจ้างควรจะได้เงินสักเท่าไร จึงจะพอแก่การครองชีพอยู่ได้ตามปกติ และต้องคำนึงราคาท้องตลาดด้วย สมมติว่าจะต้องได้คนละ ๑๕ บาทต่อวัน จึงจะครองชีพอยู่ได้ ดังนั้น ค่าจ้างในอัตรา ๒๐ หลา จึงเป็นหลาละ  $\frac{๑๕}{๒๐} = ๐.๗๕$  บาท คนงานที่ทำได้ ๒๐ หลา เต็มก็จะได้ ๑๕ บาท บางวันลูกจ้างทำได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ๒๐ หลา ก็ให้คิดในอัตราเฉลี่ยดังกล่าว ซึ่งก็จะได้ค่าจ้างน้อยกว่ามาตรฐานด้วย ถ้าเกิดกรณีต่ำกว่าอัตรามาตรฐานบ่อย ๆ นายจ้างจะต้องพิจารณาว่าเป็นเพราะเครื่องจักรหรือลูกจ้างขาดความสามารถ ถ้าเป็นเพราะเครื่องจักรก็ควรพิจารณา เปลี่ยนเสียใหม่ ถ้าเป็นเพราะลูกจ้างขาดความสามารถ ก็ควรพิจารณา เลิกจ้าง หรือย้ายไปทำงานแผนกอื่น แต่ถ้าลูกจ้างทำงานได้ผลผลิตมากกว่าอัตรามาตรฐานที่กำหนดไว้ก็ถือว่า เป็นความสามารถของลูกจ้างที่นายจ้างควรจะให้ค่าตอบแทนความสามารถนั้นโดยคิดค่าจ้างสำหรับผลผลิตที่เกินกว่าอัตรามาตรฐานในอัตราที่สูงกว่าอัตรา เดิม เช่น เดิมได้หลา ๐.๗๕ บาท ถ้าทำเกิน ๒๐ หลา ก็ให้อัตราหลาละ ๑ บาท เป็นต้น ๑

#### มาตรการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตาม

เกมส์สัญญาจ้างแรงงาน เป็นเรื่องระหว่าง เอกชนต่อ เอกชน ที่อยู่ภายใต้บังคับของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดผิดสัญญา ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

๑ เกมมสันต์ วิลาวรรณ, "การจ้างเหมา" ใน การแรงงาน ๒, หน้า ๔๔-๕๐.

คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิฟ้องร้อง เป็นคดีต่อศาล เรียกร้องบังคับเอาแก่ทรัพย์สินของฝ่ายที่ผิดสัญญา เพื่อให้ได้รับชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้น แต่เนื่องจากสภาพของการจ้างแรงงาน ทำให้นายจ้าง เป็นฝ่ายได้เปรียบ สามารถเรียกร้องบังคับเพื่อการชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องฟ้องร้อง เป็นคดีต่อศาล เช่นการหักค่าจ้าง การเรียกเงินประกันความเสียหาย เป็นต้น ส่วนทางฝ่ายลูกจ้างนั้น นอกจากจะต้องใช้สิทธิทางศาลแล้ว ความเสียเปรียบทางเศรษฐกิจและการขาดโอกาสในการศึกษาหาความรู้ ทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่มีโอกาสที่จะใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลได้ และด้วยเหตุดังกล่าว กฎหมายแรงงานจึงต้องวางมาตรการไว้เป็นพิเศษ เพื่อการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายดังนี้

### ก. การจัดทำเอกสารหลักฐาน

การจัดทำเอกสารหลักฐาน เป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการที่จะค้นหาความจริง และถือเป็นหลักฐานเบื้องต้นที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดทำไว้ ฉะนั้น ในกรณีที่นายจ้างไม่จัดทำหรือไม่มีเอกสารมาแสดง การพิจารณาพิพากษาหลักฐานจึงควรพิจารณาในทางที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง และในเรื่องนี้ กฎหมายแรงงานในประเทศไทยได้บัญญัติไว้ว่า สถานประกอบการใดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป นายจ้างจะต้องจัดทำเอกสารดังนี้

#### ๑. ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน

ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานต้องจัดทำขึ้นเป็นภาษาไทย บิดประกาศไว้ ณ สถานที่ทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ และต้องส่งสำเนาให้แก่อธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมาย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๖๔ ข้อ ๖๕ และข้อ ๗๐.

๒. ทะเบียนลูกจ้างและ เอกสาร เกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง

ทะเบียนลูกจ้างและ เอกสาร เกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้างต้องจัดทำขึ้น เป็นภาษาไทย และ เก็บไว้ ณ สถานที่ทำงาน พร้อมทั้งให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ นอกจากนี้นายจ้าง ยังต้อง เก็บรักษา เอกสารดังกล่าวไว้ไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้าง แต่ละราย แต่ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องทุกข้อต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน มีข้อพิพาทแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ มีการฟ้องร้องคดี นายจ้างจะต้อง เก็บรักษาทะเบียน ลูกจ้างและ เอกสาร เกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้างไว้ จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุด เกี่ยวกับ เรื่องดังกล่าว<sup>๑</sup>

ข. การห้ามเปลี่ยนแปลงผลประโยชน์

การห้ามเปลี่ยนแปลงผลประโยชน์ เป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่ช่วยมิให้นายจ้าง เอาเปรียบใช้อำนาจความเป็นนายจ้างลดผลประโยชน์ ซึ่งตนเคยให้ลูกจ้างอยู่ก่อนแล้ว ในกรณีที่มีการ เปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ หรือมีกฎหมายฉบับใหม่ซึ่งบังคับแก่นายจ้าง ซึ่ง กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ดังนี้

๑. การห้ามเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ บัญญัติไว้ว่า สถานประกอบการ ใดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป นายจ้างจะต้องจัดทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ และในกรณีเป็นที่สงสัยว่าจะไม่มีข้อตกลงระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>๒</sup>

<sup>๑</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๗๑ ข้อ ๗๒ ข้อ ๗๓ และข้อ ๗๔.

<sup>๒</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๑๐.



บทบัญญัติดังกล่าวนี้เป็นมาตรการ เพื่อควบคุมมิให้มีการ เปลี่ยนแปลงผลผลประโยชน์ที่นายจ้าง  
 เคยให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่การ เปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า<sup>๑</sup> ทั้งนี้เพราะ  
 การเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะกระทำได้โดยการยื่นข้อเรียกร้อง  
 เป็นหนังสือแก่คณะกรรมการหนึ่ง เพื่อทำการเจรจาตกลงกันตามขั้นตอนในพระราชบัญญัติ  
 แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เท่านั้น

## ๒. การห้ามเปลี่ยนแปลงผลประโยชน์กรณีอื่น ๆ

ความประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ บัญญัติไว้ว่า เมื่อ  
 มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการหรือท้องที่ใดแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างในกิจการ  
 และท้องที่นั้น หลีกเลี่ยง ละเว้น หรือยกเลิกผลประโยชน์ที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้วก่อนวัน  
 ใช้บังคับประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันเป็นทางทำให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์<sup>๒</sup>  
 บทบัญญัติดังกล่าว เป็นมาตรการ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง เช่นนายจ้างเคย  
 จัดอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้างหรือให้สวัสดิการค่าอาหารกลางวันโดยจ่ายเป็นเงิน ต่อมา  
 เมื่อมีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงขึ้น  
 นายจ้างจะยกเลิกการจัดอาหารกลางวัน หรือคำนวณค่าอาหารกลางวันเป็นเงินค่าจ้างที่จ่าย  
 ให้หรือถือว่าเงินค่าอาหารกลางวันที่ยังให้ เป็นค่าจ้างไม่ได้ เป็นต้น

## ค. การคุ้มครองโดยเจ้าหน้าที่

การคุ้มครองโดยเจ้าหน้าที่ได้แก่การที่กฎหมายกำหนดให้สำนักงานเจ้าหน้าที่  
 สำหรับคอยให้ความช่วยเหลือ ดูแลและควบคุมการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานดังนี้

<sup>๑</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๐

<sup>๒</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖  
 เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๑๖.

## ๑. พนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานได้แก่ ข้าราชการกรมแรงงาน ระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ ขึ้นไป ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าพนักงานทำหน้าที่ในการตรวจควบคุมนายจ้างหรือสถานประกอบการ เพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมาย<sup>๑</sup> และถือ เป็นงานสำคัญอันดับแรกที่จะนำกฎหมายแรงงานไปสู่ นายจ้างและลูกจ้าง ฉะนั้น ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายโดยสมบูรณ์เพียงใดหรือไม่ขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การตรวจแรงงาน เป็นสำคัญ

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานตรวจพบว่า นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน หรือเมื่อได้รับข้อร้องทุกข์จากลูกจ้างและตรวจสอบพิจารณาหลักฐานแล้ว เห็นว่า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจให้คำเตือน เพื่อให้โอกาสแก่นายจ้าง ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เสียก่อนก็ได้<sup>๒</sup> ซึ่งถ้าหากนายจ้างยังคงไม่ปฏิบัติตามหรือในกรณีที่ปรากฏความผิดชัดเจน พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินการ เพื่อกำเป็นคดีแก่นายจ้างโดยทันทีก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ประกอบกัน

เกี่ยวกับอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการให้คำเตือนนี้ เป็นเรื่องที่มีปัญหา มาก เนื่องจากศาลฎีกาได้วินิจฉัยเป็นบรรทัดฐานไว้ว่า การออกหนังสือเตือนของพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ ๗๗

<sup>๑</sup> กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, คู่มือการตรวจแรงงาน (ฝ่ายตรวจแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน, อิศำเนา, ๒๕๑๗), หน้า ๔ คู่มือสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๕๔๗/๒๕๑๗.

<sup>๒</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๗๗.

พนักงานเจ้าหน้าที่มิได้อยู่ในฐานะผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่เป็นเพียงผู้ไกล่เกลี่ยเท่านั้น หากนายจ้างเห็นว่าค่าเตือนไม่ถูกต้องจะไม่ปฏิบัติตามก็ได้ ค่าเตือนนั้นห้ามมีผลบังคับในกฎหมายแต่ประการใดไม่ การให้ค่าเตือนจึงไม่เป็นการโต้แย้ง สิทธิหรือหน้าที่ซึ่งมีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๕ นายจ้าง จึงไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนค่าเตือน (คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๔๔๔/๒๕๑๘, ๒๔๘๘/๒๕๑๘, ๒๐/๒๕๒๐, ๓๕/๒๕๒๐, ๑๖๔๘/๒๕๒๐, ๒๕๑๘/๒๕๒๐, ๒๕๕/๒๕๒๒, ๑๓๑๑/๒๕๒๒)

ตามแนวคำพิพากษาฎีกาดังกล่าว เป็นเรื่องที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จึงได้ออกค่าเตือนแจ้งให้นายจ้างปฏิบัติให้ ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด นายจ้างจึงนำคดีมาฟ้องศาลขอให้เพิกถอนค่าเตือน เพราะ ถ้าหากนายจ้างยังคงไม่ปฏิบัติตามค่าเตือน พนักงานตรวจแรงงานก็จะดำเนินการ เพื่อกำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างฐานฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็น ความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๘ แต่เมื่อนายจ้างไม่มีอำนาจนำคดี มาฟ้องเสียแล้ว จึงเป็นปัญหาว่า ถ้าหากพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาวินิจฉัยผิดพลาด นายจ้างจะทำอย่างไร เพราะการสู้คดีอาญานั้น เป็นการเสี่ยงต่อโทษทางอาญา และนำ ความเสื่อมเสียมาสู่นายจ้างเป็นอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่นายจ้างอาจมีความเห็นโดยบริสุทธิ์ใจ ว่าค่าเตือนนั้นไม่ถูกต้องและประสงค์จะให้ศาลตัดสินชี้ขาด เมื่อศาลพิพากษาอย่างไรก็ยินดี ปฏิบัติตาม แต่เมื่อฟ้องไม่ได้ก็ต้องปฏิบัติตามค่าเตือนหรือเสี่ยงสู้คดีอาญา ซึ่งไม่น่า จะเป็นเช่นนี้ เพราะการที่พนักงานตรวจแรงงานจะออกค่าเตือนหรือดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานย่อมสอบสวนหาข้อเท็จจริงและพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายแล้วว่า การกระทำของนายจ้างเป็นความผิด ฉะนั้น เมื่อกฎหมายกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ

เกษมสันต์ วิจารณ์, ประมวลคำพิพากษาฎีกาคดีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน  
และข้อสังเกตในการนำแนวคำวินิจฉัยมาถือปฏิบัติ, คู่มือเหตุผลคำพิพากษาฎีกาที่  
๑๔๔๔/๒๕๑๘, หน้า ๘๐.

ของพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้โอกาสแก่นายจ้าง ก็ควรจะเปิดโอกาสให้นายจ้าง  
โต้แย้งคัดค้านได้บ้าง แต่อย่างไรก็ตาม คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๕/๒๕๒๐ นายจ้าง  
อาจนำคดีเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของศาลได้โดยไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียม แต่นายจ้าง  
จะต้องปฏิบัติตามคำเตือนไปก่อน แล้วจึงฟ้อง เรียกเอาทรัพย์สินที่จำยึดให้แก่ลูกจ้างคืน

## ๒. พนักงานเงินทดแทน

พนักงานเงินทดแทนได้แก่ข้าราชการกรมแรงงาน ระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ ขึ้นไป  
ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ เป็นเจ้าพนักงานทำหน้าที่รับพิจารณาข้อร้องทุกข์ในกรณีที่ลูกจ้างประสบ  
อันตรายเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง<sup>๑</sup>  
และเมื่อพนักงานเงินทดแทนดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับ  
เงินทดแทน พนักงานเงินทดแทนก็จะมีคำสั่งให้ นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้  
มีสิทธิ<sup>๒</sup>

## ๓. หมายความ

นอกจากกฎหมายแรงงานจะกำหนดขั้นตอนการควบคุมโดยพนักงานเจ้าหน้าที่  
เพื่อบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและเอาโทษแก่ผู้กระทำความผิดแล้ว กฎหมายแรงงานยัง  
กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี  
ทางนิติศาสตร์ มีอำนาจกระทำการเป็นหมายความคำเป็นคดีให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีข้อพิพาทแรงงาน  
กับนายจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างยากจนและคดีมีมูล<sup>๓</sup> ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้ลูกจ้างมีโอกาสได้รับ  
ชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นโดยการใช้สิทธิทางศาล

<sup>๑</sup> คำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ ๕๔๘/๒๕๑๗.

<sup>๒</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน  
๒๕๑๕ ข้อ ๕๗.

<sup>๓</sup> ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ข้อ ๖.

เกี่ยวกับขั้นตอนการคุ้มครองโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ เริ่มเมื่อศาลแรงงานยังไม่  
เปิดทำการ ข้อพิพาทแรงงานส่วนใหญ่จะผ่านขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อน  
เพราะการยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นการสะดวกรวดเร็วและช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย  
ของลูกจ้าง แต่เมื่อศาลแรงงานเปิดทำการ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี  
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔ วรรคสอง บัญญัติว่า "คดีตามวรรคหนึ่ง ใน  
กรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียน  
ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงาน  
ได้ก็ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว" ซึ่งตามกฎหมาย  
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้เพียงกรณีเดียวคือ กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วย  
หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน ฉะนั้น ควรจะได้มีการแก้ไขบทบัญญัติ  
ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน บัญญัติให้มีการร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือ  
ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารชั้นหนึ่งก่อน ทั้งนี้ เพื่อ  
เป็นการแบ่งเบาภาระและช่วยคลี่คลายคดีที่จะเข้าสู่การพิจารณาของศาล และเพื่อให้เป็น  
การสอดคล้องกับนโยบายในการที่จะดำเนินคดีทางอาญา เอาความผิดกับนายจ้าง ให้ได้ผล  
จริงจังตามอัตราโทษที่ได้กำหนดไว้ เช่น อาจกำหนดไว้ว่าให้ดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างทันที  
เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ เว้นแต่ในกรณีที่อยู่ระหว่างการ  
เห็นว่า เป็นปัญหาที่ควรจะได้รับพิจารณาวินิจฉัยโดยศาล ให้ดำเนินคดีทางอาญา เมื่อนายจ้าง  
ไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล

### ง. การลงโทษ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย กฎหมายว่าด้วยการ  
คุ้มครองแรงงานกำหนดมาตรการในการลงโทษไว้ดังนี้

#### ๑. การลงโทษทางแพ่ง

การลงโทษทางแพ่งได้แก่ การกำหนดความเสียหายที่ลูกจ้างควรจะได้รับจากการ  
ที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย ซึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

กำหนดเพียงกรณีเดียวคือ กรณีที่นายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด<sup>๑</sup>

ก. คอกเบี้ย

กรณีปกติทั่วไป ถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายคอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ข. เงินเพิ่ม

ถ้าการผิดนัดของนายจ้าง เป็นการจงใจโดยปราศจากเหตุผล อันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา เจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของ เงินที่ค้างชำระ ทุกระยะเวลา เจ็ดวัน เช่นนายจ้างบอกว่าจะให้ลูกจ้างออกจากงาน เมื่อลูกจ้างทำงานถึงสิ้นเดือน ซึ่งเป็นวันที่กำหนดจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างจึงบอกให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายด้วย มิฉะนั้นลูกจ้างจะไปยื่นคำร้องทุกข์ต่อกรมแรงงาน ครั้นถึงวันสิ้นเดือนนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานและไม่ยอมจ่ายค่าจ้างจำนวน ๔,๐๐๐ บาท และเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด โดยบอกให้ลูกจ้างไปยื่นคำร้องทุกข์ต่อกรมแรงงาน กรณีเช่นนี้ถือได้ว่านายจ้างจงใจผิดนัดจ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ดังนั้น เมื่อพ้นกำหนดเวลา เจ็ดวัน นับแต่วันที่กำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างยังไม่ยอมจ่ายค่าจ้างจำนวน ๔,๐๐๐ บาท ให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะได้รับเงินเพิ่มจำนวนเท่ากับ  $\frac{๑๕}{๑๐๐} \times ๔,๐๐๐ = ๖๐๐$  บาท ตลอดระยะเวลา เจ็ดวัน จนกว่านายจ้างจะชำระค่าจ้างดังกล่าว

<sup>๑</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๓๑.

## ๒. การลงโทษทางอาญา

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ข้อ ๘ กำหนดโทษไว้เพียงกรณีเดียวคือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่เนื่องจากความผิดตามกฎหมายแรงงานนี้เป็นความผิดพิเศษ เพราะมีกฎหมายห้าม (mala prohibita) ซึ่งผู้กระทำความผิดมิได้มีความชั่วร้ายร้ายกาจ เช่นการกระทำความผิดกฎหมายในกรณีที่ เป็นความผิดในตัวเอง (mala in se) เช่นความผิดในประมวลกฎหมายอาญา<sup>๑</sup> ดังนั้น ถ้ากฎหมายแรงงานมิได้กำหนดโทษนั้นก่อนและนโยบายในการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิด ให้เห็นเป็นที่ชัดแจ้งว่ารัฐได้เลือกดำเนินคดีอาญาแก่บุคคลผู้กระทำความผิดกฎหมายแรงงาน เฉพาะบุคคลที่ได้แสดง เจตนาความชั่วร้ายกาจ เห็นในการที่จะถือโอกาส เอารักเอาเปรียบลูกจ้างคนงานแล้ว การกำหนดโทษทางอาญาดังกล่าวก็จะไม่ได้ผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เพราะโดยปกติศาลจะยึดถือแนวความคิดดังกล่าว ในการใช้ดุลยพินิจลงโทษผู้กระทำความผิดกึ่ง เช่นคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๖๗/๒๕๒๐ ที่ถือกล่าวมาแล้วในหัวข้อผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง ศาลลงโทษปรับผู้กระทำความผิดคนละ ๑,๐๐๐ บาทเท่านั้น เมื่อเทียบกับประโยชน์ที่นายจ้างผู้กระทำความผิดได้รับจากการ เอารักเอาเปรียบลูกจ้าง นายจ้างที่ไม่ก็อาจเลือกที่จะกระทำความผิดก็ได้

<sup>๑</sup> จิตติ ทิงศภัทย์, คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญา ภาค ๑ ตอนที่ ๑, หน้า ๑๘.