



บทที่ ๓

คำจ้างในความหมายของกฎหมายแรงงาน

คำว่า "คำจ้าง" ได้มีคำจำกัดความไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ เป็นครั้งแรก และได้เปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่เรื่อยมา ทั้งนี้ก็เพราะคำว่า "คำจ้าง" ตามกฎหมายแรงงานนั้นมีความสัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง ทำให้คำจ้างแรงงานของลูกจ้างถูกแบ่งออกเป็นหลายส่วน และมีชื่อที่เรียกแตกต่างกัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด นอกจากนี้คำจ้างตามกฎหมายแรงงานยังเป็นฐานที่ใช้ในการคำนวณการจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ ตามกฎหมาย ซึ่งเป็นผลทำให้คำว่า "คำจ้าง" ตามกฎหมายแรงงานมีความสำคัญยิ่งขึ้น ดังนั้น ทุกครั้งที่มีการแก้ไขกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ นิยามคำว่า "คำจ้าง" ก็เปลี่ยนไปตามแนวคิด จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับ

ในบทนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพิจารณาตีความบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓

การตีความคำว่าคำจ้าง

นิยาม คำว่า "คำจ้าง" หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึง เงิน หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ออกมาทำงานและในวันลาป่วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดจำนวน หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ก. หลักการตีความ

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔ บัญญัติไว้ว่า "อันกฎหมายนั้นท่านว่าต้องใช้ในบรรดากรณี ซึ่งต้องด้วยบทบัญญัติใด ๆ แห่งกฎหมายตามตัวอักษร หรือตามความมุ่งหมายของบทบัญญัตินั้น ๆ..." ดังนั้น คำว่า "คำจ้าง" ตามคำนิยามของกฎหมายแรงงานจึงสามารถแยกพิจารณาตามหลักของการตีความดังกล่าวได้ดังนี้

๑. คำจ้างจะต้อง เป็นเงินหรือ เป็นเงินและสิ่งของ

โดยปกติการตกลงในเรื่องคำจ้าง จะมีการตกลงกันเป็นจำนวนเงินเสมอ แต่อาจมีบางกรณีที่มีการตกลงคำจ้างกันเป็นสิ่งของ ซึ่งการตกลงคำจ้างเป็นสิ่งของนี้กฎหมายแรงงานยอมรับให้กระทำกันได้ เพียงแต่ในการจ้างแรงงานนั้นนายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงคำจ้างกันเป็นสิ่งของทั้งหมดไม่ได้ โดยจะต้องมีส่วนหนึ่งที่ตกลงคำจ้างกันเป็นจำนวนเงินด้วย การที่กฎหมายแรงงานบัญญัติไว้เช่นนี้ ก็เพราะในทางปฏิบัติ นอกจากนายจ้างจะตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินแล้ว นายจ้างบางรายยังจัดอาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้า หรือสิ่งของอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างด้วย ซึ่งสิ่งของเหล่านี้เป็นสิ่งของที่นายจ้างได้จัดหามาให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการทดแทนจำนวนเงินค่าจ้างที่ได้ตกลงกัน มีผลเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการประกอบกิจการของนายจ้างและการดำรงชีวิตของลูกจ้างด้วย การปฏิบัติดังกล่าวตามสภาพของการจ้างแรงงานทั่วไปในปัจจุบันเป็นเรื่องที่กฎหมายไม่อาจจะปฏิเสธได้ ทั้งนี้ก็เพื่อช่วยให้นายจ้างยังคงสามารถดำเนินกิจการได้ต่อไป และในกิจการบางประเภท เช่น กิจการร้านขายอาหาร หรือสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีความสัมพันธ์แบบครอบครัว กิจการเหล่านี้เป็นธรรมเนียมปฏิบัติซึ่งนายจ้างจะจัดอาหารและที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง และการจัดดังกล่าวก็เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม การที่กฎหมายแรงงานยอมรับการตกลงคำจ้างเป็นสิ่งของ โดยไม่มีขอบเขตจำกัด ย่อมเป็นช่องทางที่นายจ้างบางรายอาจถือโอกาสเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพราะการจ่ายหรือจัดสิ่งของให้แก่ลูกจ้างนั้น การควบคุมใน

เรื่องปริมาณและคุณภาพของสิ่งของ เป็นสิ่งที่กระทำไคยาก ดังนั้น การยอมรับให้มีการตกลงค่าจ้าง เป็นสิ่งของจึงมีปัญหาค่าจ้างที่จะต้องพิจารณาคือ

ก. ค่าจ้างในส่วนที่เป็นเงิน และค่าจ้างในส่วนที่เป็นสิ่งของควรมีสักส่วนกันอย่างไรกล่าวคือ ในการจ้างแรงงานนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงค่าจ้างเป็นจำนวนเงินเพียง ๑ บาท นอกนั้นตกลงค่าจ้างกันเป็นสิ่งของ กรณีเช่นนี้จะกระทำไคหรือไม่ ซึ่งถ้าพิจารณาตามบทบัญญัติของนิยามคำว่า "ค่าจ้าง" และบทบัญญัติอื่น ๆ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายมิได้มีข้อห้ามไว้แต่ประการใด แต่ในทางปฏิบัตินับตั้งแต่มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นต้นมา ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ทุกฉบับ) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นจำนวนเงิน และมีบังคับห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ในทางปฏิบัติจะถูกจำกัดโดยปริยายว่า จะต้องตกลงค่าจ้างเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนด แต่กรณีดังกล่าวนี้ก็เพียงเป็นการแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติเท่านั้น เพราะโดยหลักการของกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ อาจมีการประกาศกำหนดยอมรับให้ นายจ้างกับลูกจ้างตกลงนำสิ่งของซึ่งคำนวณเป็นเงินได้มาคิดรวมเป็นค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนดได้โดยไม่จำกัดจำนวน^๑

ข. สิ่งของที่ตกลงเป็นค่าจ้าง ควรจะเป็นสิ่งของประเภทใดบ้าง หรือควรจะอนุญาตให้มีการตกลงค่าจ้างเป็นสิ่งของในกิจการใดบ้าง กล่าวคือ ให้ตกลงกันได้เฉพาะสิ่งของประเภทเครื่องอุปโภคบริโภคอันจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว โดยเป็นสิ่งของที่สามารถคำนวณเป็นเงินได้เช่น ข้าวสาร เสื้อผ้า อาหารที่พักอาศัย ฯลฯ หรืออนุญาตให้มีการตกลงค่าจ้างเป็นสิ่งของในกิจการร้านขายอาหารหรือในสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างไม่เกิน ๑๐ คน เป็นต้น กรณีดังกล่าวเช่นนี้กฎหมายมิได้บัญญัติไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากฎหมายบัญญัติไว้ไม่สอดคล้องกับสภาพทาง

^๑ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๔ ข้อ ๒.

เศรษฐกิจสังคม และความจำเป็นที่ต้องยอมรับให้มีการตกลงค่าจ้างเป็นสิ่งของ...

๒. ค่าจ้างจะต้อง เป็นสิ่งที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

องค์ประกอบข้อนี้ ถ้าพิจารณาตามตัวอักษร ครอบคลุมหมายถึง เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างในวันทำงาน และเวลาทำงานปกติที่นายจ้างกำหนดไว้กล่าวคือ ไม่รวมถึงการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ซึ่งกฎหมายได้กำหนดและให้คำนิยามไว้โดยเฉพาะอยู่แล้ว การพิจารณาตามตัวอักษรนี้เมื่อพิจารณาประกอบกับความมุ่งหมายของบทบัญญัติของกฎหมายที่มีบัญญัติว่า "ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร" แล้ว จะทำให้เห็นเป็นที่แน่ชัดว่าค่าจ้างส่วนประกอบที่จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานพิเศษ เช่น เงินรางวัล เบี้ยขยัน ค่าเที่ยวรถ ค่าตัวพิเศษ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าวัน ค่ารถเวรคิก เงินกะคิก และเงินค่าทำงานหนักอย่างอื่นนั้น เป็นค่าจ้างตามความหมายของนิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ดังกล่าวด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าพิจารณาถึงความมุ่งหมายของบทบัญญัติของกฎหมายที่มีบัญญัติว่า "และหมายความรวมถึง เงิน หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย" ประกอบกับคำว่า "ค่าจ้าง" นี้ได้ใช้เป็นฐานในการคำนวณการจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ ตามกฎหมาย จะทำให้เห็นในอีกด้านหนึ่งว่านิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ได้ถูกกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ โดยเฉพาะ และปัญหาที่โต้เถียงกันว่า เงินหรือสิ่งของประเภทใดเป็นค่าจ้างหรือไม่นั้น เกือบทั้งหมดจะเกิดจากการคิดคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ ทั้งสิ้น ทั้งนี้ก็เพราะการ บังคับให้มีการจ่าย เงินหรือสิ่งของที่ลูกจ้าง ควรจะได้รับจากการทำงานหรือตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทยจะเป็นการบังคับตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความมุ่งหมายของบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อประโยชน์ในการคำนวณนี้มีความสำคัญมากกว่า และในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ นั้น โดยทั่วไปจะคิดคำนวณ

จากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานตามปกติ ฉะนั้น อาจกล่าวได้ว่าค่าจ้างที่จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานนี้จะต้องเป็นค่าจ้างที่จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามปกติของลูกจ้าง

ข. เหตุผลในการกำหนดค่านियาม

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน บัญญัติบทวิเคราะห์ศัพท์คำว่า "ค่าจ้าง" เมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการ (welfare) ตามที่กำหนดในกฎหมายดังกล่าว คำว่าค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานมีความหมายกว้างมาก ในลักษณะรวมเอารายได้ทุกชนิดที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานเป็นค่าจ้างทั้งหมด ไม่ว่าจะมีการจ่าย การคำนวณ หรือเรียกชื่ออย่างใดก็ตาม การที่กฎหมายบัญญัติบทวิเคราะห์ศัพท์ไว้ดังกล่าว น่าจะมีเหตุผลดังนี้

๑. โดยลักษณะของการบัญญัติกฎหมาย

เดิมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติเรื่องสัญญาจ้างแรงงานไว้ ซึ่งจะมีการตกลงเรื่องเงินจ้าง (ค่าจ้าง) เมื่อเริ่มทำสัญญาจ้างแรงงาน และการบังคับกันก็อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เป็นการผิดสัญญาเท่านั้น แต่เนื่องจากลักษณะของการจ้างแรงงาน โดยทั่วไปจะมีการจ้างแรงงานติดต่อกันเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ความสำคัญของการจ้างแรงงานจึงอยู่ที่การปฏิบัติต่อกันตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งเรื่องเหล่านี้เป็นรายละเอียดมากเกินกว่าที่จะตกลงกันไว้เมื่อเริ่มทำสัญญาจ้างแรงงาน ประกอบกับลูกจ้างเป็นผู้ที่มีฐานะยากจน คอยการศึกษาและความรู้ ปัญหาความเป็นจริงที่ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบในระหว่างการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงไม่เคยได้รับการพิจารณาจากศาล อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยการจ้างแรงงานมิได้มีการพัฒนาขึ้นเลย ดังนั้น เมื่อมีกฎหมายแรงงานใช้บังคับ กฎหมายแรงงานจึงบัญญัติไว้ให้ครอบคลุมสภาพการทำงานทั้งหมด ภายหลังจากทำสัญญาจ้างแรงงานกันแล้ว โดยกฎหมายแรงงานได้แบ่งประเภทสิ่งของต่าง ๆ ที่นายจ้างจักหรือจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

ก. สวัสดิการ (welfare) ได้แก่การจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด ถูกหลักอนามัย การจัดอุปกรณ์ป้องกันให้ความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง

ข. คาลงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด กล่าวคือ เมื่อกฎหมายกำหนด เวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุดประจำสัปดาห์ เพื่อควบคุมมิให้นายจ้างใช้แรงงาน ลูกจ้าง เกินความสามารถของคนตามปกติไว้ กฎหมายจึงจำเป็นต้องกำหนดนิยามค่าจ้าง แรงงานในส่วนที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานนอก เวลาทำงานปกติ หรือในวันหยุด ประจำสัปดาห์ไว้โดยเฉพาะ สำหรับกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานลูกจ้าง ในวันหรือเวลาดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างควรจะได้รับพักผ่อน หรือทำกิจกรรมอย่างอื่น (ทั้งนี้หมายความรวมถึงวันหยุดอื่น ๆ ได้แก่วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี ด้วย)

ค. ค่าจ้างจึง เป็นส่วนที่เหลือทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับจากการจ้างแรงงาน ซึ่งจ่ายให้ เป็นการตอบแทนการทำงาน

ทั้งนี้เพื่อให้กฎหมายแรงงานสามารถบังคับได้ทั่วถึง โดยเฉพาะในกรณีที่ นายจ้าง เรียกเงินหรือสิ่งของที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างไว้ เป็นชื่ออย่างหนึ่ง เช่น เงินช่วยค่า ครองชีพ เงินค่ารับรองลูกค้า ฯลฯ แต่ลักษณะและวิธีการในการจ่ายเงินหรือสิ่งของ นายจ้างจ่ายให้ไม่ตรงกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าจ้างที่เรียกดังกล่าว

๒. ป้องกันมิให้นายจ้าง เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง

การเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างอาจกระทำได้โดยนายจ้างกำหนดค่าแรง หรือเงินเดือนไว้เป็นจำนวนน้อย แล้วให้เงินพิเศษอื่น ๆ แก่ลูกจ้างเพิ่มไปอีก เช่น ให้เงินเดือนแก่ลูกจ้างเดือนละ ๑๕๐ บาท และจ่ายเบิยชยัน เงินเปอร์เซ็นต์ ฯลฯ อีกเดือนละ ๕๕๐ บาท ถ้ากฎหมายบัญญัติเพียงว่า ให้ถือค่าแรงหรือเงินเดือนเป็นค่า จ้างอย่างเดียว การคิดคาลงเวลา การจ่ายเงินทดแทน หรือการจ่ายค่าชดเชย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖
เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๑๑.

ก็ต้องคิดจากเงินค่าจ้าง ซึ่งเป็นเพียงจำนวนเงิน ๑๕๐ บาทเท่านั้น ไม่เป็นการยุติธรรม
ต่อลูกจ้าง กฎหมายจึงต้องบัญญัติให้ถือเงินพิเศษอื่น ๆ ซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
ทำนองเดียวกับค่าแรงหรือเงินเดือน เป็นค่าจ้าง เพื่อคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ ด้วย*

ค. การตีความในทางปฏิบัติ

การตีความในทางปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลฎีกา และศาลแรงงาน
มีแนววินิจฉัยไว้ดังนี้

๑. ควรจ่ายเป็นเงิน

ก) ค่าจ้างปกติ

ค่าจ้างปกติ หมายถึง ค่าจ้างพื้นฐานที่ลูกจ้างได้รับเป็นรายได้หลัก
ของการจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปจะไม่มีปัญหาโต้แย้งกันว่าเป็น
ค่าจ้างหรือไม่ แต่ในกรณีของการจ่ายค่าจ้างตามผลงานจะเป็นปัญหาที่โต้แย้งกันว่าเป็น
ลูกจ้างหรือไม่ หรือเป็นปัญหาในการคิดคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ ว่าลูกจ้างเคยได้รับ
เป็นจำนวนเท่าใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๗๒/๒๕๐๓ เงินเดือนมีลักษณะเป็นค่าจ้างทำงานนั่นเอง
แต่มีลักษณะจ่ายเป็นรายเดือนจึงเรียกว่า เงินเดือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๑๘/๒๕๑๗ ลูกจ้างเป็นช่างเย็บ รับจ้างเย็บกางเกงได้
ค่าจ้างตัวละ ๑๕ บาท วันหนึ่ง ๆ ลูกจ้างจะทำงานเย็บกางเกงได้ไม่ต่ำกว่า ๔ ตัว
คิดเป็นเงิน ๖๐ บาท และได้ความจากคำให้การพยานของฝ่ายนายจ้างเองว่า ลูกจ้าง
มีรายได้โดยค่าวันละประมาณ ๗๐ บาท ฉะนั้น ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย
คนละ ๓๐ วัน โดยคำนวณจากค่าจ้างวันละ ๖๐ บาท จึงเป็นการถูกต้องแล้ว

ข) ค่าจ้างส่วนจริงใจ

ค่าจ้างส่วนจริงใจ หมายถึง ค่าจ้างส่วนประกอบของค่าจ้างพื้นฐานตามปกติ
ที่ลูกจ้างได้รับเป็นรายได้หลัก ค่าจ้างในส่วนนี้นายจ้างจะกำหนดหลักเกณฑ์

* เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "ค่าจ้างในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน" วารสาร-
กฎหมาย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒ : ๑๗๘

และวิธีการจ่ายที่แตกต่างจากค่าจ้างพื้นฐานตามปกติ เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างแต่ละคนมีความ
ขยันและตั้งใจทำงานเพิ่มผลผลิตให้แก่ นายจ้าง หรือเพื่อให้ลูกจ้างทำงานพิเศษ ซึ่งจะ
มีผลทำให้ลูกจ้างแต่ละคนมีรายได้แตกต่างกันออกไปอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๒๓๓/๒๕๑๖ ลูกจ้างเป็นพนักงานเจาะน้ำบาดาลได้รับ
ค่าจ้างชั่วคราว ๘ บาท ในขณะที่ออกไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด ทุกวันที่ปฏิบัติงานจะได้
รับเบี้ยเลี้ยงอีกวันละ ๓๕ บาท เป็นค่าอาหารวันละ ๒๐ บาท ค่าที่พักวันละ ๑๕ บาท
ถ้าลูกจ้างป่วย หยุดงาน หรือขาดงาน จะไม่ได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงนี้ และตามปกติลูก
จ้างจะออกไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดเป็นการชั่วคราวครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๕ วัน เบี้ย-
เลี้ยงจึงเป็นค่าจ้างที่นำไปคำนวณจ่ายค่าทดแทนด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๕๕/๒๕๑๗ ลูกจ้างทำหน้าที่ขับรถ ดยนต์บรรทุกน้ำมันได้รับ
ค่าจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ ๓๕๐ บาท และได้รับเบี้ยเลี้ยงเมื่อออกปฏิบัติงานเฉลี่ย
ได้เดือนละ ๕๕๗.๖๐ บาท เมื่อพิจารณาถึงอัตราเบี้ยเลี้ยงที่จ่ายให้แก่พนักงานขับรถเพิ่ม
อีกส่วนหนึ่ง โดยคำนวณตามเวลาที่ทำงานให้ ย่อมเห็นได้ว่า สมควรแก่ปริมาณที่ทำ
ถือว่า เบี้ยเลี้ยงนี้เป็นส่วนหนึ่งของสินจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเช่นเดียวกับเงิน
เดือน จึงเป็นค่าจ้างเพื่อนำไปคำนวณค่าทดแทน

ตามคำพิพากษาศาลฎีกาทั้งสองนี้ เป็นการตีความความประกาศกระทรวง
มหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทนตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน
ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑ ซึ่งมีบัญญัติวิเคราะห์ศัพท์ คำว่า "ค่าจ้าง" หมายถึง สินจ้าง
ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ไม่ว่าสินจ้างนั้นจะ
เรียกชื่อ กำหนด ค่าตอบแทน หรือจ่ายอย่างไรก็ตาม แต่ไม่รวมค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลา
ในวันหยุด โบนัส หรือผลประโยชน์อื่นที่มีลักษณะ เป็นการส่งเคราะห์ลูกจ้าง

ค่านายหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๕/๒๕๒๐ ลูกจ้างเป็นผู้ควบคุมเขตการขายสินค้า
ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ ๒,๕๐๐ บาท และค่านายหน้าอีกร้อยละ ๑.๗๕

จากเงินที่ลูกจ้าง เก็บจากลูกค้าได้ภายใน เขตควบคุม เงินค่านายหน้า เป็นค่าจ้างที่นำไป
คำนวณจ่ายค่าชดเชยด้วย

ตามคำพิพากษานี้ นายจ้างใช้วิธีการจ่ายค่าจ้างแบบผสมระหว่างระบบการ
จ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาการทำงานกับระบบการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ค่าจ้างที่ลูกจ้าง
ได้รับจากการจ่ายทั้งสองวิธีจึง เป็นรายได้ที่สำคัญของลูกจ้าง

เบี้ยเลี้ยง

คำพิพากษานี้ที่ ๑๕๖๕/๒๕๒๓ ลูกจ้างได้รับเงินเดือน เดือนละ ๘๖๕ บาท
และ เบี้ยเลี้ยงในวันมาทำงานอีกวันละ ๑๕ บาท เงินเบี้ยเลี้ยง เป็นค่าจ้างที่นำไปคำนวณ
จ่ายค่าชดเชยด้วย เพราะ เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงาน

เบี้ยเลี้ยงเดินทาง

คำพิพากษานี้ที่ ๒๓๓๘/๒๕๒๓ เงินค่า เบี้ยเลี้ยง เดินทางที่นายจ้างจ่ายให้แก่
ลูกจ้างต่างหากจากค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะ เดินทาง ในเวลาที่ลูกจ้างเดินทางไปปฏิบัติ
งานในต่างจังหวัดนอกที่ตั้งสำนักงานปกติของนายจ้างเป็นครั้งคราวนั้น เป็นการตอบแทน
การออกไปทำงานในต่างจังหวัด นอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน
ไม่มีพฤติการณ์ใดแสดงให้เห็นว่า นายจ้างจ่ายเงินค่า เบี้ยเลี้ยง เดินทางให้แก่ลูกจ้างเป็นส่วน
หนึ่งของการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานด้วย เงินค่า เบี้ยเลี้ยง เดินทาง
ในคดีนี้จึงหาใช่ค่าจ้างไม่ และไม่อาจนำไปรวมคำนวณจ่ายค่าชดเชยด้วย

ตามแนววินิจฉัยของศาลฎีกาในคดีนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าศาลฎีกาได้วางหลักเกณฑ์
ค่าจ้างตามบทวิเคราะห์ที่ศัพท์นั้นหมายถึง ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับเป็นการตอบแทนการทำงาน
ตามปกติเท่านั้น กล่าวคือ เงินค่า เบี้ยเลี้ยง เดินทางที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการ
ออกไปทำงานต่างจังหวัดไม่เป็นค่าจ้าง ซึ่ง เป็นการตีความยกเว้นหลักของค่าจ้างที่จ่ายให้
เป็นการตอบแทนการทำงาน โดยอาศัยการตีความจากประโยคที่ว่า "เป็นการตอบแทน
การทำงานในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน" ซึ่งแตกต่างไปจากคำพิพากษานี้

๒๓๖๓/๒๕๑๖ ที่วินิจฉัยว่า เงินค่า เบี้ย เลี้ยง เดินทาง เป็นค่าจ้าง ในเรื่องนี้ถึงแม้ว่าจะ เป็นการตีความตามกฎหมายแรงงานคนละฉบับก็ตาม แต่หลักเกณฑ์ในการกำหนดนิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ถือหลักเกณฑ์เดียวกันคือ จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน ส่วนประโยคที่ว่า "เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน" นี้ผู้เขียนได้วิเคราะห์ไว้ ในตอนต้นแล้วว่า เป็นการมีอยู่ได้เพื่อมิให้ปะปนกับค่าล่วง เวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งไม่น่าไปรวมในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ ฉะนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าแนววินิจฉัยของ ศาลฎีกาตามคำพิพากษาฎีกาที่ ๒๓๖๓/๒๕๑๖ ได้ถูกแก้ไขโดยคำพิพากษาฎีกาฉบับนี้แล้ว ทั้งนี้ ก็เพราะบทวิเคราะห์ศัพท์คำว่า "ค่าจ้าง" ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความมุ่งหมายโดยแจ้งชัดว่า มีอยู่ได้เพื่อประโยชน์ในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ เป็นสำคัญ

ค) เงินประเภทที่มีลักษณะ เป็นการส่งเคราะห์ลูกจ้าง (Fringe Benefit)
เงินช่วยค่าครองชีพ

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๖๗๖/๒๕๒๓ ลูกจ้างได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๑,๒๕๕ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๑๕๐ บาท เงินค่าครองชีพเป็นค่าจ้างที่นำไปคำนวณจ่ายค่าชดเชย ควบ

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๐๒๔/๒๕๒๓ ลูกจ้างได้รับเงินเดือน เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๓๕๐ บาท ไม่ปรากฏว่าการที่นายจ้างจ่ายเงินค่าครองชีพให้แก่ ลูกจ้าง เกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะอย่างไร นายจ้างจ่ายเงินค่าครองชีพให้แก่ ลูกจ้างทุกเดือนมีจำนวนแน่นอน เงินค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของ เงิน เดือนที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน เป็นค่าจ้างที่นำไปคำนวณจ่ายค่าชดเชย ควบ

ตามแนวคำพิพากษาฎีกาทั้งสอง ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างกับลูกจ้าง ใดตกลงกันในเรื่องเงินค่าครองชีพไว้อย่างไร และ เงินค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายให้แก่ ลูกจ้างก็ไม่ปรากฏว่า เกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพอย่างไร ไม่ตรงตามแนวคิดเกี่ยวกับการ จ่ายเงินช่วยค่าครองชีพที่ เป็นการส่งเคราะห์ลูกจ้าง ดังนั้น ศาลฎีกาจึงวินิจฉัยว่า

เป็นค่าจ้าง ทั้งนี้โครงการ เปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างที่สำคัญคือ มีกรจ่าย
แน่นอนเป็นประจำ

คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

คดีคำที่ ๓๗๕/๒๕๒๓ คดีแดงที่ ๓๓๘/๒๕๒๓ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ
๓,๘๒๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๓๐๐ บาท เงินค่าครองชีพเป็นค่าจ้างที่นายจ้างจ่าย
ให้ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติในวันทำงาน แม้ได้เรียกชื่อเป็น
อย่างอื่นก็ไม่ทำให้ความหมายเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคดีนี้ถ้าลูกจ้างลา
เกินสิทธิก็จะได้รับเงินค่าครองชีพลดลงตามส่วนแห่งวันที่ไม่ไปปฏิบัติงาน หรือลาเกินสิทธิ
การจ่ายเงินค่าครองชีพจึงเป็นการถือเอาการทำงานเป็นเกณฑ์ เงินค่าครองชีพเป็นค่า
จ้างที่ต้องนำไปคำนวณจ่ายค่าชดเชยด้วย

เงินค่าอาหาร ค่ารับรองแขก ค่าพาหนะ

คดีคำที่ ๓๗/๒๕๒๓ คดีแดงที่ ๔๘/๒๕๒๓ ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้จักระ
การสาขา ได้รับเงินเดือน เดือนละ ๔,๐๐๐ บาท ค่าอาหารรายเดือน ๓๐๐ บาท
ค่ารับรองแขกรายเดือน ๗๕๐ บาท ค่าพาหนะเดินทางรายเดือน ๑,๐๐๐ บาท ค่า
อาหารรายเดือน ค่ารับรองแขกรายเดือน และค่าพาหนะเดินทางรายเดือน เป็นเงิน
ที่จ่ายให้แน่นอนเป็นประจำในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขาของบริษัท จึงเป็นค่า
จ้างนำไปคำนวณจ่ายค่าชดเชยด้วย

เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าน้ำร้อน

คดีคำที่ ๑๑๘/๒๕๒๓ คดีแดงที่ ๑๐๐/๒๕๒๓ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ
๒๐,๓๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๓๐๐ บาท ค่าช่วยเหลือบุตร ๓ คน รวมเดือนละ
๑๕๐ บาท และค่าน้ำร้อนเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท เงินค่าน้ำร้อนนี้แม้จะเป็นการจ่าย
ตอบแทนให้เป็นพิเศษเฉพาะกรณี ก็หมายถึงว่าต้องอาศัยคุณวุฒิพิเศษของลูกจ้างเท่านั้น
แต่ก็นับได้ว่าเป็นการจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยกำหนดวิธีการ

จ่ายและเรียกชื่ออย่างอื่น จึงเป็นค่าจ้างที่นำไปคำนวณจ่ายค่าชดเชยด้วย

ตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางนี้ เป็นกรณีที่น่าจ้างให้ลูกจ้างทำงานหลายหน้าที่ จึงเป็นค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานตามปกติในแต่ละหน้าที่ ส่วนเงินช่วยเหลือบุตรนั้น ไม่มีปัญหาโต้เถียงกัน เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างต่างก็ยอมรับว่าไม่เป็นค่าจ้าง

ตามคำพิพากษาของศาลฎีกาและศาลแรงงานกลางดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ปัญหาการตีความคำว่า "ค่าจ้าง" โดยทั่วไปจะเกิดจากวิธีการจ่ายและการเรียกชื่อที่แตกต่างกัน เช่น ค่าครองชีพ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าอาหาร ค่ารับรองแขก ค่านำร่อง ดังนั้น ในการพิจารณาศาลจึงพิจารณาจากวิธีการจ่ายของนายจ้าง เป็นสำคัญ ซึ่งพอจะรวบรวมหลักเกณฑ์และเหตุผลในการพิจารณาได้ดังนี้

ก. มีการจ่ายให้แน่นอนเป็นประจำ เช่น จ่ายให้แน่นอนเป็นรายเดือนทุกเดือน หรือจ่ายให้ตามผลงานที่ทำได้ในอัตราแน่นอน

ข. จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับกล่าวคือ พิจารณาว่าจำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างตามชื่อที่เรียกนั้น มีจำนวนพอเหมาะกับปริมาณงานที่ลูกจ้างทำหรือไม่

ค. ระเบียบปฏิบัติของนายจ้าง เช่น ถ้าลูกจ้างขาดงาน หยุดงาน จะไม่จ่ายให้หรือหักออก หรือจ่ายให้ลดลงตามส่วน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน

๒. การจ่ายเป็นสิ่งของ

กรณีที่จ่ายเป็นสิ่งของ ไม่ปรากฏว่ามีแนววินิจฉัยของศาลไว้อย่างไร คงเป็นเพราะความเข้าใจของลูกจ้างที่เข้าใจและยอมรับว่า สิ่งของที่นายจ้างจ่ายหรือจัดให้แก่คนนั้น เป็นผลประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างจัดให้เพื่อเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง

(Fringe Benifit) ในลักษณะที่เป็นสวัสดิการ (welfare) นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดไว้ ลูกจ้างจึงมีได้ไต่แย้ง เมื่อนายจ้างไม่ให้นำมูลค่าของสิ่งของ

ไปรวมเพื่อคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ ตามกฎหมายด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นทั้งหมด จะเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างเห็นว่า ตนเองถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ หรือนายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้น การที่กฎหมายบัญญัติรับรองค่าจ้างเป็นสิ่งของ จึงอาจกล่าวได้ว่ามิใช่เป็นการบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้าง แต่มีบัญญัติไว้เพื่อเป็นการช่วยเหลือต้นทุนการประกอบกิจการของนายจ้างตามสภาพการจ้างงานในประเทศไทย โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับทวีแควีระห์ศัพท์คำว่า "ค่าจ้าง" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ที่วางหลักการไว้ยอมรับให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงนำสิ่งของซึ่งคำนวณเป็นเงินได้ รวมคิดเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย นอกจากนี้การตกลงค่าจ้างเป็นสิ่งของมักจะปฏิบัติกันในสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีสภาพการทำงานต่ำ อัตราการเข้าทำงานและออกจากงานสูง* ลูกจ้างจะให้ความสนใจแก่การหางานที่ดีกว่าและจะทนทำงานในสภาพดังกล่าวไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง เท่านั้น

ง. การตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

การที่ความคำว่าค่าจ้างในปัจจุบันตั้งได้กล่าวมาแล้ว เป็นการที่ความตามบทบัญญัติในกฎหมายแรงงาน เป็นสำคัญ แต่เนื่องจากกฎหมายแรงงาน (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน) เป็นบทบัญญัติที่ควบคุมสภาพการทำงาน และให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างภายหลังจากที่มีการตกลงจ้างแรงงานกันแล้ว ดังนั้น การที่ความกฎหมายแรงงานโดยทั่วไปจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงาน โดยเฉพาะการตกลงในเรื่องค่าจ้างดังนี้

๑. การตกลงโดยชัดแจ้ง

ในการตกลงเรื่องค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการตกลงในขณะที่เริ่มทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือการตกลงในระหว่างการทำงาน นายจ้างกับลูกจ้างจะทำการตกลงกันว่าเงินหรือสิ่งของประเภทใดเป็นค่าจ้างหรือไม่เป็นค่าจ้างได้หรือไม่ ปัญหา—

ในเรื่องนี้เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของกฎหมายแรงงานที่เป็นกฎหมายมหาชนและกฎหมาย
ถึงเอกชน ประกอบกับการแสดงเจตนาตกลงในการทำสัญญาจ้างแรงงานตามประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว นายจ้างกับลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ภายใต้ขอบเขต
โครงสร้างของกฎหมายแรงงาน กล่าวคือ

ก. ผลประโยชน์อื่นที่เป็นการสงเคราะห์ลูกจ้าง (Fringe Benefit)
ดังได้กล่าวในบทที่ ๒ ว่า นอกเหนือจากสวัสดิการตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้
ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างโดยมิใช่เป็นการตอบแทนการทำงานโดยตรง
เงินหรือสิ่งของประเภทที่มีลักษณะเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้างนี้ นายจ้างกับลูกจ้างสามารถ
แสดงเจตนาตกลงกันเป็นค่าจ้างหรือไม่ก็ได้ เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ การจัดอาหาร
หรือจ่ายเป็นค่าอาหาร การจัดที่พักอาศัยหรือจ่ายเป็นค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

ข. ค่าตอบแทนการทำงานพิเศษได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงานที่มีผลเป็น
รายได้ของลูกจ้างน้อยมาก และเป็นค่าจ้างแรงงานที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานนอก
เหนือกว่าปกติ ซึ่งตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาในปัจจุบันถือว่าไม่เป็นค่าจ้างตาม
กฎหมายแรงงาน (เบี้ยเลี้ยงเดินทาง) ค่าตอบแทนการทำงานพิเศษนี้ นายจ้างกับลูก
จ้างสามารถแสดงเจตนาตกลงกันเป็นค่าจ้างหรือไม่ก็ได้ เช่น เบี้ยเลี้ยงเดินทาง เบี้ย
ขยัน เงินรางวัล ค่าตัวพิเศษ ค่าวิน เป็นต้น

๒. การตกลงโดยปริยาย

ในกรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างไม่ได้ตกลงกันด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์
อักษรให้เป็นที่ชัดเจนว่า เงินหรือสิ่งของประเภทใดเป็นค่าจ้างหรือไม่ ซึ่งตามสภาพ
ของการจ้างแรงงานโดยทั่วไปมักจะไม่มีข้อตกลงกันไว้ จึงทำให้เกิดปัญหาได้เพียงกัน

* คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๘/๒๕๑๖ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ข้อตกลงที่ชักคอกฎ
หมายแรงงาน อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ย่อมไม่มีผล
บังคับ

เมื่อมีการจ่ายเงินค่าทดแทนหรือค่าชดเชยดังปรากฏตามคำพิพากษาของศาลดังกล่าว
ในกรณีเช่นนี้เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ ย่อมเป็น
ไปตามหลักเกณฑ์การตีความตามกฎหมายแรงงาน

จ. เหตุผลในการตีความ

การที่ความคำว่า "ค่าจ้าง" ตามกฎหมายแรงงานควรจะ พิจารณา
ถึงสภาพของกฎหมายแรงงานในปัจจุบัน ที่มีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีการ
เจรจาต่อรองร่วมเพื่อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ค่าจ้าง) และเจตนาของนายจ้าง
ดังนี้

๑. เงินที่จะถือว่าเป็นค่าจ้างจะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับหลักประกันเกี่ยวกับค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณ
จ่ายเงินประเภทอื่น ๆ

๒. เจตนาหรือวัตถุประสงค์ในการกำหนดเงินประเภทต่าง ๆ ของ
นายจ้าง เช่น เบี้ยขยันที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมาทำงานทุกวันโดยไม่ลา
ป่วย ลากิจ หรือขาดงาน ซึ่งถ้าถือเป็นค่าจ้างแล้ว เมื่อลูกจ้างลาป่วยนายจ้างก็ต้อง
จ่ายเบี้ยขยันให้ จึงเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์ของนายจ้าง

๓. ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน กล่าวคือ
เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอื่น เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา
อุตสาหกรรม และถือว่าในกรณีของการเจรจาตกลงร่วม ลูกจ้างมีหลักประกันในระดับ
หนึ่งที่จะไม่เสียเปรียบนายจ้างมากเกินไป เช่น ลูกจ้างเรียกร้องให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้าง
แต่เมื่อเจรจาต่อรองกันแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันว่า นายจ้างจะจ่ายให้เป็นเงิน

เกษมสันต์ จิลาธรรม, "ค่าจ้างในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน"

วารสารกฎหมายคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒ : ๑๘๑

ช่วยค่าครองชีพ เพื่อที่จะไม่ต้องนำไปรวมในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ เป็นต้น

เมื่อคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังกล่าว นักวิชาการผู้มีประสบการณ์ทางด้านกฎหมายแรงงานท่านหนึ่ง ได้วางแนวการตีความคำว่าค่าจ้างไว้ดังนี้*

- ๑. ต้องเป็นเงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามปกติ ซึ่งอาจคำนวณจ่ายให้ตามระยะเวลา เช่น รายวัน รายเดือน หรือจ่ายให้ตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ เช่น เป็นชิ้น เป็นเมตร หรือเป็นโหล
- ๒. ต้องกำหนดเป็นจำนวนหรืออัตราแน่นอน เช่น วันละ ๑๐ บาท หรือ โหลละ ๔๐ บาท
- ๓. ต้องจ่ายให้โดยไม่มีเงื่อนไข การจ่ายโดยมีเงื่อนไข เช่น ต้องทำงานครบ ๒๖ วัน หรือต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับตลอดวงจรการจ่ายเงิน

๓. นิยามคำว่าค่าจ้างในกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ

โดยทั่วไปกฎหมายแรงงานในต่างประเทศจะกำหนดนิยามคำว่าค่าจ้างไว้ เพื่อความมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ๓ ประการ คือ

- ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ค่าจ้างในความหมายนี้ กฎหมายกำหนดไว้เพื่อการบังคับตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยกำหนดไว้ในลักษณะที่ครอบคลุมถึงเงิน สิ่งของ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นการจ่ายตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเนื่องจากการงานที่ทำ
- ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ ค่าจ้างในความหมายนี้กฎหมายกำหนดไว้เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุดและค่าจ้างในวันลา เป็นต้น กฎหมายแรงงานในบาง

* เกษมสันต์ วิสารรรถ, "ค่าจ้างในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน" วารสารกฎหมายคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒ : ๑๔๑

ประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ จะกำหนดไว้ให้ความหมายเฉพาะค่าจ้างส่วนที่เป็นเงินเท่านั้น

- ค่าจ้างสำหรับการคำนวณเงินทดแทน ค่าจ้างในความหมายนี้อาจเป็นเงินสิ่งของ หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว ซึ่งกฎหมายกำหนด โดยคำนึงถึงรายได้ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานจริง ๆ และจะคำนวณเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย เพื่อการคำนวณค่าทดแทน

๑. ประเทศฟิลิปปินส์

ก. ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ค่าจ้าง (wage) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในรูปของเงินตรา ซึ่งกำหนดตามเวลาทำงาน ลักษณะงาน ผลงานเป็นชิ้นหรือเป็นร้อยละ (commission basis) หรือกำหนดคำนวณด้วยวิธีอื่นที่ตนเองเดียวกัน ซึ่งเป็นการจ่ายตามสัญญาจ้างแรงงานที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม สำหรับงานที่ทำไปแล้วหรือกำลังจะทำ หรือบริการที่ได้รับหรือกำลังจะได้รับ และจะต้องเป็นค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม "ค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม" นี้จะไม่คำนึงถึงกำไรของนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง และจะกำหนดขึ้นโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน (Secretary of Labor) หรือเลขาธิการสภาแรงงาน (Secretary of Board) หรือโดยธรรมเนียมปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง^๑

ข. ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ

ค่าจ้างปกติ (Regular wage) หมายถึง ค่าจ้างเฉพาะส่วนที่เป็นเงิน^๒ โดยไม่มีการหักส่วนลดเพราะเหตุที่นายจ้างจัดหาสิ่งสะดวกสบายให้ และ

^๑ Labor Code of The Philippines, Presidential Decree No.

442 (Manila: Institute of Labor and Manpower Studies, 1977), pp. 22-23.

^๒ Ibid, p. 20.

ในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอย่างอื่น เช่น ค่าทำงานกะกลางคืน (night shift) ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์จะคำนวณจากอัตราค่าจ้างปกติ

ค. ค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าทดแทน

ค่าจ้างรายเดือน (Monthly salary credit) หมายถึงค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐาน (wage or salary base) ที่ลูกจ้างได้รับเป็นการตอบแทนการทำงานในช่วงระหว่างเดือนหนึ่ง ๆ ค่าจ้างรายเดือนที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละเดือนนี้จะนำมาคิดหาอัตราค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย (Average monthly salary credit) เพื่อการคำนวณจ่ายค่าทดแทน

๒. ประเทศสิงคโปร์

ก. ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ค่าจ้าง (Wages, Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนในการทำงานทั้งหมด ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานให้แก่นายจ้างภายใต้สัญญาจ้างแรงงานแต่ไม่รวมถึง

— ค่าของความสะดวกสบายที่ลูกจ้างได้รับ ได้แก่ ที่พัก ไฟฟ้า น้ำ การรักษาพยาบาล ความสะดวกสบายอย่างอื่นหรือบริการที่ลูกจ้างได้รับ ทั้งนี้ไม่รวมถึงค่าของความสะดวกสบายหรือบริการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

— เงินช่วยเหลือของนายจ้างที่ให้เป็นส่วนสมทบในกองทุนบำนาญ บำนาญ หรือกองทุนเงินสะสม (pension fund or provident fund)

— เงินค่าพาหนะ เดินทางหรือการจัดพาหนะรับส่ง

° Labor Code of The Philippines, Presidential Decree

No. 442, p. 37.

- เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นการใช้ในส่วนที่ลูกจ้างได้เสียค่าใช้จ่ายในการทำงานให้แก่นายจ้างไปก่อน หรือ

- เงินค่าเห็นจรางวัล (gratuity) ที่จ่ายให้เมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือถูกเลิกจ้าง*

ข. ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ

อัตราค่าจ้าง (Rate of pay) หมายถึง ผลรวมของจำนวนเงินทั้งหมด รวมทั้งค่าตอบแทนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับภายใต้สัญญาจ้างแรงงานสำหรับการทำงานตามระยะเวลา เช่น รายชั่วโมง รายวัน (แปดชั่วโมง) รายสัปดาห์ รายเดือน หรือตามระยะเวลาอย่างอื่นซึ่งอาจกำหนดไว้โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายในสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามผลของงานหรือลักษณะของงานที่ทำ ทั้งนี้ไม่รวมถึง

- การจ่ายในลักษณะที่เป็นค่าล่วงเวลา (way of overtime)

- การจ่ายในลักษณะที่เป็นเงินรางวัลพิเศษ (way of bonus) หรือ

- การจ่ายเป็นค่าพาหนะเดินทาง ค่าอาหาร หรือค่าที่พักอาศัย^๒

ในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าจ้างในวันลาป่วย ตามกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์จะคำนวณจากอัตราค่าจ้างปกติ (ordinary rate of pay)

* Alex Josey, Industrial Relations, Labour laws in a Developing Singapore (Singapore: Federal Publications, 1976), pp. 60 - 61.

^๒

Ibid., p. 60.

ค. ค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าทดแทน

รายได้ (Earnings) หมายถึง ค่าจ้างที่เป็นเงินและประโยชน์อื่นที่ได้รับ ซึ่งสามารถคำนวณเป็นเงินได้ รวมทั้งค่าของการได้อาหารหรือที่พักอาศัย (food or quarters) ที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง หากการประสมอันตรายนั้นเป็นผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับอาหารและที่พักอาศัยอีกต่อไป ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานพิเศษไม่ว่าจะเป็นเงินรางวัลพิเศษ (bonus) เงินช่วยเหลือ (allowance) หรืออื่น ๆ ซึ่งลูกจ้างได้รับเป็นปกติตามความเป็นจริง เว้นแต่

- ค่าพาหนะ เดินทาง
- มูลค่าของการได้รับบริการ จัดพาหนะรับส่ง
- เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบในกองทุนบำเหน็จบำนาญหรือกองทุนเงินสะสม
- เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้าง เป็นการใช้ในส่วนที่ลูกจ้างได้เสียค่าใช้จ่ายในการทำงานให้แก่นายจ้างไปก่อน*

รายได้ของลูกจ้างนี้เป็นฐานที่ใช้ในการคำนวณหารายได้รายเดือนโดยเฉลี่ย เพื่อการคำนวณจ่ายค่าทดแทน

๓. ประเทศอินเดีย

ก. ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ตาม The Payment of Wages Act, 1936 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานของประเทศอินเดีย ได้กำหนดนิยามคำว่า "ค่าจ้าง (Wages)"

* Alex Josey, Industrial Relation, Labour Laws in a Developing Singapore, p. 266.

หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมด (ไม่ว่าจะเป็นเงินเคียนหรือเงินช่วยเหลืออย่างอื่น) ในรูปของเงินหรือค่านวมเป็นเงินได้ ตามสัญญาจ้างแรงงานที่ทำขึ้นโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย และต้องจ่ายให้ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเพื่อการงานที่ได้ทำตามสัญญา และรวมถึง

๑. ค่าตอบแทนที่จ่ายให้ภายใต้ค่าชื้อขาด (award) หรือข้อตกลงระหว่างคู่กรณี หรือตามคำสั่งของศาล
๒. ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้ในการทำงานล่วงเวลา ในวันหยุดหรือในวันลาต่าง ๆ
๓. ค่าตอบแทนพิเศษที่จ่ายเพิ่มขึ้นภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน (ไม่ว่าจะเรียกเงินรางวัลพิเศษหรือชื่ออื่น ๆ)
๔. เงินที่จ่ายให้ตามกฎหมายหรือสัญญา หรือข้อกำหนดอื่น ๆ เพราะเหตุแห่งการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน
๕. เงินอื่น ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับภายใต้ข้อกำหนดกฎหมายแต่ไม่รวมถึง
 - เงินรางวัลพิเศษ (ไม่ว่าจะเป็นในรูปของระบบการแบ่งปันกำไรหรือในลักษณะอื่นที่ตนเองเดียวกัน) ซึ่งไม่ใช่ส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่จ่ายตามสัญญาจ้างแรงงาน ค่าชื้อขาด ข้อตกลงระหว่างคู่กรณี หรือตามคำสั่งของศาล
 - ค่าของการได้ที่พักอาศัย ไฟฟ้า น้ำ การรักษาพยาบาล ความสะดวกสบายอื่น ๆ หรือบริการต่าง ๆ : เว้นแต่รัฐจะกำหนดเป็นคำสั่งโดยเฉพาะหรือโดยทั่วไปให้คิดค่านวมเป็นค่าจ้าง
 - เงินช่วยเหลือส่วนของนายจ้างที่จ่ายสมทบในกองทุนบำเหน็จบำนาญหรือกองทุนเงินสะสม และดอกเบี้ยที่เพิ่มขึ้น
 - ค่าพาหนะ เดินทางหรือการจักพาหนะรับส่ง
 - เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้าง เป็นการใช้จ่ายในส่วนที่ลูกจ้างได้ออกค่าใช้จ่ายในการทำงานให้แก่ นายจ้างไปก่อน

- เงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน นอกเหนือจากกรณี
ตามข้อ ๔^๑

คำว่า "ค่าจ้าง" ในกฎหมายแรงงานของประเทศอินเดีย ได้กำหนดไว้ใน
กฎหมาย (Act) หลายฉบับ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ใน The Payment of Wages
Act, 1936 ดังกล่าวแล้ว แต่โดยทั่วไปก็มีเนื้อหาภายใต้หลักเกณฑ์ท่านองเดียวกัน
กล่าวคือ

๑. ค่าจ้างต้องเป็นค่าตอบแทนการทำงาน

ค่าตอบแทนทั้งหมด (all remuneration) โดยปกติได้แก่สิ่งที่บุคคล
ยอมรับเพื่อให้บริการ และอาจจะยอมรับในรูปของเงินเดือน (salary) เงินช่วยเหลือ
(allowances) หรืออย่างอื่น ที่แสดงออกชัดเป็นตัวเลขเงินหรืออาจกำหนดนับได้เป็นตัวเลขเงิน
"ค่าตอบแทน" เป็นการจ่ายเพื่อรับบริการ เพื่อผลของงานหรือบริการที่ได้รับ^๒

๒. ค่าตอบแทนอาจกำหนดเป็นเงินเดือนหรือเงินช่วยเหลือ

ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างอาจกำหนดในรูปของเงินเดือน ซึ่งเป็นส่วน
ของค่าจ้างโดยแท้ เงินช่วยเหลือ (allowances) เงินสงเคราะห์ (amenities)
และค่าเช่าบ้าน เป็นต้น การจ่ายเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากนี้ก็เป็นค่าตอบแทนการทำงานด้วย

D.S. Chopra, Chopra's Industrial and Labour Law (Calcutta:
Eastern Law House, 1977), pp. 921 - 922.

^๒ D.S. Chopra, Outline of Labour Law (Bombay: N.M. Tripathi
Privated Ltd., 1974), p.175.

ถ้าได้กำหนดไว้โดยสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และข้อกำหนดในสัญญาระบุไว้โดยชัดแจ้ง หรือโดยปริยายว่าจะต้องจ่ายให้

เงินช่วยเหลือ (allowances) หมายความรวมถึง เงินที่จ่ายให้ตามความพอใจ (dearness allowance) หรือเงินที่จ่ายให้ในกรณีอื่นในส่วนของค่าชดเชย ในกรณีเงินที่จ่ายให้ตามความพอใจกำหนดอัตราจ่ายที่แน่นอน เงินดังกล่าวจะมีใช้เป็นการจ่ายให้โดยขึ้นอยู่กับความกรุณาแล้ว แต่จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาและเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนการทำงาน ข้อกำหนดของรัฐเกี่ยวกับเรื่องเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ถือเป็นข้อกำหนดในสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น ในคดี

Divisional: G.I.P. Railway V. Mahadeo Raghoo กำหนดให้ค่าเช่าบ้านเป็นค่าจ้าง ซึ่งโดยข้อกำหนดของรัฐนายจ้างจะต้องจ่ายโดยปราศจากเงื่อนไขใด ๆ แต่ถาสหิทธิในค่าเช่าบ้านไม่ใช่สิทธิโดยเด็ดขาดของลูกจ้างที่จะได้รับค่าเช่าบ้าน สิทธิดังกล่าวจะต้องพิจารณาโดยจำกั๒

๓. ค่าตอบแทนต้องกำหนดไว้โดยชัดแจ้ง เป็นตัวเงินหรือคำนวณเป็นเงินได้

ในกรณีที่นายจ้างกำหนดค่าบริการแก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า และหลังจากมีข้อโต้แย้งกัน นายจ้างกลับเอาค่าของบริการที่จัดให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคน กรณีเช่นนี้ถือว่านายจ้างจะกำหนดเป็นค่าจ้างและหักเอาจากค่าจ้างไม่ได้ โดยถือเสมือน เป็นสิ่งที่ให้แก่ลูกจ้าง เช่น เกี่ยวกับที่พั๓

^๑ D.S. Chopra, Outline of Labour Law, p. 177.

^๒ Ibid.

^๓ Ibid., p. 178.

๘.๓ คำตอบแทนที่จ่ายให้ตามสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดไว้โดยชัดแจ้งหรือ

โดยปริยาย

การจ่ายค่าจ้างเป็นข้อสมมติฐานการมีอยู่ของสัญญาจ้างแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (master - servant) โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดคือ คำจ้างที่จ่ายนั้นจะต้องเป็นไปตามเจตนาในสัญญา ซึ่งกำหนดไว้โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย และข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงานอาจกำหนดไว้ชัดแจ้งโดยการตกลงของคู่สัญญา หรือเป็นปริยายตามคำวินิจฉัยของศาล ซึ่งผู้พิพากษา Mackinnon L. J. ได้กล่าวไว้ในคดี O'brady v. M. Spier Ltd. เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานว่า "โดยปกติเป็นการลงความเห็นของประชาชนและแสดงออกซึ่งข้อกำหนด" ข้อวินิจฉัยถึงข้อกำหนดโดยปริยายในสัญญาจ้างแรงงาน เป็นหน้าที่ของศาลที่จะพิจารณาว่า เป็นการกำหนดโดยปริยายตามข้อเท็จจริงเฉพาะเรื่อง ตามกฎหมาย หรือตามประเพณีทางการค้า และเมื่อสัญญาไม่แสดงออกชัดชัดต้องมีการนำสืบสภาพของข้อเท็จจริงแก่ศาล เพื่อวินิจฉัยถึงข้อสัญญาโดยปริยายนั้น ข้อกำหนดโดยปริยายไม่สามารถจะคัดลिनได้จากความคิดเห็นของศาลว่า น่าจะมีการตกลงกำหนดไว้ในสัญญา แต่ศาลจะต้องพิจารณาให้ถ่องแท้จากสภาพข้อเท็จจริงถึงเจตนาของคู่สัญญาว่า "เป็นเช่นนั้น และการเช่นนั้นจะเกิดขึ้นโดยไม่ต้องกล่าวถึงอีกเป็นชัดแจ้งพอแล้ว" ในคดี Orman v. Savile Sportswear Ltd. สัญญาจ้างแรงงานไม่ปรากฏข้อกำหนดถึงหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วย ศาลได้คัดลिनว่า ไม่มีข้อกำหนดโดยปริยายว่าจะไม่มีการจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วย และนอกจากนี้ข้อกำหนดโดยปริยายจากข้อกำหนดโดยชัดแจ้งโดยพระราชบัญญัติ คำคัดลिनของคณะกรรมการ หรือคำวินิจฉัยของศาล และในกรณีข้อกำหนดโดยปริยายตามประเพณีทางการค้า ต้องพิสูจน์ให้ชัดแจ้งว่า เป็นประเพณีทั่วไปที่มีมาช้านาน และยอมรับปฏิบัติกันทั่วไปว่าเป็นข้อกำหนดในสัญญา เช่น ในคดี Sagar v. Ridehalgh คนงานทอผ้าถูกผูกมัดโดยประเพณีปฏิบัติ ในการถูกลดค่าจ้างกรณีทำงานผิดพลาด ผู้พิพากษา Lawrence L. J. กล่าวว่า "เป็นการแน่ชัดว่าโจทก์ยอมรับในข้อกำหนดของจำเลย เหมือนกับคนงานทอผ้าอื่นยอมรับในข้อกำหนดนั้น"

D.S. Chopra, Outlines of Labour law, p. 179.

ความรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างนอกจากจะเกิดขึ้นจากข้อสัญญาแล้ว ยังอาจเกิดขึ้นโดยกฎหมาย คำตัดสิน (award) หรือคำวินิจฉัยของศาล โดยนัยของบทวิเคราะห์ศัพท์ที่มีความหมายกว้างพอจะกินความถึงเงินที่ต้องจ่ายตามบทบัญญัติของกฎหมาย และเป็นการไม่ถูกต้องที่จะจำกัดขอบเขตของบทวิเคราะห์ศัพท์คำว่า "ค่าจ้าง" เฉพาะจำนวนที่กำหนดไว้ภายในข้อข้อกำหนดในสัญญาโดยชัดแจ้งหรือปริยายเท่านั้น ในคดี *Hindustan Journal V. Govindran* เกี่ยวกับการเรียกร้องค่าจ้างในวันหยุด (leave salary) ตามกฎหมายท้องถิ่น ได้ตัดสินว่า ค่าจ้างในวันหยุดนับรวมอยู่ในความหมายของค่าจ้างด้วย เนื่องจากโดยบทบัญญัติของกฎหมายเป็นผลโดยอัตโนมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานด้วย และคำว่า "ต้องเป็นไปตามสัญญาจ้างซึ่งกำหนดไว้โดยชัดแจ้งหรือปริยาย" หมายความว่ารวมถึง การจ่ายเงินประทังชีพ (Subsistence allowance) แก่ลูกจ้างซึ่งอยู่ในระหว่างพักงาน เพื่อรอลงการสืบสวนในความผิดที่ต้องรับผิดชอบ และเมื่อมีการสั่งให้จ่ายเงินประทังชีพแล้วไม่มีข้อกำหนดให้เรียกคืนด้วย

๕. ค่าตอบแทนต้องจ่ายให้ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเพื่อการทำงานที่ได้ทำตามสัญญา

หลักเกณฑ์ที่ว่าต้องเป็นการจ่ายตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเพื่อการทำงานที่ได้ทำตามสัญญาจ้าง ในคดี *Asher V. Seaford Court Estates Ltd.* ใ้คำให้ข้อสังเกตว่าหมายถึง เนื่องจาก (attributable to) สัญญาจ้างแรงงาน ผู้พิพากษา Mahajan C.J. ตั้งข้อสังเกตว่าหมายถึง เกี่ยวเนื่องกับหรือในเรื่องเกี่ยวกับ ("relating to" หรือ "with reference to")^๒

D.S. Chopra, Outline of Labour Law, p. 180.

^๒ Ibid, p. 181.

การจ่ายเงินแก่ลูกจ้างก่อนที่จะเข้าขายของคำว่า "ค่าจ้าง" ต้องเนื่องมาจากสัญญาจ้างแรงงานและการงานที่ไต่ทำตามสัญญา ศาลสูง Bombay ได้ตัดสินไว้ในคดี *Anasuyabai Uithal V. Mehta* ว่า การจ่ายค่าชดเชยในการเลิกจ้างเป็นการจ่ายเพื่อระยะเวลาที่ไม่มีการทำงาน จึงไม่เป็นการจ่ายเนื่องมาจากสัญญาและเพื่อผลงานที่ทำ คำตัดสินนี้ได้ถูกโต้แย้งว่าเป็นคำตัดสินที่ไม่ถูกต้อง เพราะการจ่ายค่าชดเชยก็เกิดจากสัญญาจ้างแรงงานและเป็นการจ่ายเนื่องมาจากสัญญาจ้างแรงงาน ความเห็นนี้ได้เป็นที่ยอมรับโดยคำพิพากษาคดีต่อมาของศาลสูง ในคดี *Payment of Wages, Inspector V. Surajmal Mehta* โดยตัดสินว่า ค่าชดเชยที่จ่ายให้เพื่อปลดลูกจ้างออกจากงาน เพื่อประหยัดรายจ่าย (มีผลให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง) เพื่อปิดกิจการหรือโอนกิจการตาม *Industrial Disputes Act, 1947.* เป็นค่าจ้างในความหมายของบทวิเคราะห์ที่ข้อ ๔ ฉะนั้น จึงเป็นการไม่ถูกต้องที่จะพูดว่า การจ่ายที่เนื่องมาจากสัญญาจ้างแรงงานหมายถึง เฉพาะสัญญาในขณะที่มีการทำงานอยู่หรือเพื่องานที่ไต่เข้ามาแล้ว การตีความในความหมายอย่างแคบนี้ จะนำมาซึ่งเหตุผลที่ว่า ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันลา เงินรางวัลพิเศษ (bonus) หรือเงินที่จ่ายให้เมื่อการบริการ สิ้นสุดลงไม่เป็นค่าจ้างเพราะไม่มีสัญญาผูกพันให้ทำงาน ทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ จึงเป็นเหตุผลที่ไม่พึงปรารถนา ฉะนั้น เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างนั้นจะต้องเกี่ยวเนื่องกับสัญญาจ้างแรงงานหรือเพื่อการทำงานตามสัญญา และไม่จำเป็นต้องเป็นการจ่ายให้ใดสักส่วนเท่ากับงานที่ลูกจ้างทำ

ข. ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ

อัตราค่าจ้างปกติ (Ordinary rate of wages) หมายถึงค่าจ้างพื้นฐาน (basic wages) รวมทั้งเงินช่วยเหลือ (allowances) กับค่าที่เป็นเงินของประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นราคาขายของอาหารหรืออย่างอื่น (คำนวณบนพื้นฐาน

ของคุณภาพชั้นสูงของอาหาร และสิ่งของซึ่งต้องเป็นประโยชน์ต่อความต้องการใช้ของ ลูกจ้างและครอบครัว) ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามระยะเวลา แต่ไม่รวมถึงเงินรางวัล พิเศษ^๑ อัตราค่าจ้างปกตินี้ใช้เป็นฐานในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงาน ในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน (on a piece rate basis) รัฐโดยการปรึกษากับนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง อาจกำหนดเป็นค่าจ้างต่อระยะเวลาให้ โกล่เคียงกับจำนวนค่าจ้างที่แท้จริงของรายได้โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ (the average rate of earning) และอัตราที่กำหนดนี้ถือว่าเป็นอัตราค่าจ้างปกติของลูกจ้าง^๒

ค่าจ้างในวันหยุด (Wages during leave period) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Leave) ในอัตราเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ย ที่ได้รับต่อวันในระหว่างเดือนก่อนการหยุด รวมทั้งเงินรางวัล (dearness allowance) เงินที่คำนวณได้จากค่าอาหารหรือสิ่งจำเป็นอย่างอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้ ยกเว้นเงินค่า ล่วงเวลาและเงินรางวัลพิเศษ (bonus)^๓

ค่าจ้างในวันลาคลอดหมายถึง ค่าตอบแทนเป็นเงิน (in cash) ที่จ่ายให้ แก่ลูกจ้างหญิงตามข้อสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดไว้โดยชัดแจ้งหรือปริยาย และรวมถึง

- ๑. เงินช่วยเหลือ (รวมถึงเงินรางวัล (dearness allowance) เงินค่าเช่าบ้าน (house rent allowance)) ที่ลูกจ้างหญิงได้ตามระยะเวลา

^๑ D.S. Chopra, Chopra's Industrial and Labour Law, p. 512.

^๒ Ibid.

^๓ Ibid., pp. 520 - 522.

๒. เงินรางวัลพิเศษที่จ่ายเพื่อจูงใจให้ทำงาน (incentive bonus)
๓. เงินที่คำนวณได้จากค่าอาหารและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้ แต่ไม่

รวมถึง

- เงินรางวัลพิเศษอย่างอื่นนอกจากที่จ่ายให้เพื่อจูงใจให้ทำงาน
- เงินค่าล่วงเวลา แต่ไม่รวมถึงเงินส่วนที่หักหรือจ่ายเป็นค่าปรับ
- เงินช่วยเหลือที่นายจ้างจ่ายให้เป็นส่วนสมทบในกองทุนบำเหน็จบำนาญหรือกองทุนเงินสะสม หรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างหญิงที่กำหนดโดยกฎกระทรวง
- เงินที่จ่ายให้เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับประโยชน์เท่ากับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันสำหรับการลา ก่อนหรือหลังคลอด*

ค. ค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าทดแทน

ค่าจ้างสำหรับคำนวณค่าทดแทนหมายความรวมถึง สิทธิพิเศษหรือประโยชน์ที่สามารถคำนวณนับเป็นตัวเงินได้ แต่ไม่รวมถึงค่าพาหนะเดินทางหรือการจัดหาพาหนะรับส่งเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นเงินบำเหน็จบำนาญ หรือเงินสมทบกองทุนเงินสะสม ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายตามสัญญาจ้างแรงงาน^๒

ค่าจ้างสำหรับคำนวณค่าทดแทน เป็นการพิจารณาว่าอะไรคือรายได้ของลูกจ้าง โดยอธิบายถึงส่วนที่นับรวมและไม่นับรวมเป็นค่าจ้าง

* D.S. Chopra, Chopra's Industrial and Labour Law,

pp. 741 - 742.

^๒ Ibid., p. 1127.

ตัวอย่างของสิ่งที่คำนวณนับเป็นค่าจ้างได้แก่

๑. โบนัส (Profit sharing bonus)
๒. ประโยชน์ในการได้รับอาหารและที่พักอาศัย (Accommodation)
๓. เงินค่าล่วงเวลาและเงินนอกตำแหน่ง (Out - station allowance)
๔. เงินที่ปลูกจ้างชนพัสดุของรถไฟได้จากผู้เดินทาง
๕. ค่าอาหาร
๖. เงินรางวัล (Dearness allowance)
๗. การได้ที่พักและน้ำซึ่งจัดหาให้โดยนายจ้าง

ตัวอย่างของสิ่งที่ไม่คำนวณนับเป็นค่าจ้างได้แก่

๑. ค่าพาหนะเดินทาง (Any travelling allowance)
๒. ค่าของการจัดพาหนะรับส่ง
๓. เงินช่วยเหลือที่นายจ้างจ่ายให้เป็นส่วนสมทบในกองทุนบำเหน็จบำนาญหรือกองทุนเงินสะสม
๔. เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นการใช้ในส่วนที่ลูกจ้างได้ออกค่าใช้จ่ายในการทำงานให้แก่ นายจ้างไปก่อน
๕. เงินที่ได้รับในวันหยุดพักผ่อนประจำปี (Earned annual leave)
๘. ประเทศญี่ปุ่น
 - ก. ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

^๑ D.S. Chopra, Outlines of Labour Law, p. 315.

ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน เงินช่วยเหลือ
เงินรางวัลพิเศษ และทุก ๆ สิ่งที่ย้ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ไม่ว่า
จะเรียกชื่ออย่างไร^๑

ข. ค่าจ้างที่จ่ายตามปกติ

ค่าจ้างปกติ (Normal wage) ไม่รวมถึงเงินช่วยเหลือครอบครัว
เงินค่าพาหนะเดินทางระหว่างบ้านกับสำนักงาน (Commutation allowance) หรือ
ค่าจ้างอื่นที่ประกาศกำหนดโดยกฎหมายฉบับย่อย (Ordinance) ^๒ ได้แก่

๑. เงินช่วยเหลือการที่ต้องอยู่แยกกันระหว่างสามีภรรยา

(seperation allowance)

๒. เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร

๓. ค่าจ้างพิเศษ (extraordinary wages)

๔. ค่าจ้างที่จ่ายตามระยะเวลาเกินกว่า ๑ เดือน^๓

ในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าทำงานช่วงดึก
(ระหว่าง ๒๒.๐๐ - ๐๕.๐๐ น.) ตามกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นจะคำนวณจาก
ค่าจ้างปกติ

^๑ Ministry of Labour, Labour Laws of Japan 1980 (Tokyo :
Ministry of Labour, 1980.) p. 69.

^๒ Ibid., p. 79.

^๓ Ibid., p. 80.

ค. ค่าจ้างสำหรับการคำนวณค่าทดแทน

ค่าจ้างโดยเฉลี่ย (Average wage) ไม่รวมถึง ค่าจ้างพิเศษ (extraordinary wages) ค่าจ้างที่จ่ายด้วยสิ่งของอื่นนอกจากเงินสด (ยกเว้น ค่าจ้างที่จ่ายเป็นสิ่งของที่มีการกำหนดจำนวนราคาโดยกฎหมายฉบับย่อย) ค่าจ้างที่จ่ายเกินกว่าระยะเวลา ๓ เดือน^๑

ในการคำนวณจ่ายค่าทดแทน และค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Holidays) ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย^๑ จะคำนวณจากจำนวนค่าจ้างโดยเฉลี่ย (amount of the average wage) และในการคำนวณค่าจ้างโดยเฉลี่ยจะไม่รวมจำนวนวันและค่าจ้างในระยะเวลาดังต่อไปนี้

๑. วันลาเพื่อการรักษาพยาบาล การเจ็บป่วย
๒. วันลาก่อนและหลังคลอด
๓. วันหยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง
๔. วันพักงาน (probation period)^๒

การจัดระบบในกฎหมายแรงงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๖ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายในการจ้างแรงงาน แบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภทคือ

^๑ Ministry of Labour, Labour Laws of Japan 1980, p. 70.

^๒ Ibid.

ก. ค่าจ้างตอบแทนการทำงาน

๑. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานตามปกติซึ่งกฎหมายแรงงานกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ เป็นสำคัญ

๒. ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติหมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงการทำงานหรือผลงานเป็นหน่วย เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

๓. ค่าทำงานในวันหยุดหมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามกำหนดเวลาทำงานปกติ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงการทำงานหรือผลงานเป็นหน่วย แต่ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงการทำงานหรือผลงานเป็นหน่วย

๔. ค่าล่วงเวลาในวันหยุดหมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดเฉพาะในส่วนที่ทำเกินเวลาทำงานปกติ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงการทำงานหรือผลงานเป็นหน่วย ถ้าหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ

ข. กรณีที่ให้ถือว่าเป็นค่าจ้าง

กรณีที่ให้ถือว่าเป็นค่าจ้างนี้ได้แก่ เงิน หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลา ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้เป็นที่หมายของนายจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำ แต่ลูกจ้างชั่วคราว ที่ทำงานติดต่อกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันโดยรวมวันหยุด วันลา และ

ลูกจ้างชั่วคราวหมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะ เป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

วันที่นายจ้าง สั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ก็มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ นับแต่วันทำงานที่เกิดขึ้นร้อยสี่สิบวันเป็นต้นไป * กรณีที่ให้ออว่าเป็นค่างานตามที่กฎหมาย กำหนดไว้มีดังนี้

๑. ค่างานในวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างจะต้องจ่ายค่างานในวันหยุด ประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้างประจำเท่ากับค่างานในวันทำงาน เว้นแต่ลูกจ้างประจำที่ได้รับ ค่างานรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๒. ค่างานในวันหยุดตามประเพณี นายจ้างจะต้องจ่ายค่างานในวันหยุดตาม ประเพณีให้แก่ลูกจ้างประจำเท่ากับค่างานในวันทำงาน

๓. ค่างานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างจะต้องจ่ายค่างานในวันหยุด พักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างประจำเท่ากับค่างานในวันทำงาน

๔. ค่างานในวันลาป่วย นายจ้างจะต้องจ่ายค่างานในวันลาป่วยให้แก่ลูก จ้างประจำเท่ากับค่างานในวันทำงาน ทั้งนี้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ไม่น้อยกว่าปีละสามสิบ วันทำงาน

๕. ค่างานในวันลาคลอดบุตร นายจ้างจะต้องจ่ายค่างานให้แก่ลูกจ้างซึ่ง เป็นหญิงมีครรภ์ ซึ่งทำงานกับนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน (รวมวันหยุด และวันลาป่วย) เท่ากับค่างานในวันทำงาน ทั้งนี้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่างานในวันลาคลอด บุตรไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

๖. ค่างานในวันลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร นายจ้างจะต้องจ่ายค่างานใน วันลาเพื่อเข้ารับราชการทหารให้แก่ลูกจ้างประจำเท่ากับค่างานในวันทำงาน ทั้งนี้ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อเข้ารับราชการทหารได้ไม่น้อยกว่าปีละหกสิบวัน

กรณีที่ให้ออว่าเป็นค่างานนี้ เป็นเรื่องที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายค่างาน ให้แก่ลูกจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้างก็ตาม จึงมีลักษณะเป็นสวัสดิการ



ที่กฎหมายบังคับให้จ่ายเป็นค่าจ้าง เพื่อคงไว้ซึ่งรายได้ของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อน และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณ เช่น กรณีค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ค. สวัสดิการเพื่อการประกันสังคม

๑. เงินทดแทน หมายถึง ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ และเงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษามลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น*

เงินทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้มีดังนี้

- ก. ค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสองหมื่นบาท
- ข. ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายดังกล่าวข้างต้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนเงินสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งพันห้าร้อยบาทและไม่เกินห้าพันบาท

* คุุประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน
ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๙ ตอนที่ ๒๑
วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ .

ก. ค่าทดแทนเป็นรายเดือน

— ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยสำหรับกรณีที่ถูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินเจ็ดวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะหรือไม้เท้าตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ไปจนตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

— ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยสำหรับกรณีที่ถูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสีย และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด^๑ แต่ต้องไม่เกิน ๕ ปี

— ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยสำหรับกรณีที่ถูกจ้างทุพพลภาพมีกำหนด ๑๐ ปี^๒

— ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยสำหรับกรณีที่ถูกจ้างถึงแก่ความตาย มีกำหนดห้าปี

อย่างไรก็ตาม ค่าทดแทนรายเดือนนี้ต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุดและไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุด ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด ในปัจจุบันนี้ค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุดเดือนละ ๒๕๐ สูงสุดเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท^๓ ทั้งนี้ นายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างจะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวเต็มจำนวน หรือเป็นรายระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ แต่นายจ้างจะหักส่วนลดเกินกว่าอัตราที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนดไม่ได้ คือร้อยละ ๔ ต่อปี^๔

^๑กฎประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๔ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

^๒เรื่องเดียวกัน.

^๓เรื่องเดียวกัน.

^๔เรื่องเดียวกัน.

ในการคำนวณค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย เพื่อจ่ายค่าทำศพและค่าทดแทนนั้น กฎหมายกำหนดให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับสำหรับการทำงานหกเดือนสุดท้าย และในกรณีที่ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบหกเดือน ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ สำหรับระยะเวลาที่ได้ทำงานมาแล้ว

๒. ค่าชดเชยหมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในอัตราดังนี้

ก. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ดังนั้น กรณีลูกจ้างชั่วคราวซึ่งทำงานติดต่อกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จะมีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ นับแต่วันทำงานที่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน เป็นต้นไป ตามระยะเวลาและอัตราดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยต่อเมื่อการเลิกจ้างนั้นมีได้เป็นเพราะความผิดของลูกจ้างดังต่อไปนี้

- ก. ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำ ความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- ข. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ค. ผ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตักเตือน เป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน
- ง. ละทิ้งหน้าที่ เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- จ. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ฉ. ใ้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

การคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ

การคำนวณในการจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ ตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ดังกล่าว จะเป็นการคำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ดังจะได้พิจารณาต่อไปนี้

ก. หลักเกณฑ์การคำนวณ

โดยทั่วไปการคำนวณในการจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ จะคำนวณจากเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ เป็นค่าจ้างตอบแทนการทำงานตามปกติของลูกจ้าง แต่อาจแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์และแนวคิดของการจ่ายเงินแต่ละประเภท คือ

๑. ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

ในการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ย่อมคำนวณจากค่าจ้างตอบแทนการทำงานตามปกติที่เป็นเงินและสิ่งของ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับทางปฏิบัติของนายจ้างในการคำนวณจ่ายค่าทดแทน และค่าชดเชยตามคำพิพากษาของศาล เป็นที่เชื่อได้ว่านายจ้าง

มักจะไม่นำเงินที่จ่ายโดยเรียกชื่ออย่างอื่น เช่น ค่าครองชีพ เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ หรือมูลค่าของสิ่งของไปรวมเป็นฐานในการคิดคำนวณจ่ายเงินค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดด้วย

๒. กรณีที่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

ในการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและวันลา นั้น นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างตอนแทนการทำงานตามปกติ ที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงาน ทั้งในส่วนที่เป็นเงินและในส่วนที่เป็นสิ่งของด้วย เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งมีใช่เป็นการจ่ายค่าจ้างโดยแท้จริง แต่เป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างโดยเฉพาะ และในกฎหมายแรงงานของประเทศต่าง ๆ ก็มีได้มีการกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้าง ดังเช่นที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวแล้ว

๓. สวัสดิการ เพื่อการประกันสังคม

ในการคำนวณหาค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย เพื่อคิดคำนวณจ่ายเงินทดแทนนั้น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ฉะนั้น การคำนวณจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย จะคำนวณจากค่าจ้างตอนแทนการทำงานตามปกติของลูกจ้าง เฉพาะในส่วนที่ตกลงกันเป็นเงินเท่านั้น ส่วนสิ่งของที่ตกลงกันเป็นค่าจ้างจะไม่นำมาคิดคำนวณด้วย การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนี้ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหมายในการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย มิได้เป็นไปตามความมุ่งหมายและแนวคิดสากลที่ถือกันว่า ต้องคำนวณจากรายได้ (Earnings) ของลูกจ้างตาม

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ขอ ๕๒.

ปกติที่ได้รับอยู่ในขณะนั้น เพื่อคงสภาวะทางเศรษฐกิจเดิมของลูกจ้างนั้นไว้ ซึ่งตามกฎหมายแรงงานในต่างประเทศกำหนดไว้ให้คิดคำนวณจากค่าจ้างที่เป็นเงิน สิ่งของ และผลประโยชน์อย่างอื่นที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว เช่น ในประเทศสิงคโปร์รวมถึงการได้อาหารหรือที่พักอาศัยด้วย ในประเทศอื่น เคียวมถึง โบนัส ค่าล่วงเวลา และเงินรางวัล เป็นต้น

ส่วนการจ่ายค่าชดเชยนั้น เป็นการคำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายหรือค่าจ้างของการทำงานก่อนเลิกจ้าง (กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) ซึ่งรวมถึงค่าจ้างตอบแทนการทำงานตามปกติของลูกจ้าง ทั้งในส่วนที่เป็นเงินและในส่วนที่เป็นสิ่งของด้วย

ข. ปัญหาในการคำนวณ

ปัญหาในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ นั้น โดยทั่วไปจะมีผลทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ ได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะได้รับ และจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากวิธีการของนายจ้างในการจ่ายเงินหรือสิ่งของ และการบัญญัติกฎหมายดังนี้

๑. ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างไม่แน่นอน

ปัญหาในเรื่องอัตราค่าจ้างไม่แน่นอน เกิดจากวิธีการในการจ่ายเงินค่าจ้าง กล่าวคือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ประมวลคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน และข้อสังเกตในการนำแนวคำวินิจฉัยมาถือปฏิบัติ, หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๕/๒๕๑๗, หน้า ๒๒.

ก. การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาการทำงาน ได้แก่ การกำหนดค่าจ้างที่คิดเป็นชั่วโมง เป็นวัน หรือเป็นเดือน เช่น ชั่วโมงละ ๑๐ บาท วันละ ๘๐ บาท หรือเดือนละ ๒,๔๐๐ บาท กรณีดังกล่าวนี้ไม่ค่อยจะมีปัญหาในการคำนวณ ทั้งนี้เนื่องจากการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลา เป็นการสอดคล้องกับระยะเวลาทำงานที่กฎหมายกำหนดไว้

ข. การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ได้แก่ การกำหนดค่าจ้างที่จ่ายคิดเป็นรายชิ้น เป็นเมตร เป็นหลา หรือเป็นร้อยละ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีนี้เป็นผลทำให้จำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละชั่วโมง แต่ละวัน หรือแต่ละเดือนมีจำนวนไม่เท่ากัน ดังนั้น ในการคำนวณจ่ายเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุด และค่าจ้างในวันลา จึงเป็นปัญหาวานายจ้างจะต้องคิดคำนวณจ่ายให้แก่ลูกจ้างอย่างไร ทั้งนี้ก็เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดไว้ แต่กฎหมายแรงงานในต่างประเทศจะกำหนดมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งไว้ดังนี้

- ในประเทศสิงคโปร์ กรณีที่เป็นลูกจ้างตามผลงาน การคำนวณหาอัตราค่าจ้างปกติ (ordinary rate of pay) คำนวณจากผลหารระหว่างค่าจ้างที่ได้รับทั้งหมดในช่วงสิบสี่วันก่อนหน้าวันหยุดหรือวันลาแล้วแต่กรณี หารด้วยจำนวนวันทำงานจริง ๆ ของลูกจ้างในระหว่างสิบสี่วันนั้น

- ในประเทศอินเดีย กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน รัฐโดยการปรึกษากับนายจ้างและตัวแทนลูกจ้าง อาจกำหนดเป็นค่าจ้างต่อระยะเวลาให้ใกล้เคียงกับจำนวนค่าจ้างที่แท้จริงของรายได้โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ และอัตราที่กำหนดนี้ถือเป็นการจ่ายค่าจ้างปกติ (ordinary rate of wages) ของลูกจ้าง ในการคำนวณจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวแล้ว

-ในประเทศญี่ปุ่น กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นกำหนดมาตรการไว้ว่า กรณีลูกจ้างตามผลงานนายจ้างจะต้องให้ประกันแก่ลูกจ้าง ควบคุมการกำหนดจำนวนค่าจ้างให้สอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงทำงาน^๑ และในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างปกติ (normal wage) จะคำนวณจากผลหารระหว่างค่าจ้างที่ได้รับทั้งหมด ในช่วงระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างที่กำหนด หารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดในช่วงระยะเวลาดังกล่าว^๒

ค. การจ่ายค่าจ้างแบบผสม ได้แก่ การกำหนดค่าจ้างที่จ่ายส่วนหนึ่งเป็นการจ่ายตามระยะเวลาการทำงานคิดเป็นชั่วโมง เป็นวัน หรือเป็นเดือน อีกส่วนหนึ่งเป็นการจ่ายตามผลงานคิดเป็นชิ้น เป็นเมตร หรือเป็นรอยละ หรือเป็นการจ่ายค่าจ้างแบบผสม ในระบบการจ่ายค่าจ้างเดียวกัน แต่จ่ายเป็นหลายอัตราแตกต่างกัน เช่น จ่ายค่าจ้างเป็นเงินเดือน เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และจ่ายค่าเปอร์เซ็นต์การขาย (commission) ให้อีกร้อยละ ๔ ของราคาสินค้าที่ขายได้ หรือจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเดือน เดือนละ ๓๐๐ บาท และจ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยงในวันมาทำงาน วันละ ๒๐ บาท เป็นต้น กรณีดังกล่าวนี้ย่อมเป็นปัญหาในการคำนวณด้วยเช่นกัน

๒. การยอมรับค่าจ้างเป็นสิ่งของ

การยอมรับค่าจ้างกันเป็นสิ่งของนี้ นอกจากจะมีปัญหาเกี่ยวกับปริมาณ และคุณภาพของสิ่งของที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างแล้ว ยังเป็นปัญหาในการคำนวณในกรณีที่มีได้มีการกำหนดจำนวนนับค่าของสิ่งของเป็นเงินไว้ และในการคำนวณจ่ายเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุด ค่าจ้างในวันลา หรือค่าชดเชย

^๑ Ministry of Labour, Labour Laws of Japan 1980, p. 76.

^๒ Ibid., pp. 79 - 80.

สิ่งของเหล่านี้ย่อมมีโอกาที่จะถูกละเลยไม่นำไปคิดคำนวณในการจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ
ดังกล่าวได้ง่าย ทั้งนี้ก็เพราะการจ้างแรงงานโดยปกติทั่วไปจะมีการตกลงค่าจ้างเป็น
สิ่งของน้อยมาก และในการจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งของจะไม่ปรากฏเป็นหลักฐานในทะเบียน
การจ่ายค่าจ้าง อันเป็นผลทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่สามารถควบคุมตรวจตรา เพื่อ
รักษาดุลประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายได้ ซึ่งตามกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ
อัตราค่าจ้างปกติที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณจ่ายเงินประเภทอื่น ๆ โดยทั่วไปจะคำนวณ
จากค่าจ้างปกติที่เป็นเงิน ส่วนการคำนวณจากค่าจ้างปกติเป็นสิ่งของจะมีผู้ติดยกเว้น
ไว้เป็นการเฉพาะแล้วแต่กรณีเท่านั้น