

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศ และประเทศไทย

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในบทนี้ เป็นการ กล่าวถึงการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของต่างประเทศ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย รวมถึงประเทศไทย ดังนี้

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของต่างประเทศ

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศในบทนี้ ได้ทำการศึกษา ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย โดยลำดับ

3.1.1 ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ได้มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ดังต่อไปนี้

(1) การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standards Act) ของประเทศเกาหลีใต้ มีบทบัญญัติที่ระบุชัดเจนในการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยนายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องจาก เชื้อชาติ ศาสนา สถานะทางสังคม หรือ เพศ⁸⁴ หากมีการฝ่าฝืน กฎหมายกำหนดบทลงโทษให้มีการปรับไม่เกิน 5 Million Won⁸⁵ นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติการจ้างงานโดยเสมอภาค (The Equal Employment Act) ได้ขยายความถึงความเสมอภาคในการจ้างงาน ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน มีหลักการจ่ายการจ้างโดยเสมอภาค ในงานที่มีลักษณะงาน และธุรกิจประเภทเดียวกัน รวมทั้งปริมาณที่เท่ากัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน⁸⁶

⁸⁴ Labor Standards Act of Korea, Article 5.

⁸⁵ Labor Standards Act of Korea, Article 111.

⁸⁶ Equal Employment Act of Korea, Article 6.

(2) รูปแบบของค่าจ้าง

ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ บัญญัติให้การจ่ายค่าจ้างต้องเป็นเงินสด อย่างไรก็ตาม หากมีข้อยกเว้นพิเศษ หรือ กฎฎีกา หรือ ข้อตกลงร่วมกัน ค่าจ้างอาจจ่ายในรูปแบบอื่น นอกเหนือจากเงินสดได้⁸⁷ เมื่อพิจารณา ขอบเขตของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค่าจ้างหมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน และการ จ่ายอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงาน ไม่ว่าจะเรียกชื่อเป็นอย่างไร⁸⁸ ดังนั้น ค่า จ้างไม่เพียงแต่เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึง เงินหรือสิ่ง มีค่า ที่จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่น เช่น เงินช่วยเหลือ เงินประจำตำแหน่ง โบนัส ฯลฯ ทั้งนี้สวัสดิการ ไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น เงินอุดหนุนเพื่อการศึกษา⁸⁹

(3) การจ่ายค่าจ้างให้โดยตรง

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ กำหนดให้นายจ้างจะ ต้องจ่ายค่าจ้างให้โดยตรงกับลูกจ้าง⁹⁰ เพื่อคุ้มครองสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างจาก การทำงานที่แน่นอน ดังนั้นการจ่ายค่าจ้างผ่านไปยังสหภาพแรงงานจึงถือว่าเป็นการฝ่าฝืนบท บัญญัตติดังกล่าว สำหรับวิธีการจ่ายค่าจ้าง ไม่ได้มีข้อยกเว้นในกฎหมายด้านแรงงาน ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับ ความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น

(3.1) การจ่าย ค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคาร (Payment through a Bank Account)

หากลูกจ้างมีความประสงค์ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคาร ถือว่ามีผลเหมือนกับการจ่ายให้ กับลูกจ้างโดยตรง

(3.2) การจ่ายค่าจ้างให้ตัวแทนและผู้แทน (Delegation and Representative)

การจ่ายค่าจ้างให้แก่ตัวแทนของลูกจ้างซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องในฐานะบิดา มารดา หรือเป็นผู้แทนตาม กฎหมายอื่นๆ ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างให้โดยตรง

(3.3) การจ่ายค่าจ้างผ่านพนักงานส่งเอกสาร (Payment to a Messenger)

ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรืออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่อาจมารับค่าจ้างโดยตรงได้ การจ่ายค่าจ้างพนักงาน ส่งเอกสารถือว่าไม่ฝ่าฝืนกฎหมาย ทั้งนี้คู่สมรส หรือบุตรของลูกจ้างอาจได้รับค่าจ้างทางไปรษณีย์ ประทับตราลงทะเบียน อย่างไรก็ตาม การจ่ายค่าจ้างโดยวิธีการนี้ ควรใช้อย่างจำกัด เฉพาะกรณีที่

⁸⁷ Labor Standards Act of Korea, Article 42 (1).

⁸⁸ Labor Standards Act of Korea, Article 18.

⁸⁹ Korea International Labour Foundation. (1999). *Korea's Wage System A Practical Guide*. p.14.

⁹⁰ Labor Standards Act of Korea, Article 42.

นายจ้างแน่ใจได้ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างอย่างแน่นอน หากพนักงานส่งเอกสารมีการขักยอกเงินค่าจ้างโดยไม่นำส่งให้กับลูกจ้าง นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเอง

(3.4) การโอนสิทธิในการรับค่าจ้างและการอายัดค่าจ้าง (Transfer of Claim Right for Wage and Seizure of Wage) แม้ว่าลูกจ้างได้โอนสิทธิในการรับค่าจ้างของคนไปให้บุคคลที่สาม ก็ตาม นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างโดยตรงให้แก่ลูกจ้าง ยกเว้น ในกรณีที่มีการอายัดสิทธิในการรับค่าจ้าง ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งของประเทศเกาหลีใต้ หรือการอายัดค่าจ้างโดยหน่วยงานของรัฐ ตามกฎหมายเกี่ยวกับภาษี นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างภายหลังจากการหักเงินจำนวนนั้นแล้ว

(3.5) การไม่รู้ที่อยู่ของลูกจ้าง (Unknown Residence of a Worker) หากนายจ้างประสบปัญหาในการจ่ายค่าจ้างเนื่องจากที่อยู่ของลูกจ้างไม่ชัดเจน ในกรณีนี้จะถือว่านายจ้างกระทำถูกต้องตามกฎหมาย หากนายจ้างเตรียมที่จะจ่ายค่าจ้าง และออกเอกสารการรับเงินค่าจ้างเพื่อเป็นหลักฐานไว้แล้ว⁹¹

(4) การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน อย่างไรก็ตามหากการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในกฎหมายกฤษฎีกา หรือข้อตกลงร่วมกัน นายจ้างสามารถหักค่าจ้างได้บางส่วน⁹² การหักเงินตามที่กฎหมายบัญญัติ เช่น ภาษีเงินได้ เงินประกันสังคม ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เป็นต้น การหักเงินตามข้อตกลงร่วมกัน เช่นการหักเงินกู้เพื่อซื้อ / สร้าง บ้านที่พนักงานกู้ยืมจากบริษัท การหักเงินค่าสมาชิกสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างคนนั้นได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว นายจ้างไม่สามารถหักค่าสมาชิกสหภาพได้อีก ถ้าลูกจ้างแจ้งความประสงค์ให้มีการจ่ายค่าจ้างเพื่อเป็นเงินสะสมในบัญชีธนาคาร หรือเพื่อจ่ายเงินกู้ การหักค่าจ้างบางส่วนถือเป็นค่าบริการให้แก่ลูกจ้าง

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ มีบทบัญญัติที่ห้ามไม่ให้นายจ้างทำสัญญาจ้างงาน โดยมีข้อกำหนดในการหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าปรับจากการที่ลูกจ้างทำผิดสัญญาจ้าง หรือค่าชดเชยสำหรับความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น⁹³ และห้ามไม่ให้นายจ้างหักค่าจ้างสำหรับเงินที่ลูกจ้างได้เบิกล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมอื่นๆ ซึ่งได้กำหนดเงื่อนไขไว้แล้วในเวลาที่

⁹¹ Korea International Labour Foundation. Ibid. pp. 25-27.

⁹² Labor Standards Act of Korea, Article 42 (1).

⁹³ Labor Standards Act of Korea, Article 27.

ลูกจ้างสมัครทำงาน⁹⁴ รวมทั้งห้ามไม่ให้นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อบังคับจ่ายเงินออมซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ ยกเว้นเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างสามารถดูแลเงินออมของตน โดยมีเงื่อนไขว่า ประเภท ระยะเวลาการออมเงิน และสถาบันการเงิน ลูกจ้างจะต้องเป็นผู้กำหนด บัญชีเงินออมจะต้องเป็นชื่อลูกจ้าง หากลูกจ้างร้องขอให้มีการแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง นายจ้างจะต้องดำเนินการให้ทันที⁹⁵

(5) ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน มีบทบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายมากกว่า 1 ครั้งต่อเดือน ตามวันที่กำหนด อย่างไรก็ตามบทบัญญัตินี้ ไม่ใช่บังคับกับค่าจ้างพิเศษ เงินช่วยเหลือ หรือการจ่ายอื่นๆ ที่กำหนดโดยกฤษฎีกา⁹⁶

เดือน ตามกฎหมายนี้ หมายถึงระยะเวลาโดยนับจากวันแรกจนถึงวันสุดท้ายของเดือน

วันที่กำหนด หมายถึงวันที่ถูกกำหนดไว้แน่นอน เพื่อการจ่ายค่าจ้างและได้มีการจ่ายค่าจ้างในวันนั้นเป็นประจำ

กฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสร้างความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ให้กับลูกจ้าง โดยการป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกเอาเปรียบด้วยระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างที่ยาวนานเกินไปและไม่มีกำหนดวันจ่ายค่าจ้างที่แน่นอน แต่ไม่ใช่บังคับสำหรับการจ่ายค่าจ้าง และเงินช่วยเหลือที่จ่ายให้เป็นครั้งคราว

นอกจากนี้ กฎหมายได้เปิดโอกาสให้นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างล่าช้า กรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางการเงินอันเนื่องมาจากสภาพธุรกิจ โดยนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างในการเปลี่ยนกำหนดวันจ่ายค่าจ้าง⁹⁷

(6) การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาช่วง (Subcontract Business)

ลูกจ้างในธุรกิจรับเหมาช่วง หรือธุรกิจอื่นที่ใกล้เคียงกัน ย่อมได้รับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างเช่นกัน นายจ้างจะต้องรับประกันค่าจ้างจำนวนที่แน่นอนให้แก่ลูกจ้างตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานที่แท้จริง⁹⁸

⁹⁴ Labor Standards Act of Korea, Article 28.

⁹⁵ Labor Standards Act of Korea, Article 29.

⁹⁶ Labor Standards Act of Korea, Article 42 (2).

⁹⁷ Korea International Labour Foundation. Ibid. p. 30.

⁹⁸ Labor Standards Act of Korea, Article 46.

ในธุรกิจรับเหมาช่วง ซึ่งมีการรับเหมาจ้างงานต่อเนื่องกันเป็นช่วงๆ หากมีผู้รับเหมาช่วงรายหนึ่งรายใดที่เป็นนายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้โดยมีสาเหตุมาจากผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ได้กำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงรายถัดขึ้นไปก่อนรายนั้นต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วงที่เกี่ยวข้องเป็นนายจ้างด้วย⁹⁹

กฎหมายนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในงานที่มีการรับเหมาช่วง ซึ่งมีความเป็นไปได้สูงที่ผู้รับเหมาช่วงอาจจะไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้เนื่องจากต้องรับค่าจ้างจากผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป และอาจมีกำไรน้อย

กฎหมายบังคับใช้สำหรับพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน(The Enforcement Decree of the LSA) กำหนดขอบเขตของ “สาเหตุมาจากผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป” ดังนี้

1. ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินตามสัญญาในวันที่ที่กำหนดไว้ในสัญญา โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
2. ในกรณีที่นายจ้างล้มเหลวหรือล่าช้าในการจัดหาสิ่งของ อุปกรณ์ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
3. ในกรณีที่มีการขัดขวางการปฏิบัติงานตามปกติของผู้รับเหมาช่วง โดยไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญา โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร¹⁰⁰

(7) การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน (Emergency Payment)

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ได้มีบทบัญญัติเพื่อการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน โดยกำหนดให้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าบางส่วนให้แก่ลูกจ้าง ตามปริมาณงานที่ทำไปแล้ว แม้ว่าจะเป็นการจ่ายก่อนถึงกำหนดวันจ่ายค่าจ้าง ในกรณีที่มีการร้องขอจากลูกจ้าง เพื่อที่ลูกจ้างจะนำไปเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ ค่าคลอดบุตร ค่ารักษาโรค ค่าใช้จ่ายเมื่อเกิดภัยพิบัติ หรือในกรณีฉุกเฉินอื่นๆ ที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย¹⁰¹

ความหมายของกรณีฉุกเฉิน

กรณีฉุกเฉิน ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย หมายถึงกรณีดังต่อไปนี้

1. การคลอดบุตร ความเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุ
2. ความ เจ็บป่วย หมายถึงความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือสาเหตุ อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงอุบัติเหตุจากการเกิดอัคคีภัย น้ำท่วม ความหายนะที่เกิดจากภัยธรรมชาติ หรือภัยพิบัติอื่นๆ

⁹⁹ Labor Standards Act of Korea, Article 43 (1).

¹⁰⁰ Korea International Labour Foundation. Ibid. pp. 35-36.

¹⁰¹ Labor Standards Act of Korea, Article 44.

3. การแต่งงาน หรือเสียชีวิต

4. ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนาเป็นเวลาหนึ่งสัปดาห์หรือนานกว่านั้น

กรณีฉุกเฉิน ดังกล่าวข้างต้นนี้ ต้องเป็นกรณีที่เกิดขึ้นกับตัวลูกจ้างเอง หรือบุคคลที่เป็นเครือญาติเกี่ยวข้องกับลูกจ้าง หากลูกจ้างมีการผูกพันที่จะต้องรับผิดชอบช่วยเหลือญาติมิตร หรือบุคคลอื่นที่อาศัยอยู่กับลูกจ้าง เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นกับคนเหล่านี้ ตามกฎหมายลูกจ้างสามารถใช้สิทธิขอรับค่าจ้างตามที่กำหนดในกรณีฉุกเฉินได้

เมื่อลูกจ้างร้องขอเพื่อรับค่าจ้างในกรณีฉุกเฉิน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้โดยไม่ชักช้า และจำนวนค่าจ้างที่จ่ายนี้ เป็นค่าจ้างสำหรับงานที่ลูกจ้างได้ทำมาแล้ว ทั้งนี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในส่วนของงานที่ลูกจ้างยังไม่ได้ทำ¹⁰²

(8) การจ่ายค่าจ้างสำหรับธุรกิจที่หยุดกิจการชั่วคราว (Pay for Suspension Business)

หากธุรกิจต้องหยุดชงักเนื่องจากสาเหตุต่างๆ อาทิเช่น ขาดวัตถุดิบทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ในกรณีนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ดังนี้

(1) หากธุรกิจใดๆ ต้องหยุดดำเนินการชั่วคราว โดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เป็นจำนวนเงินมากกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย ในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ถ้าจำนวนเงินที่เท่ากับร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย เกินกว่าค่าจ้างตามปกติ ในกรณีนี้ นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างตามปกติสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้

(2) โดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติใน (1) นายจ้างที่ไม่สามารถดำเนินการไปได้ อย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างนั้นอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labor Relations Commission) เพื่อขออนุมัติในการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในวงเล็บหนึ่ง สำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้¹⁰³

โดยทั่วไปธุรกิจที่ต้องหยุดชงักชั่วคราว มีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้าง นายจ้าง หรือจากบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ซึ่งลูกจ้างจะทำงานแลกกับค่าจ้าง ดังนั้นตามประมวลกฎหมายแพ่ง มีหลักการว่านายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่สาเหตุมาจากลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น เว้นเสียแต่จะได้บทบัญญัติพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ถ้าหากเป็นสาเหตุที่มาจากนายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะเรียกร้องค่าจ้าง

¹⁰² Korea International Labour Foundation. Ibid. p. 32.

¹⁰³ Labor Standards Act of Korea, Article 45.

สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวตามที่บัญญัติไว้ทั้งประมวลกฎหมายแพ่ง และพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การตรวจสอบเครื่องจักร การขาดแคลนวัตถุดิบ การขาดแคลนพลังงาน เครื่องจักรเกิดความเสียหาย การลดขนาดกิจการ ถูกคำสั่งสินค้าลดลง และปัญหาการบริหารจัดการภายใน

สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวที่บัญญัติไว้เฉพาะพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ มีหนังสือจากรัฐบาลให้ลดขนาดกิจการ เกิดความไม่มั่นคงทางการเงินและทางวัตถุดิบ เนื่องจากสถานการณ์ร้ายแรงทางธุรกิจของบริษัทแม่ อย่างไรก็ตามหากธุรกิจต้องหยุดชงักเนื่องจากถูกจ้างนัดประท้วงหยุดงาน กรณีนี้เป็นประเด็นทางกฎหมายว่านายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสาเหตุและสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการประท้วงนัดหยุดงาน

การจ้างค่าจ้างสำหรับธุรกิจที่หยุดกิจการชั่วคราวจะได้รับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างมากกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย แต่หากธุรกิจที่ต้องหยุดชงักเนื่องจากเหตุสุดวิสัย เช่น ภัยธรรมชาติ หรือสงคราม กรณีเช่นนี้นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างน้อยกว่า ร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยได้ หากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์¹⁰⁴

(9) บัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ กำหนดให้นายจ้างจัดทำบัญชีแยกประเภทเงินสวัสดิการและค่าจ้างในสถานประกอบการของตน โดยแยกประเภทค่าจ้างพื้นฐาน เงินช่วยเหลือครอบครัว จำนวนเงินค่าจ้างและสาระสำคัญอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ในเวลาที่จ่ายค่าจ้างแต่ละครั้ง¹⁰⁵ วัตถุประสงค์ของบทบัญญัตินี้เพื่อที่จะแยกได้ว่าเงินจำนวนเท่าไรคือค่าจ้างที่เป็นผลตอบแทนการทำงาน และเงินจำนวนเท่าไร ที่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายในลักษณะที่เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างและครอบครัว

(10) การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

ระบบค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึงระบบที่คุ้มครองลูกจ้างผู้มีรายได้น้อย โดยรัฐบาลจะเข้าแทรกแซงในกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ประเทศเกาหลีใต้ได้จัดตั้ง พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Act) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพได้อย่างมั่นคง และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ โดยการประกันค่าจ้างขั้นต่ำในระดับหนึ่ง เพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นไปด้วยดี¹⁰⁶

¹⁰⁴ Korea International Labour Foundation. Ibid. pp. 36-38.

¹⁰⁵ Labor Standards Act of Korea, Article 47.

¹⁰⁶ Korea International Labour Foundation. Ibid. pp. 115-116.

คณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Council) จะเป็นหน่วยงานที่พิจารณาตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย และนำเสนอต่อรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน

พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเกาหลีใต้ เดิม มีผลบังคับใช้เฉพาะในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปเท่านั้น ดังนั้นในสถานประกอบการที่เป็นธุรกิจขนาดเล็กที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนลงมา ลูกจ้างยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ และแม้ว่าสถานประกอบการนั้นจะมีลูกจ้างมากกว่า 10 คนก็ตาม หากลูกจ้างเป็นเครือญาติของนายจ้าง และอาศัยอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้างกลุ่มนี้ก็ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้เช่นกัน¹⁰⁷

ต่อมา ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2543 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 ซึ่งกำหนดให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ กับธุรกิจหรือสถานประกอบการที่มีการจ้างลูกจ้างเข้าทำงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ยกเว้นสถานประกอบการที่เป็นธุรกิจภายในครอบครัว และงานที่รับไปทำที่บ้านรวมถึงงานประมง ซึ่งกำหนดโดย พระราชบัญญัติการประมง หรือเจ้าของเรือซึ่งทำงานเช่นเดียวกับชาวประมง¹⁰⁸

พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเกาหลีใต้ ในปัจจุบันมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกประเภท และสถานประกอบการที่มีการจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ไม่เพียงลูกจ้างเต็มเวลาเท่านั้น แต่รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างไม่เต็มเวลาด้วย พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเกาหลีใต้ ได้บัญญัติความหมายของลูกจ้างที่จ้างไม่เต็มเวลาว่า หมายถึงลูกจ้างซึ่งชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์น้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา แต่จะได้รับความคุ้มครองแตกต่างไปจากลูกจ้างเต็มเวลาบ้าง โดยไม่นำพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานบางช่วงมาใช้บังคับ เช่น ตามมาตรา 34 ระบบแยกการจ่ายเงิน มาตรา 54 วันพักผ่อนประจำปี มาตรา 57 การจ่ายเงินในวันหยุดรายเดือน มาตรา 59 การกำหนดวันจ่ายเงินในวันหยุดเอง¹⁰⁹

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเกาหลีใต้ จะถูกกำหนดอยู่บนฐานเป็นรายชั่วโมงและรายวัน และใช้บังคับกับการจ้างงานของธุรกิจ หรือสถานประกอบการที่มีการจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งเป็นลูกจ้างที่มีการจ้างเต็มเวลา รวมถึงลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างที่ไม่เต็มเวลาด้วย

(11) อายุความเกี่ยวกับค่าจ้าง (Prescription of Wage)

¹⁰⁷ Korea International Labour Foundation. Ibid. p. 117.

¹⁰⁸ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 84.

¹⁰⁹ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 94.

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ มีบทบัญญัติสิทธิในการเรียกร้องค่าจ้าง ไว้ว่า การใช้สิทธิเรียกร้องตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องใช้สิทธิเรียกร้องภายในระยะเวลา 3 ปี มิฉะนั้นถือว่าขาดอายุความ¹¹⁰

3.1.2 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นได้มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานดังต่อไปนี้

(1) การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) ของประเทศญี่ปุ่น มีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติ ในการการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน หรือเงื่อนไขอื่นๆ ในการทำงาน ด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ ศาสนา สถานะทางสังคมของลูกจ้าง¹¹¹

นอกจากนี้ นายจ้างต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยเหตุผลทางเพศ ซึ่งกฎหมายกำหนดว่านายจ้างจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงโดยเปรียบเทียบกับลูกจ้างชายในเรื่องค่าจ้าง เนื่องจากลูกจ้างนั้นเป็นหญิง¹¹² บทบัญญัตินี้พิจารณาได้ว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างชายและหญิงเป็นจำนวนที่เท่ากัน หากงานนั้นมีลักษณะสภาพการทำงาน ตลอดจนปริมาณงานที่เท่ากัน

ประเทศญี่ปุ่นได้จัดตั้งสำนักงานการจ้างงานโดยเสมอภาค เด็ก และครอบครัว (Equal Employment, Children and Families Bureau) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ (Ministry of Health, Labour and Welfare) เพื่อให้คำแนะนำแก่บริษัทต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างงาน และหาแนวทางในการประนีประนอม ยุติข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างหญิงกับนายจ้างด้วยวิธีอนุญาโตตุลาการ (Arbitration) โดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ยการจ้างงานโดยเสมอภาค (The Equal Employment Mediation Committee) เพื่อให้ลูกจ้างชายและหญิงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่ง การลาออก หรือเรื่องอื่นๆ ซึ่งรวมไปถึงการจ่ายค่าจ้างเช่นกัน

(2) รูปแบบของค่าจ้าง

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีข้อกำหนดให้ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินสดอย่างไรก็ตาม การจ่ายค่าจ้างในรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากเงินสดสามารถทำได้ตาม

¹¹⁰ Labor Standards Act of Korea, Article 48.

¹¹¹ Labour Standards Law of Japan, Article 3.

¹¹² Labour Standards Law of Japan, Article 4.

เงื่อนไขที่กำหนดโดยกฎหมาย คำสั่ง หรือ ข้อตกลงร่วมกัน หรือในกรณีที่มีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เชื่อถือได้ถูกกำหนดโดยกฎกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ¹¹³

(3) การจ่ายค่าจ้างให้โดยตรง

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ของประเทศญี่ปุ่น บัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง¹¹⁴ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการเอาเปรียบลูกจ้าง เช่น การ ตักตวงผลประโยชน์ของหัวหน้างาน โดยวางตัวเป็นผู้แทนในการรับค่าจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีข้อควรพิจารณาดังต่อไปนี้

(3.1) การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้แทน (Pay to a Representative) ประเทศญี่ปุ่น ถือเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย หากนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ปกครองของลูกจ้าง หรือผู้แทนตามกฎหมาย หรือแม้แต่ผู้แทนที่ลูกจ้างแต่งตั้งให้รับค่าจ้างโดยความสมัครใจของลูกจ้างเอง ทั้งนี้สัญญาซึ่งลูกจ้างได้กระทำขึ้นเพื่อให้ผู้แทนมีสิทธิในการรับค่าจ้างของคน ถือเป็นโมฆะ

(3.2) การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับมอบอำนาจ (Payment to an Envoy) ประเทศญี่ปุ่นถือเป็นเรื่องที่ถูกต้องตามกฎหมาย หาก ในกรณีเช่น ลูกจ้างส่งเลขานุการ ให้ไปรับค่าจ้างแทน หรือลูกจ้างมอบหมายให้ภรรยาไปรับค่าจ้างของลูกจ้าง ในขณะที่ลูกจ้างกำลังนอนป่วยอยู่

(3.3) การโอนสิทธิเรียกร้องในค่าจ้าง (Assignment of Wage Claims) ประเทศญี่ปุ่นถือว่าการฝ่าฝืนกฎหมาย ในการโอนสิทธิรับค่าจ้าง เช่น ลูกจ้างโอนสิทธิในการรับเงินเกษียณอายุของตนให้แก่บุคคลที่สาม เพื่อเป็นการชดเชยค่าเสียหายในการทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย อย่างไรก็ตาม ถ้าหากมีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจนในข้อตกลงที่ทำไว้กับสหภาพแรงงาน ที่เกิดจากการรวมตัวกันของลูกจ้างส่วนใหญ่หรือกับผู้ที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างส่วนใหญ่ การหักเงินเกษียณอายุบางส่วนสามารถกระทำได้ตามกฎหมาย¹¹⁵

(4) การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้ ค่าจ้างต้องจ่ายเต็มจำนวน อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถหักเงินค่าจ้างบางส่วนได้ในกรณีที่มิชอบกฎหมายหรือคำสั่งที่กำหนดโดยกระทรวงสาธารณสุขแรงงานและสวัสดิการ หรือ ในกรณีที่มีข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร ที่จัดทำโดยสหภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น หรือ ที่จัด

¹¹³ Labour Standards Law of Japan, Article 24.

¹¹⁴ Labour Standards Law of Japan, Article 24.

¹¹⁵ Kazuo Sugeno. (Translated by Leo Kanowitz). (1995). *Japanese Labor Law* (2 nd ed.) pp. 182-183.

ทำให้กับตัวแทนของลูกจ้างที่มีเสียงข้างมาก ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นไม่มี สหภาพแรงงาน

¹¹⁶

การหักค่าจ้างบางส่วนที่ถือว่าถูกต้องตามกฎหมาย อาทิเช่น การหักเงินจ้างเพื่อจ่ายค่าภาษีเงินได้ การหักเงินค่าประกันสังคม การหักเงินสะสมตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และการหักอื่นๆ ที่มีลักษณะที่คล้ายกัน

การหักค่าจ้างบางส่วนที่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย อาทิเช่น การที่นายจ้างหักค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้างไว้บางส่วนในนามเงินกองทุนสะสม หรือเงินออม¹¹⁷

(5) ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้การจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ในวันที่กำหนด อย่างไรก็ตามข้อกำหนดนี้ไม่ใช่บังคับกับการจ่ายค่าจ้างพิเศษ โบนัส หรือเงินอื่นๆ ซึ่งกำหนดโดยกฎกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ¹¹⁸

การบัญญัติกฎหมายนี้มีไว้เพื่อป้องกันความไม่มั่นคงในการดำรงชีพของลูกจ้าง อันเป็นผลมาจากการจ่ายค่าจ้างแต่ละครั้งมีช่วงระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป หรือนายจ้างไม่ได้มีการกำหนดวันจ่ายค่าจ้างไว้ นอกจากนี้ ตามกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น การกำหนดวันจ่ายเงินเดือน เช่น วันอาทิตย์ที่ 2 ของเดือน ไม่ถือเป็นวันที่กำหนดในการจ่ายค่าจ้าง เนื่องจากในช่วงระยะเวลา 1 ปี วันดังกล่าวอาจขยับขึ้นหรือลงได้ไม่มีความแน่นอน¹¹⁹

(6) การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน (Emergency Payment)

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉิน ดังนี้ ในเหตุการณ์ใดๆ ที่ลูกจ้างได้ร้องขอให้มีการจ่ายค่าจ้าง เพื่อนำไปใช้จ่ายฉุกเฉิน สำหรับค่าคลอดบุตร ค่ารักษาพยาบาลจากความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือเหตุฉุกเฉินอื่นๆ ซึ่งได้กำหนดไว้กฎกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างตามสัดส่วนงานที่ลูกจ้างได้ทำมาแล้ว แม้ว่าจะเป็นการจ่ายก่อนถึงกำหนดวันที่จ่ายค่าจ้างตามปกติ¹²⁰

ความหมายของกรณีฉุกเฉิน

“กรณีฉุกเฉิน” หมายถึง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ประสบกับกรณีดังต่อไปนี้

¹¹⁶ Labour Standards Law of Japan, Article 24.

¹¹⁷ Kazuo Sugeno. Ibid. p. 183.

¹¹⁸ Labour Standards Law of Japan, Article 24.

¹¹⁹ Kazuo Sugeno. Ibid. p. 186.

¹²⁰ Labour Standards Law of Japan, Article 25.

1. คลอคนุตร เจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ
2. แต่งงานหรือเสียชีวิต
3. มีความจำเป็นต้องเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนาในเขตห่างไกลเป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์¹²¹

(7) เงินช่วยเหลือสำหรับธุรกิจที่หยุดกิจการชั่วคราว (Allowance for Suspension Business)

ในกรณีที่ธุรกิจเกิดเหตุต้องหยุดดำเนินการชั่วคราว โดยมีสาเหตุมาจากตัวนายจ้างเอง นายจ้างนั้นต้องจ่ายเงินช่วยเหลือ เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ย ให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ในระหว่างที่ธุรกิจต้องหยุดกิจการชั่วคราว¹²² วัตถุประสงค์ของกฎหมายนี้เพื่อความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย สำหรับตัวลูกจ้าง กฎหมายนี้จะช่วยประกันความมั่นคงในการดำรงชีพขั้นต่ำของลูกจ้าง ในการได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีที่ธุรกิจต้องหยุดชะงักลงโดยมิได้มีสาเหตุจากลูกจ้าง สำหรับนายจ้าง กฎหมายนี้จำกัดให้นายจ้างรับผิดชอบในกรณีที่สาเหตุที่ธุรกิจต้องหยุดชะงักนั้น มาจากตัวนายจ้างเท่านั้น นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบหากธุรกิจหยุดชะงักด้วยเหตุสุจริตหรือสาเหตุที่ไม่ได้มาจากนายจ้าง

การหยุดชะงักของธุรกิจ (Business Interruptions) หมายถึง การที่ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน ซึ่งงานนั้นอาจจะเป็นงานของทั้งกลุ่ม หรือเป็นงานของลูกจ้างคนหนึ่งคนใดก็ได้ การหยุดชะงักของธุรกิจมีผลครอบคลุมทั้งกรณีที่เป็นการหยุดงานตลอดทั้งวัน หรือหยุดงานในบางช่วงของวันทำงาน ทั้งนี้สาเหตุโดยทั่วไปที่ทำให้ธุรกิจต้องหยุดชะงักโดยนายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือ ได้แก่ การทดสอบสภาพเครื่องจักร-อุปกรณ์ การขาดแคลนวัตถุดิบ หรือทรัพยากรต่างๆ ที่เกิดจากความบกพร่องในระบบงานของนายจ้างเอง การหยุดดำเนินการตามคำแนะนำของหน่วยงานของรัฐ และการขาดเงินทุนและทรัพยากรต่างๆ อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของบริษัทแม่¹²³

8) การ ค้ำครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (Guaranteed Payment under Piece Work System)

¹²¹ Kazuo Sugeno. Ibid. p. 186.

¹²² Labour Standards Law of Japan, Article 26.

¹²³ Kazuo Sugeno. Ibid. pp. 186-187.

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่อยู่ในระบบจ้างงาน หรือระบบรับเหมาช่วงอื่นๆ นายจ้างต้องประกันรายได้ในจำนวนที่แน่นอน ตามสัดส่วนของชั่วโมงทำงาน¹²⁴

บทบัญญัติดังกล่าวนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยป้องกันมิให้รายได้ที่แท้จริงของลูกจ้างต้องลดลง โดยสาเหตุไม่ได้เกิดจากตัวลูกจ้าง เช่น จำนวนลูกจ้างลดลง วัตถุดิบคือคุณภาพ หรืออื่นๆ ในทำนองเดียวกัน ดังนั้น การประกันค่าจ้างตามกฎหมายนี้ ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเท่ากับจำนวนที่เคยได้รับในสถานการณ์ปกติ¹²⁵

(9) การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำค่าจ้างขั้นต่ำ

ถือเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในสถานการณ์การทำงาน มาตรฐานขั้นต่ำของค่าจ้างในประเทศญี่ปุ่น บัญญัติไว้เฉพาะในกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wage Law) ทั้งนี้ค่าจ้างขั้นต่ำ แบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

1. ค่าจ้างขั้นต่ำตามภูมิภาค (Minimum Wages by Region)
2. ค่าจ้างขั้นต่ำตามอุตสาหกรรม (Minimum Wages by Industry)

องค์กรหลักที่รับผิดชอบในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการที่ปรึกษากลางเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ (The Central Advisory Committee on Minimum Wages) สภาค่าจ้างขั้นต่ำในเขตภูมิภาค (The Prefectural Minimum Wage Councils) และ คณะกรรมการเฉพาะกิจค่าจ้างอุตสาหกรรม (The Ad-Hoc Industrial Wage Committees)

ตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดจะใช้บังคับกับธุรกิจหรือสถานประกอบที่กฎหมายมาตรฐานแรงงานใช้บังคับ และมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกประเภท แต่ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดเป็นรายวัน จะไม่บังคับใช้กับลูกจ้างที่มีความสามารถจำกัดในการทำงานอันเนื่องมาจากความบกพร่องของสภาพจิตใจหรือร่างกาย ลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างทดลองงาน ลูกจ้างที่ได้รับการฝึกฝนอาชีพ ลูกจ้างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อย (ลูกจ้างที่ไม่เต็มเวลา) ลูกจ้างที่มีการว่าจ้างในงานที่เล็กน้อย และลูกจ้างที่มีการว่าจ้างไม่สม่ำเสมอ

ตามนโยบายของการงานที่จ้างไม่เต็มเวลา (Policies on Part-Time Work) ของกระทรวงแรงงานญี่ปุ่น ได้ให้ความหมายของลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา หมายถึง “บุคคลซึ่งชั่วโมงการทำงานในระยะเวลาที่กำหนดเป็นวัน สัปดาห์ หรือเดือน น้อยกว่าลูกจ้างประจำที่ทำงานใน

¹²⁴ Labour Standards Law of Japan, Article 27.

¹²⁵ Kazuo Sugeno. Ibid. p. 188.

ลักษณะเหมือนกันภายในสถานประกอบการเดียวกัน” แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา ก็จะได้รับค่าจ้างที่คุ้มครองเหมือนลูกจ้างประจำ ยกเว้นบางเรื่อง เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างจากลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา

ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศญี่ปุ่น ที่ใช้บังคับกับลูกจ้างที่มีการจ้างไม่เต็มเวลา คือค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ส่วนค่าจ้างขั้นต่ำรายวันจะใช้บังคับกับลูกจ้างที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน ซึ่งได้แก่ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างที่มีการจ้างเต็มเวลา¹²⁶

(10) อายุความเกี่ยวกับค่าจ้าง (Prescription of Wage)

กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีบทบัญญัติเกี่ยวกับอายุความ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการเรียกร้องค่าจ้างตลอดจนสิทธิเรียกร้องในเรื่องอื่นๆ ตาม ถ้าไม่ได้บังคับภายในกำหนด 2 ปี สิทธิเรียกร้องนั้นเป็นอันขาดอายุความ¹²⁷ และในเรื่องค่าจ้างนั้น ได้มีบทบัญญัติพิเศษแก้ไขให้ระยะเวลาในเรื่องอายุความสั้นลงเหลือเพียง 1 ปี ทั้งนี้ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่ง (The Civil Code) ส่วนเรื่อง อายุความในสิทธิเรียกร้องเรื่องเงินเกษียณอายุ กำหนดให้มีอายุความ 5 ปี¹²⁸

3.1.3 ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ได้บัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ไม่ได้มีบทบัญญัติว่า การจ่ายค่าจ้างจะต้องเสมอภาค ไม่เลือกเพศชาย หญิง อย่างไรก็ตาม ในรัฐธรรมนูญซึ่งถือเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานไว้ว่า รัฐจะต้องให้การคุ้มครองแรงงานอย่างเต็มความสามารถพยายาม ทั้งที่เป็นแรงงานในประเทศ และแรงงานในต่างประเทศ ทั้งที่เป็นองค์กร หรือไม่ได้เป็นองค์กร และส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน¹²⁹ บทบัญญัตินี้กล่าวครอบคลุมถึงสถานภาพในการจ้างงานและค่าจ้างในการดำรงชีพ

(2) รูปแบบของค่าจ้าง

ในการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ได้มีข้อห้ามนายจ้างมิให้จ่ายค่าจ้างในรูปของตั๋วสัญญาใช้เงิน (Promissory Notes) , ใบสำคัญคู่จ่าย (Vouchers), บัตร

¹²⁶ จีรพงษ์ ธรรมวานิชนาม. เล่มเดิม. หน้า 85-86.

¹²⁷ Labour Standards Law of Japan, Article 115.

¹²⁸ Kazuo Sugeno. Ibid. p. 188.

¹²⁹ Constitution of the Republic of the Philippines, Article XIII, Section 3.

คูปอง (Coupon), ใบรายการที่แสดงว่าได้จ่ายค่าจ้าง (Tokens), ตั๋ว (Tickets), ใบสำคัญหลักฐานการจ่าย (Chits) เว้นเสียแต่ว่าจะได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง

การจ่ายค่าจ้างในรูปแบบของเช็ค (Cheque) หรือ หนังสือคำสั่งในการจ่าย (Money Order) สามารถกระทำได้ในสถานการณ์ที่จำเป็น หรือเป็นกรณีๆ ไปตามระเบียบที่ออกโดยอธิบดีกรมแรงงาน หรือบัญญัติไว้ในข้อสัญญาของสหภาพแรงงาน¹³⁰

(3) การจ่ายค่าจ้างให้โดยตรง

กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ค่าจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยตรง เว้นเสียแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ภาวะสุวิสัย ที่เป็นเหตุให้การจ่ายค่าจ้างโดยตรงไม่อาจกระทำได้ หรือสถานการณ์บางประการที่กรมแรงงานได้ออกระเบียบไว้ ในกรณีนี้ ค่าจ้างสามารถจ่ายให้บุคคลอื่นที่ได้รับการยินยอมจากลูกจ้างนั้นๆ เป็นลายลักษณ์อักษร

(2) กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตนั้น โดยไม่จำเป็นต้องมีหนังสือพินัยกรรมของผู้ตาย อย่างไรก็ตาม จะต้องมียกเว้นหรือพยานหลักฐานที่บ่งบอกว่า บุคคลที่รับค่าจ้างแทนผู้ตายมีความสัมพันธ์เป็นทายาทของผู้ตายจริง¹³¹

สถานที่ในการจ่ายค่าจ้างโดยทั่วไปคือสถานที่ทำงาน หรือสถานที่ใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม การจ่ายค่าจ้างในสถานที่อื่น สามารถกระทำได้ในสถานการณ์ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่สงบ สถานการณ์ความรุนแรง จนเป็นสาเหตุ ให้การจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงาน หรือสถานที่ใกล้เคียง ไม่สามารถกระทำได้

(2) เมื่อนายจ้างยินยอมจัดหาพาหนะเพื่อการรับส่งลูกจ้าง โดย ไม่คิดค่าใช้จ่าย

(3) เวลาที่ลูกจ้างใช้ในการรับค่าจ้าง ถือเป็นชั่วโมงการทำงาน

สถานที่ต้องห้ามในการจ่ายค่าจ้าง อาทิเช่น สถานบันเทิงในยามค่ำคืน (บาร์, ไนต์คลับ) ห้องเต้นรำ หรือสถานที่อื่นที่มีลักษณะดังกล่าว เว้นเสียแต่ว่าลูกจ้างได้ทำงานในสถานที่ดังกล่าว¹³²

(4) การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน

กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง โดยไม่มีการหักลบใดๆ เว้นเสียแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

¹³⁰ The Labor Code of The Philippines, Art.102.

¹³¹ The Labor Code of The Philippines, Art.105.

¹³² Ramon R. Manalac. (2003). *Philippine Labor Laws and Jurisprudence* (6 th ed.) p.72.

(1) ในกรณีที่นายจ้างทำประกันให้แก่ลูกจ้าง โดยความยินยอมของลูกจ้าง การหักลบค่าจ้างดังกล่าวเพื่อให้ นายจ้างนำไปจ่ายเป็นค่าเบี้ยประกันภัยของลูกจ้าง

(2) เพื่อช่วยให้แก่สภาพที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก โดยต้องมีหนังสือยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง

(3) ในกรณีที่กรมแรงงานได้ออกกฎระเบียบ คำสั่ง ให้ นายจ้างมีอำนาจในการหักลบค่าจ้าง¹³³

(5) ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง

กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้นายจ้างต้องการจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยทุกๆ 2 สัปดาห์ หรือ เดือนละ 2 ครั้ง โดยมีช่วงวันที่กำหนดจ่ายค่าจ้างห่างกันไม่เกิน 16 วัน ในกรณีมีเหตุสุดวิสัย หรือสถานการณ์ที่เป็นเหตุให้นายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้างในเวลาที่กำหนดได้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างทันทีที่เหตุสุดวิสัย หรือสถานการณ์นั้นๆ ได้สิ้นสุดลง ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง¹³⁴

(6) การจ่ายค่าจ้างในกรณีหยุดกิจการ

หากเกิดเหตุการณ์ที่บริษัท หรือกิจการของนายจ้าง ล้มละลาย หรือยุบลง กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้ ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิเป็นอันดับแรก ในการรับค่าจ้างที่ยังคงค้าง และเงินช่วยเหลืออื่นๆ ที่เรียกร้องตามสิทธิ¹³⁵ โดยค่าจ้างและเงินช่วยเหลือดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายเต็มจำนวน

กรณีที่ธุรกิจจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว เช่น การตรวจสอบปริมาณสินค้าคงคลัง การปิดซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ เป็นต้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติในช่วงระยะเวลาที่หยุดกิจการ

หากการหยุดกิจการมาจากสาเหตุความล้มเหลวทางธุรกิจ และได้รับอนุมัติโดยกรมแรงงาน นายจ้างอาจไม่ต้องจ่ายค่าจ้างได้

ลูกจ้างที่ทำงานเป็นฤดูกาล (Seasonal Employees) และไม่ได้ทำงานในช่วงนอกฤดูกาล ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงนอกฤดูกาล แต่หากเป็นลูกจ้างสำคัญที่ถือเป็นกระดูกสันหลังของแรงงาน (Skeleton Crews) และทำงานในช่วงนอกฤดูกาล มีสิทธิได้รับค่าจ้าง¹³⁶

¹³³ The Labor Code of The Philippines, Art.113.

¹³⁴ The Labor Code of The Philippines, Art.103.

¹³⁵ The Labor Code of The Philippines, Art.110.

¹³⁶ Ramon R. Manalac. Ibid. p 65.

(7) การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมา หรือรับเหมาช่วง

ในธุรกิจรับเหมา หรือรับเหมาช่วง ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน หากเกิดเหตุการณ์ที่ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้ ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง จะต้องร่วมรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้แก่ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง อย่างเท่าเทียมเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ผู้ว่าจ้างได้จ้างโดยตรง¹³⁷

นอกจากนี้ สัญญาการจ้างงานจะแยกแยะว่าเป็นการจ้างเฉพาะแรงงาน (Labor-Only Contract) และการจ้างงาน (Job Contract) เพื่อให้สามารถแบ่งได้ชัดเจนว่าฝ่ายใดควรเป็นนายจ้างที่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าวนี้ และเพื่อป้องกันมิให้เกิดช่องโหว่ทางกฎหมายเป็นเหตุให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้

(8) การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ บัญญัติเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยแบ่งเป็นลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม และลูกจ้างนอกภาคเกษตรกรรม ตามประกาศค่าจ้างฉบับปัจจุบัน¹³⁸ ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 250 Peso และลูกจ้างนอกภาคเกษตรกรรมจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 213 Peso อย่างไรก็ตาม ในพื้นที่ห่างไกล หรือเขตทุรกันดาร กฎหมายแรงงานได้ระบุให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำได้ แต่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด¹³⁹ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานในเขตดังกล่าว ส่วนสภาพการทำงานและสวัสดิการของลูกจ้างยังคงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

สำหรับการจ้างงานที่ไม่เต็มเวลา กระทรวงแรงงานและการจ้างงานของฟิลิปปินส์ได้ให้ความหมายลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา คือ ลูกจ้างที่ทำงานโดยมีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ ทั้งนี้ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา ในประเด็นที่เกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้าง การจ่ายเงินสวัสดิการ และเงินชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง¹⁴⁰

¹³⁷ The Labor Code of The Philippines, Art.106.

¹³⁸ Wage Order No. NCR10, Republic of the Philippines.

¹³⁹ The Labor Code of The Philippines, Art.99.

¹⁴⁰ Department of Labor and Employment, Manila, Philippines. (2005, February). "Statistics on Part-Time Workers in Non-Agricultural Establishments with 20 or More Workers : 2003." *Labstat Updates*, 9,6. p.1.

(9) อายุความเกี่ยวกับค่าจ้าง (Prescription of Wage)

ในประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศฟิลิปปินส์ มีการบัญญัติเกี่ยวกับอายุความ ไว้ในหมวดที่ 5 การกระทำใดๆ หากได้ทำเป็นสัญญาลายลักษณ์อักษร มีอายุความภายใน 10 ปี นับจากวันที่ได้กระทำ¹⁴¹ หากเป็นสัญญาโดยวาจา จะมีอายุความภายใน 6 ปี ¹⁴² บทบัญญัติดังกล่าวสามารถนำมาบังคับใช้ในการเรียกร้องค่าจ้าง ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องทำสัญญาจ้างงานกับลูกจ้าง

3.1.4 ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียได้บัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค

ตามพระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศมาเลเซีย ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคไว้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ในรัฐธรรมนูญ มีการบัญญัติหลักเสรีภาพพื้นฐาน โดยกล่าวไว้ว่า ประชาชนทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันตามกฎหมาย และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติทางศาสนา เชื้อชาติ สถานะที่กำเนิดทรัพย์สิน การค้า ธุรกิจ อาชีพ หรือการจ้างงาน¹⁴³ ดังนั้นจึงถือได้ว่าบทบัญญัติรัฐธรรมนูญดังกล่าวคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยเสมอภาคเช่นเดียวกัน

(2) รูปแบบของค่าจ้าง

ในการจ้างงานของประเทศมาเลเซีย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินสด โดยกำหนดในบททั่วไปว่า ค่าจ้าง หมายถึงค่าจ้างพื้นฐาน และการจ่ายอื่นๆ ในรูปเงินสด โดยไม่หมายรวมถึงทรัพย์สิน สิ่งของต่างๆ¹⁴⁴ เพื่อมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง และเกิดความไม่สะดวกในการติดตามมูลค่าทรัพย์สิน สิ่งของนั้นๆ

(3) การจ่ายค่าจ้างให้โดยตรง

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศมาเลเซีย กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรง อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างทำหนังสือยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างได้ 2 วิธีดังต่อไปนี้

¹⁴¹ The Civil Code of The Philippines, Art.1144.

¹⁴² The Civil Code of The Philippines, Art.1145.

¹⁴³ Constitution of Malaysia, Part II, Article number 8.

¹⁴⁴ Malaysia Employment Act, 1955, Part I.

(1) การจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร หรือบริษัทการเงินที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติธนาคารและสถาบันการเงิน (The Banking and Financial Institutions Act, 1989) โดยชื่อบัญชีจะต้องเป็นชื่อของลูกค้า หรือชื่อของลูกค้าร่วมกับบุคคลอื่น

(2) การจ่ายด้วยเช็คสั่งจ่ายในนามของลูกค้า

ทั้งนี้ ลูกค้าสามารถยกเลิกหนังสือยินยอมดังกล่าวข้างต้นได้ โดยจะมีผลบังคับใช้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 4 สัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่ลูกค้าได้ยื่นบันทึกเพื่อแจ้งยกเลิกหนังสือยินยอมให้จ่ายค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคาร หรือเช็ค¹⁴⁵

สถานที่ในการจ่ายค่าจ้างนั้น มีข้อห้ามไม่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในร้านขายสุรา หรือสถานที่เรีงรมย์ หรือร้านค้าปลีก ยกเว้นในกรณีที่ลูกค้าทำงานในสถานที่ดังกล่าว¹⁴⁶

(4) การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน

แม้ว่าพระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศมาเลเซีย จะกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกค้าเต็มจำนวน ก็ตาม แต่กฎหมายได้ให้สิทธิแก่นายจ้างในการหักค่าจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เป็นการหักค่าจ้าง ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเกินจำนวนแก่ลูกค้า ในระยะเวลา 3 เดือนที่ผ่านมา

(2) เป็นการหักค่าจ้าง เพื่อชดเชยค่าเสียหายในกรณีเลิกจ้าง

(3) เป็นการหักค่าจ้างเต็มจำนวนเงินที่ลูกค้าได้เบิกค่าจ้างไปแล้วล่วงหน้า โดยนายจ้างต้องไม่คำนวณดอกเบี้ยของค่าจ้างที่ได้เบิกล่วงหน้า

(4) เป็นการหักค่าจ้าง ตามประกาศ คำสั่งของกฎหมาย¹⁴⁷

การหักลบค่าจ้างในกรณีดังต่อไปนี้ นายจ้างสามารถกระทำได้ต่อเมื่อลูกค้ามีหนังสือร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

(1) ลูกค้าต้องการชำระเพื่อเป็นค่าแรกเข้า ค่าสมาชิก เงินกู้ หรืออื่นๆ ให้แก่ สหภาพแรงงานที่มีการจดทะเบียน สหกรณ์ออมทรัพย์ สมาคม

(2) ลูกค้าต้องการชำระเพื่อเป็นค่าหุ้นในธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างเป็นผู้เสนอขาย และลูกค้าเป็นผู้ซื้อ¹⁴⁸

¹⁴⁵ Malaysia Employment Act, 1955, Section 25A.

¹⁴⁶ Malaysia Employment Act, 1955, Section 28.

¹⁴⁷ Malaysia Employment Act, 1955, Section 24 (2).

¹⁴⁸ Malaysia Employment Act, 1955, Section 24 (3).

การหักลบค่าจ้างในกรณีดังต่อไปนี้ นายจ้างสามารถกระทำได้ต่อเมื่อลูกจ้างมีหนังสือร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องได้รับอนุมัติจากกรมแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรเช่นกัน

- (1) ลูกจ้างต้องการชำระในโครงการบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการต่างๆ หรือค่าประกันภัยที่เป็นประโยชน์แก่ตัวลูกจ้างเอง
- (2) เป็นการผ่อนชำระค่าจ้างที่ได้เบิกไปล่วงหน้า ซึ่งมีการคำนวณดอกเบี้ย
- (3) เป็นการชำระให้แก่บุคคลที่ 3 ที่ลูกจ้างได้มีหนังสือยินยอม
- (4) เป็นการชำระค่าสินค้าที่มาจากธุรกิจของนายจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างได้เสนอขาย และลูกจ้างเป็นผู้ซื้อ

(5) เป็นการชำระค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าบริการ อาหาร ที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่ลูกจ้าง ตามคำร้องขอจากลูกจ้าง โดยมีข้อตกลงในสัญญาจ้างงาน¹⁴⁹

หากลูกจ้างซื้ออาหาร สิ่งของ เครื่องอุปโภค บริโภคต่างๆ ด้วยระบบสินเชื่อจากร้านค้าที่ดำเนินงานโดยสหกรณ์ ซึ่งจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสมาคมสหกรณ์ (The Co-operative Societies Act 1993) ลูกจ้างสามารถจัดทำหนังสือโดยได้รับความยินยอมจากผู้จัดการร้านค้าสหกรณ์นั้น ร้องขอให้นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ดังกล่าวของลูกจ้างได้¹⁵⁰

ทั้งนี้จำนวนเงินค่าจ้างที่ถูกหักตามกฎหมายนี้ จะต้องไม่เกินกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในเดือนนั้นๆ¹⁵¹ วัตถุประสงค์ของกฎหมายนี้ พิจารณาได้ว่าเพื่อให้ลูกจ้างประสบความสำเร็จในการดำรงชีพ และยังคงมีเงินค่าจ้างเหลือเพียงพอที่จะนำไปใช้จ่ายอื่นๆ ในชีวิตประจำวันได้

(5) ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง

ในสัญญาการจ้างงาน ตามกฎหมายของประเทศมาเลเซีย นายจ้างจะต้องกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาที่สั้นกว่านี้ได้ เช่น จ่ายค่าจ้างทุกๆ สัปดาห์ หรือทุกๆ 2 สัปดาห์ หากสัญญาการจ้างงานไม่ได้ระบุระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ให้ถือว่าระยะเวลาจ่ายค่าจ้างกำหนดภายใน 1 เดือน¹⁵²

¹⁴⁹ Malaysia Employment Act, 1955, Section 24 (4).

¹⁵⁰ Malaysia Employment Act, 1955, Section 24 (6).

¹⁵¹ Malaysia Employment Act, 1955, Section 24 (8).

¹⁵² Malaysia Employment Act, 1955, Section 18.

(6) การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาช่วง

การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมา หรือรับเหมาช่วง พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเศมาเลเซีย กำหนดให้ ผู้ว่าจ้าง (Principal) ผู้รับเหมา (Contractor) และผู้รับเหมาช่วง (Sub-Contractor) ร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม มีข้อกำหนดปลีกย่อยดังต่อไปนี้

- (1) ในธุรกิจการก่อสร้าง ผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบค่าจ้าง ถ้าหากผู้ว่าจ้างนั้นไม่ใช่ ผู้รับเหมาก่อสร้าง หรือบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
- (2) ผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเกินความรับผิดชอบของตน
- (3) ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องขอรับค่าจ้าง กับผู้ว่าจ้าง ต่อกรมแรงงานภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่ครบกำหนดชำระค่าจ้าง¹⁵³

(7) การเบิกค่าจ้างล่วงหน้า

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเศมาเลเซีย ได้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถเบิกค่าจ้างล่วงหน้าได้ แต่มีข้อจำกัดเฉพาะกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เพื่อให้ลูกจ้างสามารถซื้อบ้าน สร้างบ้าน หรือปรับปรุงบ้าน
- (2) เพื่อให้ลูกจ้างสามารถซื้อที่ดิน
- (3) เพื่อให้ลูกจ้างสามารถซื้อปศุสัตว์
- (4) เพื่อให้ลูกจ้างสามารถซื้อรถยนต์ รถจักรยานยนต์ หรือรถจักรยาน
- (5) เพื่อให้ลูกจ้างสามารถซื้อหุ้นในธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างเป็นผู้เสนอขาย
- (6) เพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้
 - (ก) นายจ้างได้ยื่นคำร้องต่อกรมแรงงาน
 - (ข) กรมแรงงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง
 - (ค) ได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากกรมแรงงาน ซึ่งอาจมีปรับปรุงแก้ไข ตามที่กรมแรงงานเห็นว่าเหมาะสม

(7) เพื่อวัตถุประสงค์ตามที่กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (Ministry of Human Resources) ได้ออกประกาศ คำสั่ง เป็นการเฉพาะ ให้มีผลบังคับใช้ต่อลูกจ้างทั้งหมด หรือลูกจ้างบางกลุ่ม¹⁵⁴

¹⁵³ Malaysia Employment Act, 1955, Section 33.

¹⁵⁴ Malaysia Employment Act, 1955, Section 22.

(8) การไม่ชำระค่าจ้าง

นายจ้างได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าจ้างตามพระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศมาเลเซีย ในกรณีที่ลูกจ้างถูกตัดสินจำคุก¹⁵⁵ โดยกฎหมายได้ครอบคลุมถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกจำคุก รวมถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างเดินทางจากสถานที่อื่นไปยังเรือนจำ หรือออกจากเรือนจำเพื่อไปยังศาล ยกเว้นว่าลูกจ้างเดินทางไปยังศาลเพื่อเป็นพยานให้แก่นายจ้าง

(9) การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศมาเลเซียไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากรัฐบาลต้องการให้การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นไปตามกลไกของตลาด ดังนั้นอัตราค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับภาระจากรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ประเทศมาเลเซียได้มีพระราชบัญญัติการมาธิการค่าจ้าง (The Wage Councils Act) เพื่อพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับงานบางกลุ่ม หรือบางภูมิภาคที่ข้อมูลอัตราค่าจ้างในตลาดมีไม่เพียงพอ ลูกจ้างกลุ่มใดที่เห็นว่าตนเองควรได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ สามารถร้องขอต่อกรรมาธิการค่าจ้างเพื่อให้พิจารณาและกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำได้ ที่ผ่านมา กรรมาธิการค่าจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่ทำงานด้านการบริการ เช่น โรงแรม การจัดเลี้ยง ร้านค้า มหรสพ เป็นต้น และลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าทางเรือ¹⁵⁶

ในการพิจารณาคดีของศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) ที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ศาลได้พิจารณาเห็นว่า การกำหนดระดับค่าจ้าง นายจ้างควรกระทำดังนี้

- (1) เปรียบเทียบระดับค่าจ้างในอุตสาหกรรมที่คล้ายคลึงกัน
- (2) ระดับค่าจ้างควรเพียงพอต่อการดำรงชีพ
- (3) พิจารณาจากสถานภาพทางการเงินของบริษัท

ในการพิจารณาคดีของศาลอนุญาโตตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Tribunal) มีความเห็นว่า การกำหนดค่าจ้างควรพิจารณาจากปัจจัยดังนี้

- (1) ค่าครองชีพ
- (2) ลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันในภูมิภาคเดียวกัน
- (3) โครงสร้างค่าจ้างของบริษัท
- (4) สถานภาพทางการเงินของบริษัท¹⁵⁷

¹⁵⁵ Malaysia Employment Act, 1955, Section 23.

¹⁵⁶ U.S. Department of Labor. Foreign Labor Trends- Malaysia, www.dol.gov/ilab, 1 สิงหาคม 2548.

¹⁵⁷ Rohayu Abd.Ghani, and others. Salary and Wages in Malaysia. Retrieved April 25,2005,from www.lib.ung.ca, 25 เมษายน 2548

(10) อายุความเกี่ยวกับค่าจ้าง (Prescription of Wage)

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศมาเลเซีย หมวดที่ 15 เป็นบทบัญญัติการร้องเรียนของค่าจ้าง ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อกรมแรงงานภายใน 60 วัน หากคำตัดสินของกรมแรงงานไม่ได้รับการปฏิบัติ กรมแรงงานจะยื่นเรื่องต่อศาลสถิตยุติธรรม ให้มีคำสั่งบังคับต่อไป ทั้งนี้พระราชบัญญัติอายุความ (Limitation Act) ส่วนที่ 2 หมวดที่ 6 ว่าด้วยอายุความเกี่ยวกับสัญญาและการละเมิด และการกระทำบางประเภท กำหนดให้มีอายุความ 6 ปี นับตั้งแต่การกระทำนั้นได้เกิดขึ้น¹⁵⁸ เนื่องด้วยการทำงานถือเป็นสัญญาต่างตอบแทนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อพิจารณาตามกฎหมายนี้ อายุความเกี่ยวกับค่าจ้างในชั้นศาล มีอายุความ 6 ปี เช่นกัน

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของประเทศไทย

ประเทศไทยได้มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง พิจารณาดังต่อไปนี้

(1) การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ว่างานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างจะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างไว้โดยเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง¹⁵⁹ เป็นการรักษาความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง โดยไม่ให้มีข้อแตกต่างกันในเรื่องเพศ ดังนั้น แม้กฎหมายแรงงานของประเทศไทย จะไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนว่างานอะไรต้องจ่ายค่าตอบแทนเท่าไร และไม่ได้กำหนดแยกจ่ายตามประเภทของงาน การจะจ่ายค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างในอัตราเท่าใด ขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานที่ได้กระทำต่อกัน โดยอัตราย่อมจะแตกต่างกันไปตามประเภทและชนิดของงาน ทั้งนี้การจ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าลูกจ้างชายหรือหญิง ถ้าได้ทำงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ลูกจ้างก็ควรจะได้รับค่าจ้างเท่ากันเป็นการจ่ายในลักษณะ

¹⁵⁸ Limitation Act of Malaysia, Part II Actions of Contract and Tort and Certain Other Actions, Section 6 Article 1.

¹⁵⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 53.

“Equal Pay for Equal Work”¹⁶⁰ หรือเรียกได้ว่าเป็นการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ยังได้รับรองสิทธิความเสมอภาคไว้ด้วยเช่นกัน¹⁶¹

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวง กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ ลงวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2547 ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ขน ลาก หรือ เข็นของหนัก สำหรับลูกจ้างหญิงไม่เกินน้ำหนัก 25 กิโลกรัม สำหรับลูกจ้างชายไม่เกินน้ำหนัก 55 กิโลกรัม ซึ่งเมื่อพิจารณาหลักกฎหมาย ลูกจ้างหญิงที่ทำงานยก แบก หาม หาบ ขน ลาก หรือเข็นของหนัก ได้ถึง 25 กิโลกรัม นับว่าทำงานเต็ม 100% ของกำลังความสามารถของเพศหญิง เช่นเดียวกับลูกจ้างชายที่ทำงานยก แบก หาม หาบ ขน ลาก หรือเข็นของหนัก ได้ถึง 55 กิโลกรัม ถือเป็นการทำงานเต็ม 100% ของกำลังความสามารถของเพศชาย ดังนั้นในการพิจารณาตามหลักรัฐธรรมนูญ และหลักกฎหมายแรงงาน จึงเป็นการสมควรที่ลูกจ้างหญิงจะได้รับค่าจ้างอย่างเสมอภาคเท่ากับลูกจ้างชาย

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติพบว่า เพศ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการกำหนดค่าจ้างที่ไม่เสมอภาค โดยเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับกิจการข้าวสาร นายจ้างจะจ่ายตามจำนวนข้าวสารที่แบกได้ ซึ่งลูกจ้างหญิงไม่สามารถแบกข้าวสารได้น้ำหนักเท่ากับลูกจ้างชาย จากปัจจัยทางสรีระกายภาพที่แตกต่างกัน เป็นผลให้การจ่ายค่าจ้างไม่เสมอภาคกัน เช่น ลูกจ้างชายแบกข้าวสารได้ 15 กระสอบ ได้รับค่าจ้าง 150 บาท ขณะที่ลูกจ้างหญิงแบกข้าวสารได้ 10 กระสอบ ได้ค่าจ้าง 100 บาท แม้ว่าจะทำงานในลักษณะเดียวกันเต็ม 100% ของความสามารถ นอกจากนี้ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง พบว่า ลูกจ้างหญิงไม่ได้รับความเสมอภาคในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ การจ้างงานโอกาสที่นายจ้างจะรับเข้าทำงาน ความก้าวหน้า สวัสดิการของลูกจ้างหญิงไม่เท่าเทียมกับสวัสดิการของลูกจ้างชาย แม้ว่าลักษณะงาน คุณภาพ และปริมาณงานระหว่างลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชายจะเหมือนกัน

ปัญหาที่สำคัญที่ควรพิจารณาในทางกฎหมาย คือ เป็นเรื่องยากในการพิสูจน์ความเท่าเทียมกันในการทำงานที่มีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง การคุ้มครองทางกฎหมายในประเด็นการจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคสำหรับลูกจ้างหญิงจึงไม่ได้รับการคุ้มครองเท่าที่ควร ดังนั้น ลูกจ้างหญิงมักได้รับค่าจ้างน้อยกว่าลูกจ้างชาย

¹⁶⁰ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2545). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 208.

¹⁶¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 30 บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมาย และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะความแตกต่างในเรื่องเพศ ฯลฯ จะกระทำมิได้”

(2) รูปแบบของค่าจ้าง

ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินเท่านั้น จะจ่ายค่าจ้างโดยใช้บัตรหรือสิ่งของแทนเงินไม่ได้ และเงินที่จ่ายดังกล่าวต้องเป็นเงินตราไทย หากลูกจ้างยินยอม นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นตัวแทนเงิน เช่น เช็ค คำสัญญาใช้เงิน หรือจ่ายเป็นเงินตราต่างประเทศก็ได้ โดยความยินยอมของลูกจ้างดังกล่าว นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมให้ไว้ชัดเจนเป็นการเฉพาะด้วย¹⁶²

(3) การจ่ายค่าจ้างให้โดยตรง

หลักการจ่ายให้โดยตรง หมายถึง การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ไม่ผ่านบุคคลอื่น ทั้งนี้เพื่อที่จะคุ้มครองสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่แน่นอน และเป็นการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองหลักการจ่ายให้โดยตรงนี้ไว้ในหมวดเกี่ยวกับการใช้จ้างงานทั่วไป แต่ได้มีการบัญญัติคุ้มครองไว้ในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก ตามมาตรา 51 โดยห้ามมิให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดา มารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้าง ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

หลักเกณฑ์โดยย่อ คือ

- (1) ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น
- (2) ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานของลูกจ้างเด็ก
- (3) ห้ามจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กล่วงหน้า
- (4) ห้ามนายจ้างหักหนี้จากค่าจ้างของลูกจ้างเด็ก

พิจารณาตามความข้างต้นนี้ จึงเห็นได้ว่า มีเพียงแต่การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเด็กเท่านั้นที่เทียบเคียงได้กับหลักการจ่ายให้โดยตรง ดังนั้นหากมีการจ้างลูกจ้างที่มีไม่ใช่เป็นแรงงานเด็ก ลูกจ้างอาจตกลงกับนายจ้างว่าให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างให้แก่บิดา หรือมารดา หรือคู่สมรส

¹⁶² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 77.

ของลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่ลูกจ้างไว้วางใจให้รับเงินค่าจ้างแทนได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

สำหรับสถานที่จ่ายค่าจ้างนั้น ได้มีการบัญญัติไว้ในกรณีการจ่ายค่าจ้างโดยปกติจะต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น เช่น โอนเข้าบัญชีธนาคารแล้วให้ลูกจ้างไปเบิกจากธนาคารเอง เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง¹⁶³ ความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ ชัดเจนเป็นการเฉพาะ¹⁶⁴ ซึ่งการกำหนดให้จ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างดังกล่าว จึงไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นการคุ้มครองตามหลักการจ่ายให้โดยตรง ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างยังอาจจ่ายค่าจ้างให้กับคนที่ลูกจ้างตกลงให้มารับแทนได้ โดยไม่ผิดกฎหมาย

(4) การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีบทบัญญัติการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ในมาตรา 76 ไว้โดยการกำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับเงินเต็มจำนวนไม่ต้องถูกหักมากมายจนเหลือเงินเป็นจำนวนน้อย อันมีผลก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่การดำรงชีพของลูกจ้างได้¹⁶⁵

อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างเรียกเก็บเงินจากค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระภาษีเงินได้นั้น ถือว่าเป็นสิ่งถูกต้องตามกฎหมาย เป็นหน้าที่ของพลเมืองไทยทุกคนที่จะต้องเสียภาษีอยู่แล้ว หรือเงินตามกฎหมายอื่นที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระตามกฎหมายเช่นเงินสมทบกองทุนประกันสังคม หรือเงินตามโครงการสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างฝ่ายเดียวและลูกจ้างสมัครใจที่จะร่วมโครงการนั้นๆ แล้วก็หักได้เพราะเป็นประโยชน์และหน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติ เจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างนั้น ก็มุ่งเพื่อจะคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างหักเงินของลูกจ้างเพื่อประโยชน์แก่นายจ้างหรือบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน แต่ถ้าวการกระทำไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างหรือเป็นหน้าที่ของลูกจ้างก็สมควรที่จะกระทำได้¹⁶⁶

หน้าที่นายจ้างหักได้ตามกฎหมายแรงงานไทยมี 5 ประเภท

¹⁶³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 55.

¹⁶⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 77.

¹⁶⁵ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม. (2547). การกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. หน้า 45.

¹⁶⁶ สุชาติ วิเศษศักดิ์. (2545). คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. หน้า 149.

(1) ชำระหนี้ภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย หรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกัน กับสหกรณ์ ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

ดังนั้น เงินค่าจ้างของลูกจ้างที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักได้ จะเป็นไปเพื่อการชำระหนี้ภาษีเงินได้ หรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่นเงินประกันสังคม ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนี้สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่น หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่ลูกจ้างยินยอมล่วงหน้าให้หัก เงินประกัน เงินชดใช้ค่าเสียหาย เงินสะสมกองทุนเงินสะสม แต่นายจ้างจะหักได้ไม่เกินเพดานที่กฎหมายกำหนด คือ

- หักค่าจ้างเพื่อหนี้ประเภทเดียว ไม่เกินร้อยละ 10
- หักค่าจ้างเพื่อหนี้หลายประเภท รวมแล้ว ไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่าย¹⁶⁷

ยกเว้นในกรณีที่เป็นการหักภาษีเงินได้หรือเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องชำระ จะต้องหักไว้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย แต่ถ้าจะหักเกินเพดานที่กฎหมายกำหนด ก็สามารถทำได้ หากลูกจ้างยินยอม ซึ่งความยินยอมดังกล่าวนายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ¹⁶⁸

ประเด็นที่น่าสนใจในเรื่องหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน คือ การนำค่าจ้างมาหักกลบลบหนี้กับหนี้ที่ลูกจ้างมีต่อนายจ้างสามารถทำได้หรือไม่

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาเพื่อเป็นเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหาย หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

¹⁶⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 76.

¹⁶⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 77.

เมื่อได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง¹⁶⁹ นายจ้างจะนำไปหักกับหนี้อื่นมิได้ ในเรื่องการหักหนี้จากการจ่ายค่าจ้าง ได้มีคำพิพากษาฎีกาเกี่ยวกับการตีความความหมายของคำว่า “หนี้อื่น” ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 30¹⁷⁰ ซึ่งพอเทียบเคียงกับเรื่องนี้ได้ดังนี้

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๔๖-๓๕๔๗/๒๕๒๔

คำว่า “หนี้อื่น” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๓๐ หมายถึง หนี้อื่นๆที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง หนี้ที่โจทก์ทั้งสองต้องรับผิดชอบใช้ให้แก้จบลายเนื่องจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างจึงมิใช่หนี้อื่น ซึ่งนายจ้างจะนำมาหักจากค่าจ้างมิได้

คดีเรื่องนี้ ลูกจ้างทำงานในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีหน้าที่ปัดเปิดประตูหน้าต่างโรงซ่อมรถจักรดีเซล ต่อมามีคนร้ายโจรกรรมทรัพย์สินของโรงซ่อมรถจักรดีเซลระหว่างที่ลูกจ้างทำหน้าที่ปัดเปิดประตูหน้าต่าง นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างประมาทเลินเล่อบกพร่องต่อหน้าที่ จึง ได้สั่งให้ลูกจ้างรับผิดชอบใช้เงิน โดยหักจากค่าจ้างของลูกจ้างรายเดือนและตัดค่าจ้าง ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหลักการจ่ายเต็มจำนวน คือ นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชดเชยทรัพย์สินที่ถูกลักหรือไม

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๓๐ ที่กำหนดไว้ว่า “ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้” นั้น มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าแรงงานมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง ถือว่าเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนเพราะการปล่อยให้ นายจ้างเอาเปรียบกดขี่ข่มเหงลูกจ้างย่อมจะก่อให้เกิดความระส่ำระสายและกระทบกระเทือนความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง ในทางกลับกัน ถ้าปล่อยให้ลูกจ้างประมาทเลินเล่อและมีความบกพร่องในการทำงานหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างอย่างไรก็ได้ โดยนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะออกคำสั่งหรือวางระเบียบหรือทำข้อตกลงใด ๆ เพื่อป้องกันความเสียหายนั้น ความสงบเรียบร้อยของประชาชนก็ย่อมจะถูกทำลายเช่นเดียวกัน ดังนั้น ประกาศกระทรวง มหาดไทยดังกล่าว จึงมิได้มีเจตนารมณ์ที่จะให้เป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดแต่เพียงฝ่ายเดียว คำว่า “หนี้อื่น” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 30 หมายถึงหนี้ชนิดใดที่เคราะห์ข้อความที่ว่า “ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดนายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้” แล้วตีความกลับกันได้ว่า ถ้าไม่ใช่ “หนี้อื่น” แต่เป็นหนี้เกี่ยวข้องกับตัวค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดนั้นเองก็ย่อมจะ

¹⁶⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 76(4).

¹⁷⁰ สุชาติวิริยวงศ์. เล่มเดิม. หน้า 156.

หักได้ กรณีนี้เป็นหน้าที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบใช้แก่นายจ้างเนื่องจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างจึงเห็นว่า นายจ้างจึงมีสิทธิหักค่าจ้างของลูกจ้างชดเชยความเสียหายสำหรับทรัพย์สินของจำเลยที่ถูกโจรกรรมได้

นอกจากนี้ หนี้ที่นายจ้างจะนำมาหักจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดไม่ได้ นั่นหมายถึง หนี้นี้กับบุคคลอื่นๆ เช่น ลูกจ้างกู้ยืมกัน เป็นหนี้ร้านค้า ฯลฯ ซึ่งไม่เกี่ยวกับค่าจ้าง ในกรณีที่นายจ้างจัดสวัสดิการการเงินกู้ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้าง ย่อมหักค่าจ้างชำระหนี้ได้ตามสัญญาที่ลูกจ้างผู้กู้ยืมได้ให้ไว้¹⁷¹

โดยสรุปกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยขอมให้นายจ้างหักกลับสหหนี้ของนายจ้างกับเงินค่าจ้างได้ในกรณีชดเชยค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ที่ลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ รวมถึงหนี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

(5) ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ซึ่งทำให้นายจ้างในประเทศไทยกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่ใช้ในการคำนวณค่าจ้าง เช่น คำนวณค่าจ้างเป็นเดือน ก็จะจ่ายค่าจ้างเดือนละ 1 ครั้ง หรือในกรณีคำนวณค่าจ้างเป็นรายวัน รายชั่วโมง รายสัปดาห์ หรือจ่ายทุก 15 วัน ก็จะคำนวณระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างสั้นลงอีก เช่น จ่ายทุกวัน ทุกสัปดาห์ ทุก 15 วัน แต่อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่จะตกลงกันจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าว มีดังนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกิน 1 เดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน¹⁷²

ในกรณีที่มีการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง¹⁷³

¹⁷¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อรรถพล มนัสไพญญ์ และสุกัญ มนัสไพญญ์. (2544). *ปจณา-วิสัยนา กฎหมายแรงงานและปัญหาทางปฏิบัติ, การบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์*. หน้า 256.

¹⁷² พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 70.

¹⁷³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 70 วรรคสอง

ในกรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดเนื่องจากลูกจ้างลาออก กฎหมายไม่ได้กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นๆ ไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น กำหนดการจ่ายสำหรับกรณีลาออกต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นสำคัญ¹⁷⁴

(6) การจ่ายเงินกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติรับรองในเรื่องการจ่ายเงินกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว มีหลักเกณฑ์ดังนี้

“ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุด กิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใด ที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้าง หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ ล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง”¹⁷⁵

วัตถุประสงค์ของบทบัญญัตินี้ก็เพื่อให้โอกาสนายจ้างที่จะหยุด กิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ในกรณีที่มิใช่จากเหตุหนึ่งเหตุใดอันเกิดจากตัวของนายจ้างเองซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย เช่นการขาดแคลนวัตถุดิบ ขอดสั่งซื้อสินค้าลดลง เครื่องจักรเกิดความเสียหาย หรือเกิดการขาดสภาพคล่องทางการเงิน เป็นต้น ขณะเดียวกันก็เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนเกินควรในขณะที่นายจ้างหยุดกิจการ โดยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ซึ่งการหยุดชั่วคราวตามมาตรานี้หากครบเงื่อนไขตามที่บัญญัติไว้แล้วถือว่าเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะหยุดงานชั่วคราวได้เลย โดยไม่คำนึงถึงว่าลูกจ้างที่หยุดงานนั้นจะเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่¹⁷⁶

ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากเป็นการหยุดการประกอบกิจการเนื่องจากเหตุสุดวิสัย¹⁷⁷ นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง มีประเด็นที่ควรพิจารณาว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือไม่ในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัยขึ้น ทั้งนี้ ไม่มี

¹⁷⁴ พงษ์รัตน์ เกรือกกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 210.

¹⁷⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 75.

¹⁷⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8880-8886/2542

¹⁷⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 “เหตุสุดวิสัย” หมายความว่า เหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้นก็ตี จะให้ผลพิบัติก็ตี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น

กฎหมายที่บัญญัติไว้เป็นพิเศษเกี่ยวกับเหตุสุดวิสัย ดังนั้น จึงต้องพิจารณาโดยใช้หลักกฎหมายแพ่งดังนี้

(1) นายจ้างมีหน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน คือ จ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง (มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) ดังนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงาน แต่นายจ้างไม่มีงานที่จะส่งมอบให้ นายจ้างยังคงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ตราบใดที่หน้าที่นั้นยังไม่เป็นการพ้นวิสัย รวมทั้งความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีอยู่

(2) ในลักษณะการชำระหนี้ตามกฎหมายแพ่ง ลูกจ้างเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิ (มาตรา 253 (3) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) และนายจ้างมีหน้าที่ส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 575) แม้ว่าการส่งมอบงานไม่สามารถกระทำได้ด้วยเหตุที่มาจากฝ่ายนายจ้าง อาทิ การหยุดกิจการชั่วคราว หรือด้วยเหตุสุดวิสัยก็ตาม แต่ตราบใดที่ยังไม่เป็นการพ้นวิสัย ฝ่ายที่เป็นลูกหนี้ยังต้องมีหน้าที่ชำระหนี้ ดังนั้น เมื่อลูกจ้างพร้อมที่จะชำระหนี้ด้วยการทำงาน นายจ้างจึงยังคงต้องชำระหนี้ด้วยการจ่ายค่าจ้างเช่นกัน

ประเด็นทางกฎหมายตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีข้อพิจารณาเกี่ยวกับ มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้าง แม้ว่านายจ้างจะมีสิทธิในการจ้าง หรือเลิกจ้าง โดยใช้อำนาจหรือดุลพินิจต่างๆ ได้โดยไม่ถือเป็นการกระทำผิดกฎหมาย แต่กฎหมายได้มีมาตรการที่ช่วยชะลอ ไม่ให้นายจ้างใช้อำนาจในการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างทันทีทันใด โดยนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นของตนเองว่ามีสาเหตุถึงขั้นที่เป็นเหตุสุดวิสัยหรือไม่ จนทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนของตน และนายจ้างจะต้องแจ้งเรื่องการหยุดกิจการให้ลูกจ้างของตน และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้า เสียก่อน นายจ้างไม่สามารถปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดหรือลูกจ้างบางส่วนในทันทีทันใด นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 จึงเป็นมาตรการทางกฎหมายที่ทำให้การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นช้าลง หรือถ้าหากหาแนวทางที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อความอยู่รอดของกิจการนายจ้าง และลูกจ้างไม่ขาดรายได้ ก็อาจช่วยให้นายจ้างไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้างเลยก็ได้

ในช่วงเศรษฐกิจวิกฤตที่ผ่านมาประมาณปี พ.ศ. 2540-2541 บริษัทรถยนต์บางแห่งในประเทศไทย ได้ให้ลูกจ้างทั้งหมดในบริษัทเลือกวิธีการชะลอการเลิกจ้าง ดังนี้

- (1) ลดจำนวนลูกจ้างลงให้เหลือครึ่งหนึ่ง ลูกจ้างที่ยังคงทำงานอยู่ ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามปกติ
- (2) ลดค่าจ้างของลูกจ้างทุกคนลงครึ่งหนึ่ง และลดวันทำงานลง

ลูกจ้างของบริษัทดังกล่าว ตกลงใจกันเลือกวิธีที่ 2 ในการชะลอการเลิกจ้างของบริษัท เพื่อให้ทุกคนอยู่รอด มีงานทำ มีรายได้ในระดับหนึ่งและยังแสดงถึงความสามัคคีของลูกจ้าง

ในทางกฎหมาย ไม่มีบทบัญญัติที่ให้อำนาจแก่นายจ้างในการลดค่าจ้างของลูกจ้าง เนื่องจากหลักกฎหมายถือว่านายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงค่าจ้างไว้ต่อกัน ก่อนการจ้างงานแล้ว การลดค่าจ้างลงนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในจำนวนที่ต่ำกว่าค่าจ้างที่ได้ตกลงกันไว้กับนายจ้าง ถือว่าเป็นผลเสียหายนกับลูกจ้าง และถือว่านายจ้างปฏิบัติผิดสัญญาในการจ่ายค่าจ้างไม่ครบตามจำนวนที่ตกลงกัน โดยเฉพาะหากนายจ้างลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอมด้วย แต่อย่างไรก็ดี กฎหมายยังมีข้อยกเว้นในกรณีของการลดค่าจ้างโดยลูกจ้างยินยอมหรือตกลงด้วย ซึ่งการลดค่าจ้างในกรณีเช่นนี้นายจ้างจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายด้วย กล่าวคือ มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้การขอลดค่าจ้างนั้น นายจ้างจะต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปยังลูกจ้างเพื่อทำการเจรจาตกลงในการลดค่าจ้างตามกระบวนการกฎหมายต่อไป จึงจะถือว่า เป็นการกระทำโดยไม่ผิดต่อสัญญาจ้างงาน

(7) การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาช่วง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง โดยกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วง เวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม¹⁷⁸ ซึ่งเป็นการกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างทุกกรณีในส่วน of เงินที่ลูกจ้างจะได้รับ

เมื่อผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปได้จ่ายเงินที่ต้องจ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างแล้ว ผู้รับเหมาชั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงนั้นมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างที่แท้จริงนั้นได้

สาเหตุที่ประเทศไทยต้องมีบทบัญญัติให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสาย และผู้รับเหมาชั้นต้นถ้ามี ร่วมรับผิดชอบในหนี้ค่าจ้างตามกฎหมายจ้างแรงงาน และได้บัญญัตินิยามความหมายของ นายจ้าง รวมถึงผู้ประกอบการโดยวิธีเหมาค่าแรง ซึ่งมีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้าง และมีหน้าที่อื่นๆตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจ ประกอบกับการแข่งขันทางการค้า เพื่อให้มีค่าใช้จ่ายที่น้อยที่สุด แต่มีผลกำไรมากที่สุด ดังนั้นผู้ประกอบการจึงต้องการลดต้นทุน

¹⁷⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 12.

ซึ่งค่าจ้างถือเป็นต้นทุนตัวหนึ่ง ดังนั้นผู้ประกอบการจึงพยายามลดต้นทุนโดยใช้ให้ผู้รับเหมาไปดำเนินการต่อ เพื่อลดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆตามกฎหมายแรงงาน โดยผู้รับเหมาอาจไปเหมาช่วงอีกทอดหนึ่ง

เนื่องจากผู้รับเหมาช่วง ในบางครั้งเป็นผู้รับเหมารายย่อยอาจไม่มีเงินค่าจ้างจ่ายตอบแทนการทำงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนตามสัญญา จึงกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสาย รวมทั้งผู้รับเหมาชั้นต้นรับผิดชอบในหนี้เงินตามสัญญาจ้างแรงงาน

สำหรับผู้ประกอบการ โดยลักษณะของการเหมาค่าแรงให้ผู้รับเหมาไปทำงาน ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการ และผู้รับเหมาเป็นการจ้างทำของ และผู้ประกอบการไม่มีความสัมพันธ์ใดๆกับลูกจ้างที่ผู้รับเหมาไปหา มา ซึ่งจุดนี้เองเป็นการพยายามหลีกเลี่ยงการเป็นนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นกฎหมายแรงงานจึงนิยามความหมายของนายจ้างโดยรวมถึง “ผู้ประกอบการซึ่งได้จ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบหมายให้บุคคลหนึ่งคนใดรับช่วงไปดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าว”

จากนิยาม ผู้ประกอบการที่ถือเป็นนายจ้างต้องว่าจ้างให้ผู้อื่น ทำงานธุรกิจ หรือกระบวนการผลิตที่อยู่ในความรับผิดชอบของคน¹⁷⁹ อาทิเช่น ผู้ประกอบการ A ประกอบกิจการรักษาความสะอาด ไปว่าจ้างผู้รับเหมาให้ทำงานทำความสะอาด ในกรณีเช่นนี้ เป็นการจ้างเหมาในการประกอบกิจการของคน A มีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างเช่นเดียวกับผู้รับเหมา แต่หากเป็นการว่าจ้างโดยเหมาค่าแรงให้ผู้รับเหมาไปทำงานอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของคนหรือกระบวนการผลิตที่อยู่ในความรับผิดชอบของคน ผู้ประกอบการ A ก็ไม่มีฐานะเป็นนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงาน

(8) การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

จุดมุ่งหมายหลักของการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย เพื่อไม่ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตราใดก็ได้ขึ้นอยู่กับความพอใจหรือความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่ว่าลูกจ้างนั้น จะเป็นลูกจ้างประเภทใด เช่น ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอนและไม่แน่นอน ฯลฯ ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายเห็นว่าการที่จะปล่อยให้อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง หรือความตกลงกันนั้น พื้นฐานของการ

¹⁷⁹ หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๘๘-๖๘๐๔/๒๕๕๔

ไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่าเสียเปรียบอยู่ตลอดเวลา กฎหมายจึงกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเพื่อให้ให้นายจ้างปฏิบัติตาม

สำหรับแนวคิดเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ควรพิจารณาจากกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้าง และตัวแทนภาครัฐบาล ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันทั้ง 3 ฝ่าย ปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มนายจ้าง ได้แก่ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง และความอยู่รอดของธุรกิจของนายจ้าง ปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มลูกจ้าง ได้แก่ ค่าครองชีพในระดับมาตรฐานที่ลูกจ้างพึงดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียง และค่าจ้างอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานและความสามารถ ส่วนปัจจัยทางภาครัฐบาล ได้แก่ การคำนึงถึงการรวมขอมประโยชน์ประนีประนอมทั้งกลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้างให้สามารถทำงานอยู่ร่วมกันได้ นำมาซึ่งการประสานผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ปัจจุบันการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะใช้ในรูปประกาศกระทรวงแรงงาน ซึ่งอาศัยอำนาจตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองเป็นอำนาจของฝ่ายบริหาร โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยไม่มีกฎหมายเป็นพระราชบัญญัติในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้องค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ คณะกรรมการค่าจ้าง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดเป็นรายวัน โดยใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท

หลักการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงควรเป็นแนวทางเพื่อให้ลูกจ้างได้มีเงินจำนวนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการยังชีพหรือดำรงชีวิตประจำวัน ไม่เลือกใช้เฉพาะลูกจ้างที่เข้าใหม่หรือลูกจ้างประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ ขณะที่ฝ่ายนายจ้าง มีความเห็นว่า ลูกจ้างที่ผ่านงานมาแล้ว หรือลูกจ้างที่มีทักษะในการทำงาน หรือเป็นลูกจ้างประจำเท่านั้น จึงมีความชอบธรรมที่จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับฝ่ายลูกจ้างมีความเห็นว่า ค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในส่วนที่เป็นค่าจ้างรายวัน หรือเป็นค่าจ้างรายเดือนเท่านั้น เงินอื่นใดนอกเหนือจากเงินดังกล่าว ไม่เป็นค่าจ้างขั้นต่ำทั้งสิ้น

ปัญหาของการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยในปัจจุบัน เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นระบบที่ตึงตัว ไม่มีความยืดหยุ่น หากกิจการของนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ นายจ้างต้องการลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างและลดค่าจ้างลง แต่หากการลดค่าจ้างดังกล่าวอาจมีผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในระดับที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นปัญหาว่า ควรมีมาตรการทางกฎหมายอย่างไรที่จะเป็นการช่วยเหลือดูแลทั้งฝ่ายนายจ้างเพื่อให้ดำเนินกิจการต่อไปได้ และฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้ยังคงมีรายได้ในระดับหนึ่ง

ในส่วนของผู้จ้าง ที่มีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time) เช่น ผู้จ้างที่เป็นนักเรียน นักศึกษา แต่เดิมไม่มีกฎหมายคุ้มครองในเรื่องการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการเฉพาะ ค่าจ้างของงานลักษณะดังกล่าวขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของนายจ้าง หรือการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับผู้จ้าง ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการบังคับใช้กฎหมายสำหรับการจ้างงานที่ไม่เต็มเวลา ทั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างได้เสนอให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ประสงค์จะหารายได้พิเศษ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้เห็นชอบด้วย จึงได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2548) โดยได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ชั่วโมงละ 25 บาท สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่ประสงค์จะทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ในกิจการขายสินค้า และบริการลูกค้า งานวิจัยตลาด งานร้านอาหาร งานห้างสรรพสินค้า งานบริการในร้านสะดวกซื้อ และงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงอันตราย ในช่วงเปิดภาคเรียนปกติไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง และในช่วงปิดภาคเรียน ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง¹⁸⁰

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำในการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาสำหรับแม่บ้าน หรือบุคคลทั่วไปที่ต้องการหารายได้พิเศษเสริมจากงานประจำ ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง โดยไม่สามารถเรียกร้องความช่วยเหลือทางกฎหมายได้

(9) ความรับผิดชอบในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

ประเทศไทยได้บัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นการกำหนดสภาพบังคับในทางแพ่งไว้ตามมาตรา 9 ซึ่งให้หลักเกณฑ์ว่า เมื่อได้ตกลงกันว่าจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อไรแล้วนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามที่ได้กำหนดไว้นั้น หากนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และหนี้ถึงกำหนดแล้ว นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ถือว่านายจ้างผิดนัดเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง โดยลูกจ้างไม่ต้องบอกกล่าวทวงถาม¹⁸¹ และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ครบถ้วนตามที่ได้ตกลงกันไว้ ไม่ว่าเกิดจากลืมจ่าย เกิดความเข้าใจผิด หรือเพราะเหตุใดก็ตาม ตามกฎหมายถือว่านายจ้างผิดนัดต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 15 ต่อปีของยอดเงินที่ค้างชำระอยู่

กรณีผิดนัดจ่ายค่าจ้างหรือจ่ายให้ไม่ครบจำนวนโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เช่นนายจ้างไม่จ่ายเนื่องจากไม่พอใจลูกจ้างเป็นการส่วนตัวและต้องการกลั่นแกล้ง หรือนายจ้างนำเงินไปเล่นการพนันหมก หรือนำเงินไปลงทุนอย่างอื่น จึงไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่นนี้ถือ

¹⁸⁰ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ลงวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2548.

¹⁸¹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 221.

ว่าเป็นการจงใจผิดนัด นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 15 ของยอดเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลา 7 วัน

เงินเพิ่มที่นายจ้างจะต้องจ่ายนี้ เป็นการจ่ายนอกเหนือไปจากดอกเบี้ย คือนอกจากต้องจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 15 ในระยะเวลาที่ผิดนัด หากการผิดนัดปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างยังต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุกๆ 7 วันด้วย เงินเพิ่มนี้มีจำนวนค่อนข้างมากประมาณถึงร้อยละ 720 ต่อปี¹⁸²

กรณีตัวอย่าง / ศึกษา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๓/๒๕๒๕

จำเลยไม่อนุญาติให้โจทก์ลาพักโดยถือว่าโจทก์ขาดงานและตัดค่าจ้างโจทก์ ๓๔๘ บาท แม้มีการไม่อนุญาติให้ลาพักเป็นการขัดต่อข้อบังคับและจำเลยต้องคืนเงิน ๓๔๘ บาทแก่โจทก์ จำเลยต้องชดเชยดอกเบี้ยร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ เพราะไม่ใช่เงินค่าจ้างที่นายจ้างผิดนัดในการจ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

คดีเรื่องนี้ ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ได้รับโทรเลขจากญาติต่างจังหวัดให้กลับบ้านด่วน จึงยื่นใบลาพักส่วนตัว เมื่อกลับมาปฏิบัติงาน ได้ถูกตัดค่าจ้าง ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหลักความรับผิดชอบในเรื่องดอกเบี้ย และเงินเพิ่ม คือ ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องดอกเบี้ยจากการผิดนัดชำระค่าจ้างหรือไม่

ศาลฎีกาวินิจฉัยเห็นว่า การยื่นใบลาพักพร้อมทั้งชี้แจงเหตุจำเป็น ซึ่งไม่อาจรอฟังคำสั่งอนุญาตจากนายจ้าง ถูกต้องตามข้อบังคับดังกล่าวของนายจ้างแล้ว แม้จะปรากฏว่าธุรกิจการงานซึ่งลูกจ้างต้องกระทำนั้นเป็นเพียงไปกู้เงินให้พี่ชายไปทำงานที่ต่างประเทศก็ตาม เป็นเรื่องที่ลูกจ้างพึงทราบภายหลังจากการหยุดงานไปแล้ว นายจ้างจะถือเหตุนี้เป็นข้ออ้างไม่อนุญาติใบลาของลูกจ้างหาได้ไม่ การที่นายจ้างไม่อนุญาติใบลาของลูกจ้างโดยถือว่าลูกจ้างขาดงานและมีคำสั่งลงโทษลูกจ้างนั้น จึงเป็นการไม่ชอบด้วยระเบียบข้อบังคับ ศาลขอที่จะพิพากษาเพิกถอนคำสั่งและให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้าง สำหรับดอกเบี้ยที่ลูกจ้างเรียกร้องนั้น เห็นว่าเงินจำนวนนี้เป็นค่าจ้างซึ่งนายจ้างตัดค่าจ้างกรณีกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ไม่ใช่เงินซึ่งนายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างตามที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 31 ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยได้เพียงในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 224 นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่ลูกจ้าง

¹⁸² พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 222.

การที่กฎหมายกำหนดไว้ดังกล่าว ก็เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตรงตามเวลาที่กำหนด มิฉะนั้นแล้ว ลูกจ้างอาจได้รับความเดือดร้อน เพราะไม่ได้รับค่าตอบแทนตามกำหนดหรือได้รับไม่ครบถ้วน แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างไว้ด้วยว่า ถ้านายจ้างพร้อมที่จะจ่ายเงินดังกล่าว แต่ไม่พบลูกจ้างหรือลูกจ้างไม่ยอมรับ ถ่วงเวลาเพื่อจะรับ ดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายได้ ซึ่งจะทำให้การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มยุติลงนับแต่วันที่นำเงินไปวางไว้¹⁸³

(10) อายุความเกี่ยวกับค่าจ้าง (Prescription of Wage)

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของประเทศไทย นั้น ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องอายุความในการที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิเรียกร้องเอาค่าจ้างไว้ นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มิได้กำหนดเรื่องอายุความในการเรียกร้องสินจ้างไว้เป็นพิเศษ จึงต้องนำบทบัญญัติทั่วไปในบรรพ 1 ลักษณะ 6 อายุความ มาใช้บังคับ ซึ่งอาจแยกอายุความในการเรียกร้องสินจ้าง หรือค่าจ้างออกเป็น 3 ประการ ดังต่อไปนี้

(1) อายุความ 5 ปี ตามมาตรา 193/33 (4) คืออายุความในการเรียกร้องเอาเงินเดือน หรือค่าจ้างค้างจ่ายที่มีการกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลา เช่น ตกลงกันจ่ายค่าจ้างทุก 2 เดือน ทุก 3 เดือน หรือทุก 6 เดือน เป็นต้น

(2) อายุความ 2 ปี ตามมาตรา 194/34 (9) คืออายุความในการเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่น รวมทั้งเงินที่ลูกจ้างได้ออกทศรองไปก่อน หรือนายจ้างเรียกเอาคืน ซึ่งเงินเช่นว่านั้นที่ตนได้จ่ายไปก่อน เงินค้างจ่ายดังกล่าวนี้ไม่มีกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลา คือจ่ายตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือจ่ายตามระยะเวลาทำงานก็ได้ เช่น ลูกจ้างเย็บเสื้อผ้าโดยได้ค่าจ้างเป็นรายชิ้น หรือลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง หรือรายวันตามเวลาที่ทำงาน ซึ่งอาจตกลงกันจ่ายเป็นคราวๆ เช่น 7 วัน หรือ 15 วัน ค่อยครั้งก็ได้ เพราะจำนวนเงินจะมากหรือน้อยอยู่ที่เวลาทำงาน มิใช่เป็นจำนวนเงินที่แน่นอน

(3) อายุความ 2 ปี ตาม มาตรา 193/34 (8) คือกรณีลูกจ้างซึ่งรับใช้การงานส่วนบุคคล เรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่นเพื่อการงานที่ทำ รวมทั้งเงินที่ได้ออกทศรองไปก่อน หรือนายจ้างเรียกเอาคืน ซึ่งเงินเช่นว่านั้นที่ตนได้จ่ายล่วงหน้าไป อายุความ 2 ปีตามข้อนี้ ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำงานเพื่อรับใช้การงานส่วนบุคคลเท่านั้น และได้รับค่าจ้างหรือสินจ้างตอบแทนตามผลงาน

¹⁸³ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม, เล่มเดิม, หน้า 60.

ที่ทำได้ซึ่งมิใช่เงินเดือนประจำ เช่น นายจ้าง จ้างพนักงานต้อนรับของโรงแรมมาทำหน้าที่บริการแขกของนายจ้างที่บ้านในงานเลี้ยงวันเกิดเป็นการส่วนตัว เป็นต้น¹⁸⁴

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น จะเห็นได้ว่า มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศ อันได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย มีหลักเกณฑ์ วิธีการที่ใกล้เคียงและแตกต่างจากการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยในหลายประเด็น กล่าวคือ ประเทศเกาหลีใต้ ได้วางข้อกำหนดที่สำคัญ ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคให้ชายและหญิงต้องเท่าเทียมกัน การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดหรือรูปแบบอื่นได้ หากมีกฎหมายกำหนด หรือบทบัญญัติพิเศษ หรือมีข้อตกลงกัน การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง การจ่ายเต็มจำนวนโดยหักบางส่วนได้ตามกฎหมายกำหนด การจ่ายค่าจ้างมากกว่า 1 ครั้งต่อเดือนตามวันที่กำหนด การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างจำนวนที่แน่นอนให้แก่ลูกจ้างตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงานและกำหนดให้ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงรายถัดขึ้นไปรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้าง หากผู้รับเหมาช่วงไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้ การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างมีเหตุถูกเลิกจ้าง การจ่ายค่าจ้างกรณีธุรกิจหยุดกิจการชั่วคราว การกำหนดให้นายจ้างจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีกฎหมายแยกเป็นพระราชบัญญัติต่างหากไม่บัญญัติรวมในกฎหมายแรงงาน การกำหนดอายุความให้ลูกจ้างใช้สิทธิในการเรียกร้องค่าจ้างภายใน 3 ปี ส่วนการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ได้วางหลักเกณฑ์สำคัญ คือ การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคให้ชายและหญิงต้องเท่าเทียมกัน การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสด หรือรูปแบบอื่นได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรง หรือจ่ายให้แก่ผู้รับมอบอำนาจได้ การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน โดยหักบางส่วนได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจ่ายค่าจ้างอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือนตามวันที่กำหนด การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างมีเหตุถูกเลิกจ้าง การจ่ายค่าจ้างหากธุรกิจหยุดกิจการชั่วคราวโดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดอายุความให้ลูกจ้างใช้สิทธิในการเรียกร้องค่าจ้างภายใน 1 ปี

สำหรับประเทศฟิลิปปินส์ ได้วางข้อกำหนดที่สำคัญ ได้แก่ การจ้างงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดหรือเช็ค หรือหนังสือคำสั่งจ่าย การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างโดยตรงยกเว้นกรณีภาวะสุดวิสัย และลูกจ้างเสียชีวิต การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนแต่นายจ้างสามารถหักบางส่วนได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยทุกๆ

¹⁸⁴ วีระ ศรีธรรมรักษ์, เล่มเดิม, หน้า 66.

2 สัปดาห์ หรือเดือนละ 2 ครั้งโดยมีช่วงวันห่างไม่เกิน 16 วัน การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาหรือรับเหมาช่วงโดยนายจ้างของผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงต้องร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง หากกิจการล้มละลายหรือยุบลง ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองในการรับค่าจ้างคงค้างและเงินช่วยเหลืออื่นๆ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดอายุความในการใช้สิทธิเรียกร้องค่าจ้างของลูกจ้าง กำหนด สิบปี หากมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และกำหนด 6 ปี หากทำสัญญาด้วยวาจา ส่วนการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้วางหลักเกณฑ์สำคัญคือ การจ้างงานโดยให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติทั้งชายและหญิง การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสด การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรง หรือจ่ายผ่านบัญชีธนาคารหรือเช็ค การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนโดยหักบางส่วนได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาหรือรับเหมาช่วงนั้น ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วงต้องร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง การเบิกค่าจ้างล่วงหน้าได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยหรือตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ถูกตัดสินจำคุก ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิเรียกร้องค่าจ้างต่อกรมแรงงานภายใน 60 วัน และกรมแรงงานจะดำเนินการต่อไป

ประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้วางหลักเกณฑ์สำคัญในเรื่องการจ่ายค่าจ้างไว้แค่เพียง การจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดและเป็นเงินไทย ทั้งนี้ นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างเป็นรูปแบบอื่นได้หากมีการทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อชัดเจนเป็นการเฉพาะ การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนแต่หักได้บางส่วนตามที่กฎหมายกำหนด การจ่ายค่าจ้างอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือนตามวันที่กำหนด การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาช่วงหากนายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้ ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นต้องร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายเงินในธุรกิจซึ่งหยุดกิจการชั่วคราวโดยมีสาเหตุจากนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือตามที่กฎหมายกำหนดไว้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย การกำหนดความรับผิดชอบในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่มหากนายจ้างผิดนัดจ่ายค่าจ้าง อายุความในการใช้สิทธิเรียกร้องเอาค่าจ้างของลูกจ้างมีกำหนด 2 ปี หรือ 5 ปี แล้วแต่กรณี ส่วนหลักเกณฑ์ที่กฎหมายคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศไทยไม่ได้มีบทบัญญัติไว้ ได้แก่ เรื่องการจ่ายค่าจ้างให้โดยตรง การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน การจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน การ คุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ การเบิกค่าจ้างล่วงหน้า การไม่จ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างถูกตัดสินจำคุก

ผลการวิเคราะห์ศึกษามาตรการการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศไทย จะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกประเทศ มีเจตนารมณ์หลักที่สอดคล้องกัน ในการให้ความคุ้มครองที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับค่าจ้างในสิทธิโดยชอบ ซึ่งการบัญญัติกฎหมายของแต่ละประเทศ มีแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างกัน ตามพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม ศาสนา เศรษฐกิจ ลักษณะการประกอบอาชีพ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ฯลฯ ทั้งนี้การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างหลายกรณี เป็นคุณประโยชน์ และเหมาะสมในการนำมาประยุกต์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของไทย ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ 4