

บทที่ 4

วิเคราะห์เปรียบเทียบการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างแก่ ลูกจ้างของประเทศไทยกับต่างประเทศ

ในบทที่ 3 ได้กล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศไทย ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพิจารณาเห็นว่า ประชญาและแนวคิดของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่กล่าวมานั้น เน้นที่ความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของประชาชน การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานไทยกับต่างประเทศ มีหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ ที่พัฒนาตามโครงสร้างระบบการปกครอง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และประวัติศาสตร์ความเป็นมาของระบบกฎหมายการคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศ รวมถึงปัจจัยอื่นๆ นอกจากนี้ การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศในบางกรณี อาจมีความเหมาะสมและสามารถนำมาประยุกต์ หรือเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของประเทศไทย ซึ่งในบทนี้ จะทำการวิเคราะห์ศึกษาหลักการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศ และประเทศไทย เพื่อให้เห็นลักษณะเด่นของการออกกฎหมายในแต่ละประเทศ และเป็นประโยชน์ในการนำมาปรับปรุงใช้แก้ปัญหาในประเทศไทย ดังต่อไปนี้

4.1 การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน

ในกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องใช้เงินก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง แต่การเบิกค่าจ้างล่วงหน้า หรือหลักในการจ่ายค่าจ้างก่อนถึงกำหนดจ่ายเนื่องจากมีเหตุจำเป็น กฎหมายแรงงานของประเทศไทย ไม่มีบทบัญญัติโดยตรงในการให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษในการจ่ายค่าจ้างเมื่อลูกจ้างเกิดเหตุฉุกเฉิน มีจำความเป็นต้องจ่ายเงินเร่งด่วน และต้องการเบิกค่าจ้างสำหรับงานที่ตนเองได้ทำไปแล้ว

เมื่อพิจารณาหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ค่าจ้างถือว่าเป็นหนี้ในทางกฎหมายแพ่ง โดยสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่ง นายจ้างมีหน้าที่หลัก ในการจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่นายจ้างตกลงไว้กับลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง สิทธิของลูกจ้างได้เกิดขึ้นแล้วตามหลักกฎหมายแพ่ง เพียงแต่ว่ามี

กำหนดเวลาว่าจะจ่ายเมื่อไร นายจ้างต้องจ่ายในเวลาที่กำหนดเป็นรอบๆ เช่น ทุกๆ 15 วัน หรือสิ้นเดือน หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามเวลาที่กำหนด ถือว่านายจ้างผิดนัดชำระหนี้

ในทางปฏิบัติลูกจ้างทั่วไปจะขอเบิกค่าจ้างล่วงหน้าก่อนถึงวันกำหนด ในปัจจุบันลูกจ้างกับนายจ้างอาจตกลงเป็นข้อสัญญาหนึ่งในสัญญาจ้างแรงงาน หรือเป็นระเบียบข้อหนึ่งของบริษัทนายจ้าง ซึ่งถือเป็นกรณีที่นายจ้างให้ความอนุเคราะห์ลูกจ้าง หรือหากลูกจ้างไม่ได้ตกลงกับนายจ้างไว้ ลูกจ้างก็ต้องร้องขอกับนายจ้างโดยตรง การที่นายจ้างจะทำตามที่ร้องขอหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเอง ดังนั้น ในบางครั้งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ในกรณีที่ลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉินจำเป็นต้องใช้เงิน

จะเห็นได้ว่า การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของไทย ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากลูกจ้างต้องรอเวลาให้ถึงรอบกำหนดชำระค่าจ้างเสียก่อน หากยังไม่ถึงรอบกำหนดชำระหนี้ ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิเรียกร้องต่อนายจ้าง ในขณะที่ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น ได้นำหลักการจ่ายค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเกิดเหตุฉุกเฉินบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน โดยหลักการของทั้งสองประเทศมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ หากลูกจ้างได้ร้องขอให้มีการจ่ายค่าจ้าง ในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินเร่งด่วนกับตัวลูกจ้างหรือบุคคลใกล้ชิด ตามประเภทที่กฎหมายแรงงาน อาทิเช่น ค่าคลอดบุตร ค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย เป็นต้น นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างก่อนถึงกำหนดวันที่จ่ายค่าจ้างตามปกติ

สำหรับประเทศไทย การช่วยเหลืออนุเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ป่วย บาดเจ็บ หรือในกรณีอื่นใด มีระบุในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 อันเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อที่จะช่วยเหลือเยียวยา บรรเทาความเดือดร้อนเป็นการเฉพาะหน้า เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

เงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยมี 4 ประเภท คือ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ เหตุที่ไม่เรียกว่าเงินค่าจ้างเพราะ ค่าจ้างเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ในกรณีนี้ลูกจ้างไม่สามารถทำงาน แต่เพื่อเป็นการให้ความอนุเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ได้รับความเดือดร้อน จึงกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน จะเห็นได้ว่าการจ่ายเงินทดแทนตาม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีลักษณะคล้ายการจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉินของประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่นในบางกรณี กล่าวคือ การจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉินเมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ และกรณีตาย มีลักษณะคล้ายการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน

สำหรับการจ่ายค่าจ้างเป็นการฉุกเฉินในกรณีของค่าคลอดบุตร ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 59 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน อย่างไรก็ตามการจ่ายค่า

จ้างในกรณีตลอดบุตรของประเทศไทย ไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นการฉุกเฉินเมื่อลูกจ้างร้องขอ นายจ้างเพียงแต่มีหน้าที่จ่ายค่าจ้างในวันที่ลูกจ้างลาคลอด แต่ไม่ได้กำหนดว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าเมื่อลูกจ้างร้องขอ

หลักการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน จำเป็นต้องเรียกร้องให้นายจ้างชำระค่าจ้างก่อนถึงรอบที่กำหนด ยังไม่มีการบัญญัติไว้โดยตรงในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนทางการเงิน แม้ว่าสิทธิของลูกจ้างจะเกิดขึ้นแล้วก็ตามโดยอาศัยหลักกฎหมายแพ่ง ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างเป็นเจ้าหนี้บุริมสิทธิ (มาตรา 253 (3) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) แต่ยังไม่ได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเพื่อให้คุ้มครองลูกจ้างเป็นพิเศษ แม้ว่าประเทศไทยจะมี พระราชบัญญัติเงินทดแทน เพื่อเป็นการให้ความอนุเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งจำกัดเพียงบางกรณี และเป็นกรณีที่เกิดขึ้นกับตัวลูกจ้างเท่านั้น ทั้งนี้ สภาพปัญหาในประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะชาติเป็นประจำทุกปี เช่น การเกิดอุทกภัย ทำให้เกิดให้น้ำท่วมในหลายจังหวัดของประเทศไทย เป็นต้น และอุบัติเหตุต่างๆ ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเป็นจำนวนมาก และลูกจ้างเหล่านั้นอาจจำเป็นต้องเดินทางกลับไปภูมิลำเนาเดิมเพื่อช่วยเหลือบิดา มารดา ครอบครัว ญาติมิตรใกล้ชิด แต่ปัญหาในปัจจุบัน ยังไม่กฎหมายแรงงานใดๆ ที่ให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษในกรณีดังกล่าว

เห็นได้ว่า การที่ประเทศญี่ปุ่นได้มีบทบัญญัติการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน ซึ่งเป็นคุณประโยชน์แก่ลูกจ้าง และช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงินให้แก่ลูกจ้าง แต่ประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมายเกี่ยวกับกรณีนี้ ซึ่งเป็นกรณีที่จำเป็นและเหมาะสมที่ลูกจ้างควรที่จะได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่ได้ทำงานมา แม้จะเป็นการเบิกค่าจ้างก่อนถึงรอบกำหนดชำระค่าจ้างตามปกติ

4.2 การทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน

การแยกเงินสวัสดิการและเงินค่าจ้างนี้ มีกำหนดเฉพาะในกฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ โดยแบ่งเป็นค่าจ้างที่จ่ายตอบแทนการทำงาน และค่าจ้างที่จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือ ซึ่งมีข้อดีสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ทราบว่าเงินประเภทไหน จำนวนเท่าไรที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าจ้าง และเป็นเงินช่วยเหลือหรือสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง

ประเด็นที่สำคัญในการพิจารณาทางกฎหมาย คือ การใช้คำว่า “เงิน” กับ “ค่าจ้าง” มีความแตกต่างกัน ในการพิจารณาทางกฎหมาย ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ มีความสำคัญในการนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย หรือ เงินประเภทอื่นๆ เมื่อลูกจ้างลาออก หรือกรณีอื่นๆ นายจ้าง จึงพยายามหลีกเลี่ยงไม่ใช่คำว่า ค่าจ้าง โดยใช้คำว่า เงิน หรือ คำอื่นๆ เพื่อมิให้นำมาใช้เป็นฐานใน

การคำนวณค่าชดเชย หรือเงินประเภทอื่นๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเป็นเงิน ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทน หรือค่าจ้าง ในบางมาตราไว้ชัดเจน อาทิ ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับ อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ (มาตรา 65) ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุด กิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใด ที่มีสาเหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้าง หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน (มาตรา 75) ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงาน สั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุด ทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ลูกจ้างต้องตาม คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว (มาตรา 105) รวมทั้งในหมวดการพักงาน ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงิน ให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน (มาตรา 116) แต่เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี (มาตรา 117)

แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีบทบัญญัติในมาตราต่างๆ ให้นายจ้างจ่าย “เงิน” หรือ “ค่าจ้าง” หรือเงินประเภทอื่นใด ก็ตาม แต่การกำหนดให้สถานประกอบการจัดทำบัญชีเพื่อแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจนนั้น ไม่มีการบัญญัติไว้โดยตรงในกฎหมายแรงงานของไทย จึงทำให้เกิดปัญหาเป็นคดีความฟ้องร้องต่อศาล เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง เพราะค่าจ้างมีความสำคัญในการเป็นฐานคำนวณเงินชดเชย ปัญหาข้อพิพาทที่เกิดขึ้นคือ เงินประเภทใดที่ถือว่าเป็นค่าจ้าง และประเภทใดที่ถือว่าเป็นเงินสวัสดิการ จะเห็นได้ว่า หลังจากปี พ.ศ. 2541 ยังคงมีกรณีดังกล่าวที่เป็นคดีนำขึ้นสู่ศาล

กรณีตัวอย่าง / ศึกษา

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๖๕๔/๒๕๔๔

เงินค่าตรวจรักษาคอนไจมีลักษณะเป็นเงินที่คนไข้จ่ายให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษาคอนไจ โดยให้โจทก์รับไว้แทน แล้วจ่ายคืนให้แก่แพทย์ที่ตรวจรักษาคอนไจในภายหลังโดยหักเงินไว้ส่วนหนึ่ง จึงมิใช่เงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้ สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และมีใช้เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 จึงมิใช่ค่าจ้าง

คดีเรื่องนี้ ลูกจ้างเป็นแพทย์ทำงานให้แก่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน นอกจากนี้ยังมีรายได้จากการตรวจรักษาคอนไจ ปัญหาว่าเงินค่าตรวจรักษาคอนไจเป็นค่าจ้างหรือไม่

นายจ้างเป็นผู้ประกอบกิจการโรงพยาบาลได้เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นแพทย์ ด้วยเหตุเกษียณอายุ ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องว่าเงินตรวจรักษาคอนไจที่ได้รับ ถือเป็นค่าจ้าง ต้องนำมาคิดคำนวณเป็นค่าชดเชยด้วย ซึ่งศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เงินค่าตรวจรักษาคอนไจ ที่แพทย์ของโรงพยาบาลได้รับ เป็นเงินจากการที่แพทย์แต่ละคนใช้ดุลยพินิจกำหนดขึ้นในการตรวจรักษาคอนไจแต่ละราย ได้แก่ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าผ่าตัด และค่าเย็บไข เป็นต้น โรงพยาบาลซึ่งเป็นนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่ารักษาคอนไจไว้เพื่อให้แพทย์ถือปฏิบัติไปในทางเดียวกัน เมื่อแพทย์กำหนดค่ารักษาคอนไจแล้ว เจ้าหน้าที่การเงินของโรงพยาบาลจะเป็นผู้เก็บเงินค่าตรวจรักษาคอนไจพร้อมกับค่ายา ค่าเวชภัณฑ์ และอื่นๆจากคนไข้ในคราวเดียวกัน โดยออกใบเสร็จรับเงินในนามของโรงพยาบาลให้แก่คนไข้ แล้วโรงพยาบาลจึงจ่ายเงินค่าตรวจรักษาคอนไจให้แก่แพทย์ในภายหลัง โดยโรงพยาบาลจะหักเงินไว้ส่วนหนึ่งคิดเป็นร้อยละจากจำนวนเงินค่าตรวจรักษาคอนไจตามที่ตกลงกัน

คดีนี้ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เงินค่าตรวจรักษาคอนไจแม้จะเป็นเงินที่โรงพยาบาลซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่แพทย์ซึ่งเป็นลูกจ้างตามข้อตกลงในสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์ประการแรก แต่เงินดังกล่าวมีลักษณะเป็นเงินที่คนไข้จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ตรวจรักษาคอนไจ โดยให้นายจ้างรับไว้แทนแล้วจ่ายคืนให้แก่ลูกจ้างที่ตรวจรักษาคอนไจภายหลังโดยหักเงินไว้ส่วนหนึ่ง จึงมิใช่เงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงานตามหลักเกณฑ์ประการที่สอง และมีใช้เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามหลักเกณฑ์ประการที่สาม จึงมิใช่ค่าจ้าง ไม่ต้องนำไปเป็นฐานเพื่อคำนวณค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

เงินค่าตรวจรักษาคณไ้ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของค่าจ้าง ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ตามความหมาย ค่าจ้าง ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พิจารณาได้ ดังนี้

- (1) เงินค่าตรวจรักษาคณไ้ เป็นเงินที่คนไ้จ่ายให้แก่แพทย์ เป็นค่าตรวจวินิจฉัยโรค โดยผ่านไปยังนายจ้างและนายจ้างจะหักเงินไว้ส่วนหนึ่ง จึงไม่ใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
 - (2) เงินค่าตรวจรักษาคณไ้ เป็นเงินที่จ่ายเป็นรายได้ให้แก่ลูกจ้าง
 - (3) เงินค่าตรวจรักษาคณไ้ เป็นการตอบแทนการทำงานของนายแพทย์ผู้ตรวจ
 - (4) เงินค่าตรวจรักษาคณไ้ เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน แต่ไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 - (5) เงินค่าตรวจรักษาคณไ้ เป็นการจ่ายตามสัญญาจ้างแรงงาน
- จะเห็นได้ว่า เงินค่าตรวจรักษาคณไ้ มีคุณสมบัติไม่ครบตามความหมายของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๐๘๖/๒๕๔๖

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยามศัพท์คำว่า ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ ฯลฯ เมื่อตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน วัตถุประสงค์ของการที่เจ้านายจ่ายค่าเช่าบ้านแก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าเช่าบ้านจึงเป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ แม้จะมีการจ่ายเงินจำนวนนี้แน่นอนทุกเดือนก็มิใช่ค่าจ้าง

คดีเรื่องนี้ ลูกจ้างทำงานเป็นพนักงานควบคุมเครื่องจักรในโรงงานแห่งหนึ่ง ต่อมาถูกเลิกจ้าง ด้วยนายจ้างพบว่าลูกจ้างเป็นผู้ต้องหาคดีขกขทรัพย์ จึงถือว่าลูกจ้างกรอกข้อความเท็จในใบสมัครงานว่าไม่เคยต้องคดี ลูกจ้างได้ยื่นฟ้องต่อศาล ปัญหาที่ศาลวินิจฉัยมีหลายกรณี แต่ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง คือ ค่าเช่าบ้านที่ลูกจ้างได้รับทุกเดือนเป็นค่าจ้างหรือไม่

นายจ้างให้การว่า นายจ้างเลิกจ้าง นาย ส. ลูกจ้าง เนื่องจากนาย ส.ได้ยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับโรงงาน โดยปกปิดข้อเท็จจริงด้วยการระบุในใบสมัครเข้าทำงานว่า นาย ส.ไม่เคยต้องคดีใด ๆ มาก่อน อันเป็นความเท็จ ความจริง นาย ส. เคยตกเป็นผู้ต้องหาของกรมตำรวจในข้อหาขก

ยกทรัพย์สิน หากนายจ้างทราบข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้แต่แรก นายจ้างจะไม่รับ นาย ส. เข้าทำงาน เมื่อ นายจ้างได้ทราบข้อเท็จจริงในภายหลังซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ จึงเลิกจ้าง

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยว่า ค่าเช่าบ้านที่จ่ายให้แก่โจทก์ทุกเดือน เป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 นิยามศัพท์คำว่าค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ ฯลฯ แต่เมื่อพิจารณาจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง หมวดสวัสดิการ ย่อมเห็นได้ว่า นายจ้างได้จ่ายค่าเช่าบ้านแก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าเช่าบ้านจึงเป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ แม้จะมีการจ่ายเงินจำนวนนี้แน่นอนทุกเดือน ก็มีใช้ค่าจ้าง

ค่าเช่าบ้าน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของค่าจ้าง ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ตามความหมาย ค่าจ้าง ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พิจารณาได้ ดังนี้

- (1) ค่าเช่าบ้าน เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตามที่ได้ตกลงกับลูกจ้าง
- (2) ค่าเช่าบ้าน ไม่ใช่เป็นเงินที่จ่ายเพื่อเป็นรายได้ของลูกจ้าง เพียงแต่ผ่านมือของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างนำไปเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (3) ค่าเช่าบ้าน ไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการจ่ายตอบแทนการทำงาน
- (4) ค่าเช่าบ้าน ไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
- (5) ค่าเช่าบ้าน เป็นเงินที่จ่ายตามสัญญาจ้างแรงงาน

จะเห็นได้ว่า เงินค่าเช่าบ้าน มีคุณสมบัติไม่ครบตามความหมายของค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

จากกรณีตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การที่ประเทศไทยยังไม่มีระบบการจัดทำบัญชีแยกประเภทในสถานประกอบการต่างๆ เป็นเหตุให้มีปัญหานำขึ้นสู่ศาลเป็นกรณีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเสมอมาว่า เงินประเภทใดที่ลูกจ้างได้รับ ถือว่าเป็นค่าจ้างตอบแทนการทำงาน เงินประเภทใดถือว่าเป็นเงินสวัสดิการช่วยเหลือ ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้ ประเทศเกาหลีใต้ได้มีกฎหมายบัญญัติรองรับไว้ ทำให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างทราบว่า เงินประเภทใดที่ถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศเกาหลีใต้ และเงินประเภทใดที่ไม่ถือเป็นค่าจ้าง จึงเป็นความชัดเจนในทางกฎหมาย

4.3 การคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้

มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้มีการคุ้มครองระดับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในระบบที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือจ่ายให้โดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งเป็นข้อดีของหลักกฎหมายในการปิดช่องว่างไม่ให้ นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง ในการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรจะเป็น และลูกจ้างยังได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการประทังชีพ หากลูกจ้างทำงานไม่ได้ตามหน่วยที่กำหนด โดยที่ไม่ได้เกิดจากสาเหตุความบกพร่องของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบทบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ทำให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้าง โดยวิธีคิดค่าจ้างแบบรายเหมาขึ้น อาทิเช่น อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป นายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้โดยง่าย กล่าวคือ ค่าจ้างแบบผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย นายจ้างจะคำนวณ และจ่ายค่าจ้างตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำได้เท่านั้น ดังนั้น เวลาทำงานที่สูญเสียไปในไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุอะไรก็ตาม นายจ้างก็จะไม่นำไปคิดค่าจ้าง หากลูกจ้างทำงานผิดพลาดหรือไม่เรียบร้อย ก็จะต้องใช้เวลาในการซ่อมแซมงานของตนเองโดยที่ไม่ได้รับค่าจ้าง เมื่อคำนวณเป็นหน่วยรวมเป็นค่าจ้าง ลูกจ้างอาจจะได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อีกทั้งลูกจ้างที่ทำงานตามระบบผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยได้รับสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างรายวัน และต้องเร่งรีบทำงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงสุดในแต่ละวัน เพื่อให้ได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

รายได้ของลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ขึ้นอยู่กับผลผลิต ดังนั้นเมื่อมีบางสิ่งมาขัดขวางการทำงานของลูกจ้างทำให้ผลผลิตของลูกจ้างลดลง โดยเหตุที่มาขัดขวางนั้นมีสาเหตุความผิดของลูกจ้าง เมื่อไม่มีกฎหมายที่บัญญัติคุ้มครองอัตราค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ จึงเป็นการไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้างที่จะต้องได้รับความเดือดร้อนจากการได้รับค่าจ้างลดลง และถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

จะเห็นได้ว่า ประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติกฎหมายในการคุ้มครองระดับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีดังกล่าว ซึ่งเป็นกรณีที่น่าสนใจและเป็นผลดีต่อลูกจ้างในการได้รับความคุ้มครองที่จะได้รับค่าจ้างในระดับมาตรฐานระดับหนึ่ง แต่สำหรับประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยแต่ประการใด

กล่าวโดยสรุป การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศไทยยังไม่มีการบัญญัติกฎหมาย
ในประเด็น 3 ประการ ได้แก่ (1) การจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉิน (2) การทำบัญชีแยกเงินสวัสดิ
การที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน (3) การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตาม
ผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ถูกจ้างทำได้ ดังนั้น จึงควรที่จะนำ
หลักกฎหมายคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของต่างประเทศ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น มาปรับใช้เพื่อแก้ไข
ปัญหาที่เกิดขึ้นและ เพื่อให้การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศไทยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น