

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ได้ใช้เป็นแนวทางและหลักการในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่เหนือกว่า โดยมีกระบวนการและมาตรการต่างๆ ที่ใช้บังคับเพื่อให้นายจ้างถือปฏิบัติ ทั้งนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตลอดจนปรับปรุงกฎหมายแรงงานฉบับเดิมที่ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศไทย ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน ซึ่งประเทศไทยไม่มีกฎหมายบัญญัติเพื่อการคุ้มครองเป็นพิเศษให้ลูกจ้างสามารถเรียกร้องขอรับค่าจ้างสำหรับงานที่ตนได้ทำไปแล้ว โดยลูกจ้างต้องรอให้ถึงรอบกำหนดวันจ่ายค่าจ้างเสียก่อน ปัจจุบันไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจนในสถานประกอบกิจการ สร้างปัญหาต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่มีความคลุมเครือว่าเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น เงินประเภทใดถือเป็นค่าจ้าง และเงินประเภทใดถือเป็นเงินอื่นๆ ไม่ใช่ค่าจ้าง เพราะเงินที่ถือเป็นค่าจ้างมีความสำคัญในการนำมาเป็นฐานในการคำนวณเงินชดเชยเมื่อลูกจ้างออกจากการงาน จึงเกิดเป็นคดีความฟ้องร้องในชั้นศาลเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเสมอมา รวมทั้ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ทำให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้างที่ทำงานในระบบดังกล่าว โดยลูกจ้างอาจได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เมื่อทำงานไม่ได้ตามหน่วยที่นายจ้างกำหนด ซึ่งสาเหตุความผิดพลาดอาจไม่ได้เกิดจากลูกจ้างเอง ประเด็นทั้ง 3 ประการเป็นปัญหาในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของไทย เนื่องจากไม่มีกฎหมายรองรับ แต่จากการศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย พบว่าประเทศญี่ปุ่นได้มีการบัญญัติกฎหมายการจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน และการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ส่วน

ประเทศเกาหลีใต้มีบทบัญญัติในการจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้าง และการจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉินเช่นกัน

หลักการตามกฎหมายแรงงาน ถูกกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างอย่างไม่สมควร โดยที่ลูกจ้างอยู่ในฐานะเสียเปรียบต่อนายจ้างไม่ว่าฐานะทางเศรษฐกิจ หรือฐานะทางสังคม จากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศ เห็นได้ว่า หลักการที่สำคัญและจำเป็นจะถูกบัญญัติไว้โดยสอดคล้องต้องกันแทบทุกประเทศ อาจจะมีรายละเอียดลักษณะเด่นปลีกย่อยที่แตกต่างกันบ้าง ได้แก่ หลักการจ่ายค่าจ้างโดยเสมอภาค ประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะเด่นกว่าประเทศอื่น โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงการจ้างงานโดยเสมอภาค เพื่อให้ลูกจ้างชายและหญิงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน หลักการจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายเป็นเงินสด ยกเว้นมีบทบัญญัติพิเศษ หลักการจ่ายให้โดยตรง ประเทศไทยไม่มีบัญญัติเป็นพิเศษ ซึ่งต่างประเทศมีบทบัญญัติ โดยเฉพาะประเทศมาเลเซียและประเทศฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติสถานที่ต้องห้ามในการจ่ายค่าจ้าง ทั้งนี้ประเทศฟิลิปปินส์ ยังมีข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างในสถานที่อื่นนอกเหนือจากสถานประกอบการ ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน หลักการจ่ายเต็มจำนวน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวน แต่สามารถหักค่าจ้างบางส่วนตามที่กฎหมายกำหนด การจ่ายค่าจ้างในธุรกิจรับเหมาหรือรับเหมาช่วง ประเทศญี่ปุ่นไม่มีบทบัญญัติ การจ่ายเงินกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว ประเทศมาเลเซียไม่มีบทบัญญัติ หลักการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ ประเทศมาเลเซียไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษ ส่วนประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้ ได้จัดตั้งกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นกฎหมายหลักแยกจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนประเทศฟิลิปปินส์และประเทศไทย ได้บัญญัติรวมไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และอายุความในการเรียกร้องค่าจ้าง แต่ละประเทศมีกำหนดระยะเวลาแตกต่างกัน

หลักการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างซึ่งบัญญัติไว้เพียงบางประเทศ ได้แก่ การเบิกค่าจ้างล่วงหน้า และการไม่ชำระค่าจ้างกรณีลูกจ้างถูกจำคุก ประเทศมาเลเซียได้มีบทบัญญัติไว้ และความรับผิดชอบในเรื่องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ประเทศไทยได้มีบทกำหนดไว้

จากการศึกษาวิเคราะห์การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย พบว่า การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศไทย ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน การจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจนในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง และการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยหรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองไว้ ฉะนั้น ประเทศไทยจึงควรที่จะนำเอาหลักกฎหมายคุ้มครองแรง

งานที่ต่างประเทศได้มีบทบัญญัติไว้นำมาประยุกต์ ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศ

ดังนั้น ผู้เขียน จึงใคร่ขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และการบัญญัติกฎหมายดังต่อไปนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

(1) ควรเพิ่มบทบัญญัติทางกฎหมาย ในการจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างมีเหตุฉุกเฉิน เพื่อให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษในการที่ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าจ้างในส่วนที่ตนเองได้ทำงานไปแล้ว ก่อนถึงกำหนดชำระค่าจ้าง เนื่องจากจะเป็นการสร้างความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าจ้างตามปริมาณงานที่ทำไปแล้ว และเป็นกรณีเร่งด่วนที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องใช้เงิน ก่อนถึงวันกำหนดจ่ายปกติ และเป็นการเพิ่มความคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างในกรณีฉุกเฉิน ซึ่งจะช่วยยกระดับสภาพการดำรงชีวิตของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างมีเหตุจำเป็นต้องใช้เงินเร่งด่วน

ความหมายของกรณีฉุกเฉิน หมายถึง กรณีที่ตัวลูกจ้าง หรือบุคคลที่เป็นเครือญาติซึ่งลูกจ้างมีภาระผูกพันที่จะต้องรับผิดชอบช่วยเหลือ หรือบุคคลที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ประสบกับเหตุการณ์ดังต่อไปนี้

1. การคลอดบุตร .
 2. ความเจ็บป่วย
 3. อุบัติเหตุต่างๆ รวมถึงจากการเกิดอัคคีภัย น้ำท่วม ความหายนะที่เกิดจากภัยธรรมชาติ หรือภัยพิบัติอื่นๆ
 4. ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนาเป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์
- กรณีฉุกเฉินดังกล่าวข้างต้นนี้ ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิขอรับค่าจ้างก่อนถึงรอบกำหนดที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้าง เมื่อลูกจ้างร้องขอเพื่อรับค่าจ้างในกรณีฉุกเฉิน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ และเพื่อความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย จำนวนค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายนี้ เป็นค่าจ้างสำหรับงานที่ลูกจ้างได้ทำมาแล้วแต่ยังไม่ถึงรอบกำหนดปกติที่จะรับค่าจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในส่วนของงานที่ลูกจ้างยังไม่ได้ทำ

(2) ควรเพิ่มบทบัญญัติทางกฎหมายในการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้าง ในสถานประกอบการของตน เนื่องจากจะช่วย ทำให้เกิดความชัดเจนว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ประเภทใดถือว่าเป็นค่าจ้าง ประเภทใดถือว่าเป็นเงินช่วยเหลือสวัสดิการ หรืออื่นๆ และเป็นการลดข้อพิพาทได้แย่งระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ไม่ต้องนำเรื่องขึ้นสู่ศาล

เงินสวัสดิการ คือ เงินที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี จะทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญ กำลังใจที่ดี ส่งผลให้ลูกจ้างลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานบ่อย และที่สุดจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผลิตภาพในการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 7 สวัสดิการ ได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ดังนั้น เมื่อนายจ้างกำหนดให้เงินประเภทใดเป็นเงินสวัสดิการ ควรจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อแยกเงินสวัสดิการออกจากค่าจ้างอย่างชัดเจน และเสนอให้คณะกรรมการสวัสดิการรับรอง ให้ถือว่าเป็นเงินสวัสดิการที่แท้จริง ซึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิจะตีความว่าเป็นเงินค่าจ้างอีก

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งนายจ้างสามารถเสนอให้คณะกรรมการลูกจ้างรับรองเงินสวัสดิการได้เช่นกัน

ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คนลงมา หรือไม่มีคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อนายจ้างจัดทำสวัสดิการแล้ว ควรเสนอให้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ รับรองสวัสดิการดังกล่าว

(3) ควรเพิ่มบทบัญญัติทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย หรือโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับข้อบังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะจะช่วยให้ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ได้รับการประกันค่าจ้างในจำนวนที่แน่นอน และไม่สูญเสียรายได้หากปริมาณงานลดลงจากสาเหตุที่ไม่ได้มาจากลูกจ้าง

ในสถานประกอบกิจการที่มีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ควรมีการแบ่งระดับของลูกจ้าง อาทิ ลูกจ้างช่างฝีมือระดับดี ลูกจ้างช่างฝีมือระดับพอใช้ ลูกจ้างฝีมือระดับต่ำ ซึ่งให้ความคุ้มครองค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งต่อนายจ้าง หากความผิดพลาด เสียหาย ล่าช้า มาจากความบกพร่องของตัวลูกจ้างเอง เช่น ลูกจ้างฝีมือระดับต่ำ มีผลงานเพียงวันละ 1 ชิ้น ขณะที่ลูกจ้างฝีมือระดับดี มีผลงานวันละ 5 ชิ้น ลูกจ้างฝีมือระดับต่ำก็ควรได้รับค่าจ้างน้อยกว่าลูกจ้างฝีมือระดับดี เนื่องจากความล่าช้าของงานมาจากความบกพร่องของลูกจ้างเอง เป็นต้น และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างด้วยเช่นกัน เมืู่ลูกจ้างทำงานดี แต่ความเสียหาย บกพร่อง ล่าช้าของงาน เกิดจากสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่ตัวลูกจ้าง เช่น มีการติดตั้งเครื่องจักรใหม่

แทนเครื่องจักรเก่า ลูกจ้างจึงทำงานล่าช้า เนื่องจากเวลาทำงานสูญเปล่าไปกับการรอให้เครื่องจักรใหม่ติดตั้งแล้วเสร็จ เป็นต้น จึงควรมีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความยุติธรรม โดยได้รับการคุ้มครองค่าจ้างในระดับหนึ่งตามสัดส่วนของชั่วโมงที่ลูกจ้างได้ทำงาน

โดยสรุป การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความยุติธรรมมากขึ้น โดยควรจะมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างมีเหตุถูกเลิกจ้าง การกำหนดให้นายจ้างจัดทำบัญชีแยกเงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายออกจากเงินค่าจ้างอย่างชัดเจน การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือ โดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำ