บทที่ 3

การหักเงินค่าจ้าง

1. การหักค่าจ้างในกฎหมายแรงงานไทย

1.1 แนวคิดพื้นฐานการหักค่าจ้าง

มาตรการในการหักค่าจ้างเป็นมาตรการที่ป้องกันมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่มีอำนาจต่อรองเหนือกว่าลูกจ้างใช้เป็นช่องทางเพื่อการแสวงหาประโยชน์โดยการเอารัดเอาเปรียบจากลูกจ้าง ไม่ปล่อยให้นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ แต่มาตรการดังกล่าวก็มิได้มุ่งจะคุ้มครองแต่เพียงลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ดังนั้นมาตรการในการกำหนดการหักค่าจ้างจะต้องกระทำด้วยความเหมาะสมและให้ความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยนักวิชาการกฎหมายแรงงานได้มีความเห็นเกี่ยวกับมาตรการในการหักค่าจ้างที่แตกต่างกันไป ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 แนวทาง คือ[1]

1. แนวความคิดห้ามนำหนี้ใดๆมาหักออกจากค่าจ้าง

แนวคิดห้ามนำหนี้ใดๆมาหักออกจากค่าจ้างมีที่มาจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 30. ที่มีวัตถุประสงค์ในอันที่จะคุ้มครองลูกจ้าง โดยเห็นว่าไม่ควรให้นายจ้างนำหนี้ประเภทใดๆ มาหักจากค่าจ้าง เพราะค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีพของครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ตามแนวคิดนี้มีความเห็นว่าแม้นายจ้างจะไม่สามารถหักหนี้ใดๆจากค่าจ้างได้ก็ตาม แต่นายจ้างก็มีสิทธิที่จะฟ้องลูกจ้างให้รับผิดในมูลหนี้ที่มีต่อนายจ้างเหมือนที่เป็นเจ้าหนี้ของลูกจ้างได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นการห้ามมิให้นายจ้างหักหนี้จากค่าจ้างจึงมิได้ทำให้นายจ้างเสียหายแต่ประการใด อย่างไรก็ตามมีผู้เห็นว่ามาตรการห้ามหักหนี้ใดๆจากค่าจ้างนี้ก็เป็นมาตรการที่แข็งกระด้างเกินไป[2]

---

[1] พิสิทธ์ นิมิตพงษ์ , "การหักค่าตอบแทนการทำงาน," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2536), น. 73-74.

[2] *เพิ่งอ้าง* น. 75.

2. แนวความคิดการหักค่าจ้างในมูลหนี้ซึ่งนายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง

แนวความคิดการหักค่าจ้างในมูลหนี้ซึ่งนายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง มีที่มาจากแนวความคิดในอันที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในสังคม สวัสดิการ คือประโยชน์หรือบริการต่างๆที่ลูกจ้างได้รับ เป็นสิ่งที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ความพึงพอใจ ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น นายจ้างจัดอาหารกลางวันให้ลูกจ้างในราคาถูก หรือจัดรถรับส่งพนักงาน หรือจัดห้องพักให้แก่ลูกจ้างในราคาประหยัด เป็นต้น ตามแนวความคิดนี้ สวัสดิการที่นายจ้างจัดแก่ลูกจ้างนี้ต้องเป็นการที่นายจ้างกระทำเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายประหยัด มิใช่กิจกรรมที่นายจ้างกระทำเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากลูกจ้างโดยมิชอบ ดังนั้นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนี้มักจะเกิดประโยชน์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

3. แนวความคิดในการหักค่าจ้างในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามสัญญาจ้าง

แนวความคิดในการหักค่าจ้างในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามสัญญาจ้างมีที่มาจากแนวการปรับใช้กฎหมายของศาลฎีกา ที่เห็นว่าบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง มีเจตนาคุ้มครองมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างจากค่าจ้าง โดยมุ่งหวังให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างก็ย่อมต้องทำงานให้เต็มกำลังความสามารถด้วย ทั้งจะต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ระมัดระวังทรัพย์สินและผลประโยชน์ของนายจ้าง ต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ประมาทเลินเล่อหรือบกพร่องในการทำงานอันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างทำงานโดยบกพร่องหรือไม่ใช่ความระมัดระวัง กฎหมายจึงให้สิทธินายจ้างในอันที่จะออกระเบียบหรือคำสั่งหรือทำข้อตกลงใดๆเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นได้ ดังนั้นตามแนวความคิดนี้เห็นว่า นายจ้างกับลูกจ้างอาจมีหนี้สินผูกพันกันได้หลายทาง เช่น หนี้การทำความเสียหายแก่นายจ้างที่ลูกจ้างต้องรับผิด หนี้การเบิกเงินล่วงหน้า หนี้ค่าที่พัก เป็นต้น แต่การที่จะนำหนี้เหล่านี้มาหักจากค่าจ้างได้จะต้องเป็นหนี้ที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานเท่านั้น

ดังนั้นเมื่อพิจารณาแนวคิดในการหักค่าจ้างทั้งสามกรณีดังกล่าว เป็นที่เห็นได้ว่าแนวความคิดแรกเป็นแนวความคิดที่มุ่งจะคุ้มครองลูกจ้างมากเกินไป จึงเป็นความคิดที่เคร่งครัดจนเกินไป ในขณะที่แนวคิดที่ 2 และ 3 เป็นแนวความคิดที่มีการประสานประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเข้าด้วยกันได้อย่างเหมาะสม

"ค่าจ้าง" คือสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตการทำงานของลูกจ้าง และค่าจ้างนี้นับได้ว่าเป็นรายได้หลักที่ลูกจ้างต้องนำไปใช้จ่ายในครอบครัว[3] หากลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างจากการทำงานไม่ครบถ้วนแล้ว ส่งผลให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากแม้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามจำนวนโดยไม่ถูกหัก ก็ยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย เพราะตามปกติค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับส่วนใหญ่มักจะมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ นอกจากนี้ค่าจ้างยังเป็นฐานตัวเลขที่ใช้ในการคำนวณ สิทธิประโยชน์อื่น ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายจากการทำงานหรือจากนายจ้างด้วย ดังนั้นผู้ร่างกฎหมายแรงงานจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของ "ค่าจ้าง" ที่มีต่อลูกจ้างเป็นอย่างดี จึงมีบทบัญญัติในทางคุ้มครองค่าจ้างไว้ในกฎหมาย กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างจากลูกจ้าง

คำว่า ค่าจ้าง นั้น มีบัญญัติไว้ในกฎหมายหลายฉบับด้วยกัน และกฎหมายแต่ละฉบับก็ให้คำจำกัดความ และความหมายของคำว่าค่าจ้างต่างกันบ้างคล้ายคลึงกันบ้าง แล้วแต่เจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ละฉบับ เช่น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตลอดจนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์คำว่า ค่าจ้าง ตามความในมาตรา 5 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 ได้กำหนดคำนิยามว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตาม ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

จากคำนิยามใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้น คำว่าค่าจ้างจึงมีองค์ประกอบดังนี้

1. เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง
2. นายจ้างจ่ายเป็นรายได้ให้แก่ลูกจ้าง
3. นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน
4. สำหรับการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

---

[3] สะอาด โกมลบุณย์, "ค่าจ้างขั้นต่ำ," วารสารศาลแรงงาน (มกราคม – มีนาคม 2533) ,น.11.

ดังนั้น สิ่งที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อครบองค์ประกอบทั้งสี่ประการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ถือว่าเป็นค่าจ้างทั้งสิ้น โดยไม่ต้องคำนึงว่าจะเรียกชื่อว่าอะไร...หรือจะกำหนด อย่างไร หรือจะคำนวณอย่างไร หรือจะจ่ายโดยวิธีใดก็ตาม เมื่อเป็นค่าจ้างแล้ว ก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างจากลูกจ้าง เว้นแต่กรณีที่กฎหมายกำหนดให้หักได้ตามมาตรา 76 (1) – (5) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เท่านั้น ทั้งนี้โดยมีความมุ่งหมายเพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับเงินเต็มจำนวนมิให้ต้องถูกหักมากมายจนเหลือเงินเป็นจำนวนน้อยอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพของลูกจ้างได้ ทั้งนี้ การที่นายจ้างจะหักค่าจ้างลูกจ้างได้นั้นจะต้องมีมูลหนี้ที่กฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้างหักค่าจ้างได้ โดยมีมูลเหตุที่จะก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องแก่นายจ้าง 2 ประการคือ

1. ความรับผิดตามสัญญาหรือละเมิด

ในกรณีที่ลูกจ้างก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างไม่ว่าความเสียหายนั้นจะเกิดจากการไม่ชำระหนี้ให้ต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 215 หรือเป็นความรับผิดเพื่อละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องรับผิดใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอันเกิดแต่การนั้นให้แก่นายจ้าง เมื่อลูกจ้างมีความรับผิดตามกฎหมาย นายจ้างซึ่งมีฐานะเป็นเจ้าหนี้แห่งสิทธินั้นจึงมีสิทธิเรียกร้องให้ลูกจ้างชำระค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนนั้นได้

มูลเหตุที่ก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้างที่จะเรียกค่าเสียหายตามสัญญา ตามมาตรา 215 อันเป็นความความรับผิดตามสัญญานั้น จะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ

ก. ลูกหนี้ไม่ชำระหนี้

ข. เจ้าหนี้ได้รับความเสียหาย

ค. ความสัมพันธ์ระหว่างการไม่ชำระหนี้และความเสียหาย

โดยที่มาตรา 215 เป็นบทบัญญัติในการเรียกเอาค่าเสียหายอันเกิดแต่การไม่ชำระหนี้ การที่นายจ้างจะมีสิทธิเรียกเอาค่าเสียหายจากลูกจ้างได้นั้นต้องเกิดจากการที่ลูกจ้างไม่ชำระหนี้ ดังนั้นการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติการชำระหนี้ หรือชำระหนี้ไม่ถูกต้อง จึงเป็นการที่ลูกจ้างไม่ชำระหนี้และกระทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งความเสียหายนั้นต้องเป็นความเสียหายที่แน่นอน คือสามารถเห็นได้ว่าความเสียหายนั้นได้เกิดขึ้นเป็นจำนวนแน่นอน แต่หากเป็นเพียงการคาดการณ์ว่าจะเสียหายก็ยังไม่ถือว่าเป็นความเสียหายที่แน่นอนเพียงพอจะเรียกค่าเสียหายได้ หรือเป็นความเสียหายที่เสี่ยงภัย ความเสียหายเช่นนี้ไม่อาจได้รับค่าเสียหายเพื่อทดแทนได้

ส่วนมูลเหตุที่ก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้างที่จะเรียกค่าเสียหายในทางละเมิดตามมาตรา 420 นั้น คือการที่ลูกจ้างกระทำให้นายจ้างเสียหายโดยผิดกฎหมายที่เรียกว่าละเมิด จะต้องประกอบด้วยเหลักเกณฑ์สำคัญดังนี้คือ

ก. จะต้องมีการกระทำผิดโดยกฎหมาย

ข. เป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ

ค. มีความเสียหาย

จะเห็นได้ว่าลูกจ้างต้องรับผิดตามหลักเกณฑ์ของความรับผิดตามสัญญา หรือความรับผิดในละเมิด จะต้องครบองค์ประกอบของหลักเกณฑ์ในเรื่องนั้นๆกล่าวคือ บุคคลจะรับผิดตามสัญญาก็ต้องมีความเสียหายเกิดขึ้นและมีการไม่ชำระหนี้ โดยความเสียหายอันเกิดจากมูลสัญญานั้น ต้องพิจารณาตามลักษณะของสัญญานั้นๆซึ่งย่อมแตกต่างกันไปตามหลักของความอิสระในการแสดงเจตนา โดยไม่จำกัดเฉพาะแต่ความเสียหายอย่างที่ละเมิดบัญญัติไว้ในมาตรา 420 ดังนั้นความเสียหายในหนี้ที่เกิดจากมูลสัญญา จึงมีข้อตกลงที่ผูกพันตามสัญญานั้นเป็นฐานของความเสียหายซึ่งมีมากมายแล้วแต่จะตกลงกัน ถ้าไม่ขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนก็เป็นอันใช้บังคับกันได้ แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ให้ต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ แต่ถ้าเจ้าหนี้ไม่ได้รับความเสียหาย เจ้าหนี้ก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายได้ ส่วนหลักความรับผิดในเรื่องละเมิดตามมาตรา 420 นั้นบุคคลจะรับผิดในละเมิดก็ต่อเมื่อมีความเสียหายเกิดขึ้นและมีการกระทำผิดกฎหมายโดยการจงใจหรือประมาทเลินเล่อ โดยความเสียหายในหนี้ที่เกิดจากมูลละเมิดนั้น เป็นความเสียหายแก่ชีวิตร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างใดอย่างหนึ่ง และผู้กระทำละเมิดย่อมต้องรับผิดในความเสียหายที่เกิดขึ้นเพราะการละเมิด แม้ตนไม่อาจคาดเห็นได้ ดังนั้น การที่นายจ้างจะเกิดสิทธิเรียกค่าเสียหายได้ ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดและนายจ้างได้รับความเสียหาย การผิดสัญญาและการละเมิดต่างก็ก่อให้เกิดความรับผิดทางแพ่งหรือหนี้ได้ด้วยกัน และในบางกรณีเหตุการณ์เดียวกันอาจก่อให้เกิดความรับผิดทางสัญญาและทางละเมิดด้วย

ละเมิดและสัญญา ต่างก็เป็นบ่อเกิดแห่งหนี้ด้วยกัน ที่ว่าละเมิดก่อให้เกิดหนี้เพราะกฎหมายบัญญัติให้บุคคลผู้เป็นเจ้าหนี้ ซึ่งได้รับความเสียหายจากการกระทำหรือเหตุการณ์ใดที่บุคคลผู้เป็นลูกหนี้ต้องรับผิดชอบ ส่วนสัญญานั้นได้แก่ข้อตกลงระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปตกลงกันให้คู่สัญญาต้องมีความผูกพันอย่างใดอย่างหนึ่งต่อกัน สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายอันเกิดแต่มูลละเมิดนั้น มีอายุความหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ต้องเสียหายรู้ถึงการทำละเมิด และรู้ตัวผู้จะพึงต้องใช้ค่าสินไหมทดแทน หรือเมื่อพ้นสิบปีนับแต่วันทำละเมิด เว้นแต่อายุความเรียกค่าเสียหายในกรณีมี

มูลความผิดทางอาญาหรือกรณีอื่นๆ อาจมีอายุความที่ยาวกว่าปีหนึ่งได้ ส่วนสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายอันเกิดแต่มูลสัญญามีอายุความสิบปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30

2. ความรับผิดในเบี้ยปรับ

ดังที่กล่าวแล้วในบทที่ 2 ว่า เบี้ยปรับเป็นข้อสัญญาซึ่งลูกหนี้ตกลงไว้ล่วงหน้าแก่เจ้าหนี้ว่า จะใช้เงินจำนวนหนึ่งเป็นค่าเสียหายในเมื่อตนไม่ชำระหนี้ หรือชำระหนี้ไม่ถูกต้อง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 379 โดยไม่จำต้องพิจารณาว่าอีกฝ่ายเสียหายไปมากน้อยเพียงใด หรือไม่ต้องพิสูจน์ค่าเสียหายแต่ประการใด กล่าวคือเบี้ยปรับเป็นข้อสัญญาซึ่งคู่สัญญากำหนดค่าเสียหายล่วงหน้า โดยเมื่อเกิดเหตุอย่างใดที่ระบุในสัญญาก็สามารถบังคับตามข้อตกลงเรื่องเบี้ยปรับนั้นได้เลย ซึ่งสิทธิเรียกร้องของนายจ้างอันเกิดจากข้อตกลงเรื่องเบี้ยปรับนั้น นายจ้างสามารถเรียกได้เสมอแม้ไม่มีความเสียหาย หรือความเสียหายไม่ชัดเจนก็ตาม ซึ่งจะแตกต่างจากสิทธิเรียกร้องอันเกิดจากการกระทำผิดของลูกจ้างดังที่กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ข้อตกลงเรื่องเบี้ยปรับไม่มีกฎหมายกำหนดจำกัดอัตราสูงต่ำไว้ แต่จะกำหนดเพียงจำนวนเงินไว้ในสัญญา โดยลูกหนี้อาจจะมอบเงินให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้ก่อนล่วงหน้าก็ได้ และเจ้าหนี้มีสิทธิริบเบี้ยปรับได้เมื่อลูกหนี้ไม่ชำระหนี้หรือชำระหนี้ไม่ถูกต้องสมควร โดยเจ้าหนี้ไม่จำต้องพิสูจน์ถึงความเสียหายและจำนวนค่าเสียหาย แต่อย่างไรก็ตาม ถ้ากำหนดจำนวนเบี้ยปรับไว้เป็นจำนวนสูงเกินไปศาลอาจลดลงเป็นจำนวนพอสมควรได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 383 และนอกจากนี้ถ้าหากการไม่ชำระหนี้ของลูกหนี้เป็นเหตุให้เจ้าหนี้ต้องเสียหายมากกว่าจำนวนเบี้ยปรับที่กำหนดกันไว้ล่วงหน้า เจ้าหนี้ก็ย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนได้อีก

1.2 หลักเกณฑ์การหักค่าจ้าง

ก่อนที่ประเทศไทยจะประกาศใช้กฎหมายแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน มาตรา 575 - 586 จำนวน 12 มาตรา ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 โดยกฎหมายนี้เป็นใจกลางของการใช้แรงงาน[4] เพราะมีบทบัญญัติที่วางหลักเกณฑ์ในการจ้าง

---

[4] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล , คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520) น.7.

แรงงาน การจ่ายสินจ้าง สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง การเลิกจ้าง แต่ก็ไม่มีบทบัญญัติในทางคุ้มครองค่าจ้างไว้ ดังนั้น การหักค่าจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการหักกลบลบหนี้ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การหักกลบลบหนี้ไว้ในบรรพ 2 หนี้ หมวด 5 ความระงับหนี้ ส่วนที่ 3 หักกลบลบหนี้ มาตรา 341-348 ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวนอกจากจะใช้บังคับกับบุคคลทั่วไปแล้ว ยังใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างด้วย เป็นผลให้นายจ้างสามารถนำหนี้ของลูกจ้างหักออกจากค่าจ้างได้อย่างกว้างขวาง ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 เป็นต้นไป ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน โดยวางบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เงินทดแทน แต่ก็มิได้มีบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าจ้างแต่ประการใด กฎหมายฉบับนี้มีระยะเวลาการใช้บังคับเพียงประมาณปีเศษก็ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ยกเลิกกฎหมายดังกล่าว ด้วยเหตุผลว่า กฎหมายฉบับนี้มีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมอยู่บางประการที่ก่อให้เกิดความร้าวฉานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน แทนที่จะเป็นเครื่องมือประสานความสามัคคีในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบการต่างๆอันเป็นภัยร้ายแรงแก่เศรษฐกิจของประเทศ แทนที่จะก่อให้เกิดสันติสุขในการทำงาน[5] ซึ่งในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ก็มิได้มีบทบัญญัติเรื่องการหักค่าจ้างไว้แต่ประการใดเช่นกัน

ต่อมาในปี 2515 รัฐบาลได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน โดยให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวมีบทบัญญัติเพียง 16 ข้อ แต่ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการออกบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานอีกได้ โดยประกาศคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ได้กำหนดบทบัญญัติว่าด้วยมาตรการในการหักค่าจ้างไว้ในข้อ 30 ว่า "ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้"

---

[5] สุดาศิริ วศวงศ์ , <u>คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</u> ,(สำนักพิมพ์นิติบรรณการ มกราคม, 2548) น.20.

โดยที่เจตนารมณ์ของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 30. มีความมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองในเรื่องค่าจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน โดยนายจ้างไม่ควรนำหนี้ประเภทใดๆมาหักจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ เพราะปกติค่าจ้างอันเป็นค่าตอบแทนในการทำงานที่ลูกจ้างได้รับก็เป็นจำนวนเล็กน้อยเพื่อให้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ หากยอมให้นายจ้างนำหนี้ประเภทอื่นๆมาหักจากค่าจ้างแล้ว ค่าจ้างที่เหลือจากการถูกหักจะไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ จะทำให้ลูกจ้างและครอบครัวเดือดร้อนลำบาก จึงไม่ควรให้นำหนี้ประเภทใดๆมาหักจากค่าจ้างได้เลย กล่าวโดยสรุปเจตนารมณ์ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 30 เห็นว่าไม่ควรให้นายจ้างนำหนี้ใดๆมาหักจากค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นแนวคิดในเรื่องห้ามนำหนี้ใดๆมาหักออกจากค่าจ้างนั่นเอง

หลังจากบทบัญญัติในข้อ 30 มีผลใช้บังคับแล้ว ปรากฏว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีปัญหาในเรื่องการตีความและปัญหาในทางปฏิบัติ กล่าวคือ นักกฎหมายแรงงานได้ให้ความเห็นของคำว่า "หนี้อื่น" แตกต่างกันไป จนในที่สุดศาลฎีกาได้วางบรรทัดฐานว่าหนี้อื่นหมายถึงหนี้ที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน[6] อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงแนวความคิดการหักค่าจ้างในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ต่อมา ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ฉบับที่ 103 ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งแก้ไขหลักการในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหลายเรื่องด้วยกัน เรื่องหนึ่งก็คือแก้ไขหลักการในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง โดยแก้ไขจากหลักการเดิมซึ่งห้ามนายจ้างนำหนี้อื่นมาหักค่าจ้าง เป็นให้สามารถหักหนี้ได้ในบางประเภท ซึ่งก็คือหลักในมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและเพื่อให้การหักหนี้เป็นไปในทางที่อำนวยประโยชน์แก่ลูกจ้างและจำกัดจำนวนเงินที่จะหักได้ เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินเหลือกลับบ้านเพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพตามสมควรแก่อัตภาพ โดยบัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

---

[6] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3546-3547/2524

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง"

มาตรา 77 บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ"

จากบทบัญญัติดังกล่าว สรุปหลักเกณฑ์ได้ว่ากรณีการหักตามมาตรา 76 (1) (2) (3) และ (5) เป็นการหักค่าตอบแทนในการทำงานในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดใด หรือมิได้เป็นผู้ผิดสัญญา ทั้งยังเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานตามที่มีบทบัญญัติของกฎหมายเฉพาะให้หักได้ ส่วนการหักค่าตอบแทนการทำงานตามมาตรา 76 (4) เป็นการหักในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความเสียหายแก่นายจ้าง กล่าวคือเป็นกรณีที่ลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จึงจะเกิดสิทธิให้นายจ้างหักค่าจ้างได้ตามกฎหมาย ดังนั้นจึงอาจแบ่งวัตถุประสงค์ในการหักค่าจ้างได้ดังนี้

1.2.1 การหักเพื่อประโยชน์แก่นายจ้าง

การหักค่าจ้างเป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541มาตรา 76 (4) เป็นการหักค่าจ้างเพื่อเป็นเงินประกันการทำงานอย่างหนึ่ง กับเป็นเงินประกันความเสียหาย อีกประการหนึ่ง

การหักเพื่อเป็นเงินประกันการทำงาน[7] เป็นกรณีที่นายจ้างใช้สิทธิเรียกเงินประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายจากการทำงานตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ เช่นในงาน การเงินงานเฝ้าดูแลทรัพย์สินของนายจ้าง เป็นต้น ส่วนการหักเพื่อชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง เป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายในระหว่างการทำงานหรือในขณะเป็นลูกจ้าง เช่น พนักงานขับรถ ขับรถส่งสินค้าโดยประมาทชนเสาไฟฟ้าริมทาง รถยนต์เสียหาย นายจ้างลูกจ้างอาจตกลงหักค่าจ้างชำระค่าเสียหายให้แก่นายจ้างได้ ดังนั้น นายจ้างจะหักค่าจ้างชำระหนี้ได้ก็แต่เฉพาะกรณีลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น หากลูกจ้างประมาทเลินเล่อไม่ร้ายแรง นายจ้างจะหักค่าจ้าง ชำระหนี้ไม่ได้[8]

การหักเพื่อเป็นเงินประกันตามมาตรา 10 นั้น หลักคือนายจ้างจะหักเงินประกันการทำงานไม่ได้ ยกเว้นนายจ้างหักได้ก็ต่อเมื่อเป็นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินของนายจ้างตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดว่าลูกจ้างประเภทนั้นนายจ้างจะเรียกเงินประกันได้เท่านั้น

กรณีอย่างไรจึงจะถือว่าลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงนั้น อธิบายได้ดังนี้

การกระทำโดยจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หมายถึงการกระทำใดๆที่ลูกจ้างประสงค์จะให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ไม่ว่าความเสียหายจะเกิดขึ้นจริงตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้วหรือไม่ก็ตาม และไม่ว่านายจ้างจะได้รับความเสียหายมากน้อยเพียงใด คำว่าจงใจหมายถึง "เจตนาโดยประสงค์ต่อผล" เท่านั้น ซึ่งมีคำพิพากษาที่ตัดสินว่าเป็นกรณีจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ดังนี้

---

[7] มาตรา 10 ซึ่งบัญญัติว่า "ภายใต้บังคับมาตรา 51 วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้"

[8] พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Labour Law for Human Resources Management. พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไข-ปรับปรุงใหม่. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม ห้างหุ้นส่วนจำกัด VJ. พริ้นติ้ง, 2547), น. 109

1. ลูกจ้างซึ่งมีฐานะหรือตำแหน่งที่เป็นผู้บังคับบัญชา สั่งให้ลูกจ้างอื่นเข้าไปในห้องพักคนงานโดยไม่ยอมให้ลูกจ้างนั้นออกมาทำงานจนนายจ้างต้องจัดหาคนเข้าทำงานแทน[9] หรือพูดยุยงให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขะลอการขาย[10] ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

2. ลูกจ้างกระทำการใดมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของนายจ้างมิให้ดำรงไปได้ตามปกติ เช่น นัดหยุดงานโดยไม่ทำตามขั้นตอนของกฎหมาย[11] พูดหรือทำ หรือปิดประกาศ หรือวิจารณ์นายจ้าง ว่านายจ้างประพฤติไม่ดี ไม่ถูกต้อง ไม่มีคุณธรรม[12] หรือหมิ่นประมาทนายจ้าง[13] ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปคืออย่างไรเป็นประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

คำว่าประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง มีความหมายเช่นไรนั้น เนื่องจากทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มิได้ให้คำนิยามศัพท์ไว้แต่อย่างใด แต่ปรากฏการใช้ถ้อยคำว่าประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อยู่หลายมาตรา เช่น มาตรา 373, 398, 623, 879 และ 905 เป็นต้น

กฎหมายโรมันแบ่งความรับผิดเพราะประมาทเลินเล่อออกเป็นหลายระดับ คือ[14]

ก. ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง (Culpa lata)

ข. ประมาทเลินเล่อไม่ร้ายแรง (Culpa levis) ซึ่งแบ่งออกเป็นอีก 2 ชนิด

1. กรณีต้องใช้ความระมัดระวังโดยทั่วไป (Culpa levis in astracto)

2. กรณีต้องใช้ความระมัดระวังเฉพาะราย (Culpa levis in concerto)

ศาสตราจารย์จิตติ ติงศภัทิย์ อธิบายความหมายของคำว่าประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงว่า หมายถึงความประมาทเลินเล่อโดยที่ไม่ใช้ความระวังเสียเลย ทั้งๆที่เห็นภยันตรายอยู่

---

[9] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2156/2525

[10] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1723/2528

[11] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3986/2528, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9610-9623/2539

[12] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2496/2529 ,คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 822-830/2536

[13] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2496/2529

[14] โสภณ รัตนากร ,คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หนี้,พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์นิติบรรณการ,2548) น. 49-50.

ชัดๆก็ยังไม่ใช้ความระวังให้พ้นภยันตรายที่เห็นอยู่นั้น ถ้าหากจะใช้ความระวังเพียงเล็กน้อย ภยันตรายนั้นก็จะไม่เกิดขึ้น[15]

ศาสตราจารย์โสภณ รัตนากร อธิบายว่า การประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงถือเสมือนว่าเป็นการกระทำโดยจงใจหรือทุจริต ส่วนการประมาทเลินเล่อไม่ร้ายแรงในกรณีที่ลูกหนี้ต้องใช้ความระมัดระวังโดยทั่วไป เป็นการผิดหน้าที่ในการใช้ความระมัดระวังในระดับที่อาจคาดหมายได้จากคนทั่วไป (deligentia bonus paterfamilias) อันเป็นมาตรฐานของวิญญูชน ส่วนการประมาทเลินเล่อไม่ร้ายแรงในกรณีที่ลูกหนี้ต้องใช้ความระมัดระวังเฉพาะราย ถือเอามาตรฐานที่ลูกหนี้เคยปฏิบัติในกิจการของตนเอง (deligentia quam sui rebus) ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้วอาจสูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานของวิญญูชนก็ได้ แต่ตามกฎหมายถือว่าเป็นมาตรฐานที่ต่ำกว่า

รองศาสตราจารย์สรพล สุขทรรศนีย์ อธิบายว่า ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหมายถึงไม่ใช้ความระมัดระวังเสียเลยในขณะที่อาจใช้ความระมัดระวังได้ และการจะเป็นความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือไม่ อาจพิจารณาเปรียบเทียบกับวิญญูชนทั่วๆไปในภาวะเช่นนั้น กล่าวคือ ถ้าในภาวะเช่นนั้นคนทั่วๆไป อาจจะประมาทเลินเล่อได้ หากผู้กระทำประมาทเลินเล่อบ้างก็เป็นความประมาทเลินเล่ออย่างธรรมดา แต่ถ้าหากในภาวะเช่นนั้นไม่มีใครควรประมาทเลินเล่อ แล้วผู้กระทำไปประมาทเลินเล่อเข้าก็เป็นประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เช่น การขับรถฝ่าไฟแดง บุคคลทั่วไปอาจเลินเล่อขับรถฝ่าไฟแดงได้ ดังนั้น การที่ผู้กระทำประมาทเลินเล่ออย่างนั้นบ้างจึงเป็นประมาทเลินเล่ออย่างธรรมดา[16]

ทั้งนี้มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าพฤติการณ์เช่นไรที่เป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อไว้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ธนาคารเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบธุรกิจการธนาคารซึ่งเป็นธุรกิจอันเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ ย่อมต้องมีความชำนาญในการตรวจสอบลายมือชื่อในเอกสารที่ยื่นต่อธนาคาร ยิ่งกว่าบุคคลธรรมดา ทั้งยังจะต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่อย่างละเอียดรอบคอบ ดังนั้น การที่เจ้าหน้าที่ธนาคารไม่ใส่ใจตรวจสอบลายมือชื่อในเอกสารใบถอนเงินหรือเช็ค หรือไม่มีตัวผู้รับเงินที่ลงชื่อในเอกสารใบถอนเงินยังขืนจ่ายเงินให้

---

[15] จิตติ ติงศภัทิย์ , ยล ธีรกุล, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 มาตรา 241 ถึงมาตรา 452 (กรุงเทพมหานคร : เนติบัณฑิตยสภา ,2538) น. 325.

[16] สรพล สุขทรรศนีย์ ,คำอธิบายประมวลกฎหมายลักษณะประกันภัยศึกษาแบบเรียงมาตรา,พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์วิญญูชน,2544) น. 82-83.

ไป จึงเป็นการกระทำที่ขาดความระมัดระวังในฐานะที่จำเลยเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจ่ายเงินตามเอกสารเช็ค อันเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 880/2546 เจ้าหน้าที่ธนาคารจ่ายเงินแก่ผู้ถอนเงินโดยไม่ตรวจสอบว่าลายมือชื่อว่าเป็นลายมือชื่อที่แท้จริงหรือไม่ ทั้งๆที่ลายมือชื่อในใบถอนเงินไม่เหมือนกับลายมือชื่อที่ให้ไว้โดยชัดแจ้ง อีกทั้งปรากฏว่าผู้ลงชื่อรับเงินในใบถอนเงินมิได้มาด้วยตนเอง ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พฤติการณ์ชี้ชัดว่าเจ้าหน้าที่ของธนาคารประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2103/2540 ผู้จัดการธนาคาร และเจ้าหน้าที่ธนาคาร จ่ายเงินตามเช็คให้แก่ผู้นำมาเรียกเก็บเงินไปโดยที่ลายมือชื่อผู้สั่งจ่ายในเช็คดังกล่าวไม่ใช่ลายมือชื่อของโจทก์ทั้งที่มีตัวอย่างลายมือชื่อโจทก์ที่ให้ไว้แก่ธนาคาร กับมีเช็คอีกหลายฉบับที่โจทก์เคยสั่งจ่ายไว้อยู่ที่ธนาคาร ยิ่งกว่านั้นลายมือชื่อผู้สั่งจ่ายในเช็คพิพาทก็มีลักษณะแตกต่างกับตัวอย่างลายมือชื่อของโจทก์ที่ให้ไว้แก่ธนาคาร ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งหากได้ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดรอบคอบจะต้องทราบว่าลายมือชื่อผู้สั่งจ่ายในเช็คพิพาทเป็นลายมือชื่อปลอม การกระทำของผู้จัดการธนาคาร และเจ้าหน้าที่ธนาคาร จึงเป็นการกระทำที่ขาดความระมัดระวังในฐานะที่ทั้งสองเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจ่ายเงินตามเช็คพิพาท อันเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ทำให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ เป็นการกระทำละเมิดต่อโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4161/2532 และ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2511/2538 วินิจฉัยทำนองเดียวกันว่า เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร และเจ้าหน้าที่ของธนาคาร มีหน้าที่ตรวจลายมือชื่อลูกค้าอยู่เป็นประจำย่อมมีความชำนาญในการตรวจพิสูจน์ลายมือชื่อของลูกค้ามากกว่าคนธรรมดา ถ้าใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดรอบคอบจะต้องทราบว่าลายมือชื่อผู้สั่งจ่ายในเช็คเป็นลายมือชื่อปลอม การที่ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือ ผู้ช่วยสมุห์บัญชี และเจ้าหน้าที่ธนาคาร อนุมัติและ จ่ายเงินให้แก่ผู้นำเช็คไปขึ้นเงิน โดยไม่ตรวจสอบให้ดีว่าลายมือชื่อผู้สั่งจ่ายในเช็คเป็นลายมือปลอม เป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 820/2518 เจ้าหน้าที่ธนาคาร คืนเช็คที่ลูกค้านำมาเข้าบัญชีเพื่อเรียกเก็บเงิน แต่ปรากฏว่าธนาคารปฏิเสธการจ่ายเงิน ให้แก่ผู้ที่ไม่เคยรู้จักมาก่อนซึ่งมาอ้างว่าเป็นลูกจ้าง ของโจทก์ไป โดยไม่ตรวจสอบดูหลักฐาน ย่อมเป็นการกระทำที่ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

2. ลูกจ้างเป็นพนักงานขายมีหน้าที่ขายสินค้าในร้าน ในการขายต้องมีการเบิกสินค้า จึงรวมถึงหน้าที่ในการเก็บรักษาสินค้าด้วย เมื่อรายได้ของนายจ้างขาดหายไปอันเนื่องมาจากสินค้าที่เบิกมาขาดบัญชีไปเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง[17]

3. ลูกจ้างซึ่งมีฐานะหรือตำแหน่งที่เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานของนายจ้าง นอกจากตนเองจะต้องปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับแล้ว ยังต้องควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับของโจทก์โดยเคร่งครัด ทั้งนี้เพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง การที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้วเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง[18] ถือได้ว่าเป็นความเสียหายเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้าง

4. ลูกจ้างมีหน้าที่รักษาผลประโยชน์และรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง อีกทั้งยังต้องควบคุมดูแล และใช้วิธีการที่รัดกุม รอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตขึ้นได้การที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง เป็นช่องทางให้ผู้อื่นทุจริต ถือได้ว่าเป็นความเสียหายเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้าง[19]

จากแนวคำพิพากษาดังกล่าวพอสรุปหลักได้ว่าพฤติการณ์อย่างไรที่จะถือว่าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง คือกรณีที่กระทำไปโดยขาดความระมัดระวังอย่างมาก ผู้กระทำคาดการณ์ได้ว่าความเสียหายอาจเกิดขึ้นหรือหากใช้ความระวังเพียงเล็กน้อยความเสียหายก็ไม่เกิดขึ้น กล่าวคือเป็นการกระทำโดยประมาท ซึ่งบุคคลทั่วไปจะไม่พึงกระทำหรือซึ่งผู้กระทำคาดหมายได้ว่าภัยพิบัติหรือความเสียหายนั้นอาจเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นและอาจใช้ความระมัดระวังมิให้เกิดผลเช่นนั้นได้ ซึ่งหากผู้กระทำได้ใช้ความระมัดระวังเพียงเล็กน้อยผลนั้นก็จะไม่เกิดขึ้น

---

[17] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1803/2540

[18] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4699/2539 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2158/2531

[19] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4293/2530

1.2.2 การหักเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง

การหักค่าจ้างตามมาตรา 76 (1) (2) (3) และ (5) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นการหักเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างโดยหักค่าจ้างตามที่บทบัญญัติของกฎหมายเฉพาะให้หักได้ ดังนี้

1. หักชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ การหักในกรณีนี้เป็นการหักเพื่อชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เมื่อลูกจ้างมีเงินได้จากหน้าที่การงานที่ทำซึ่งเกิดจากแหล่งเงินได้ในประเทศ ผู้มีเงินได้ทุกคนมีหน้าที่จะต้องเสียภาษีให้รัฐเพื่อนำเงินมาพัฒนาประเทศ โดยปกตินายจ้างซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินจะต้องหักเงินภาษีไว้ ณ ที่จ่ายตามประมวลรัษฎากร เพื่อนำส่งกรมสรรพากร ลูกจ้างจะอ้างว่าไม่ให้นายจ้างหักไม่ได้ ดังนั้นการหักเรียกเก็บเงินจากค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระภาษีเงินได้นั้นถือว่าเป็นหน้าที่ของพลเมืองไทยทุกคนที่จะต้องเสียภาษีอยู่แล้ว ส่วนเงินตามกฎหมายอื่นที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระตามกฎหมาย เช่น เงินสมทบ นายจ้างหักค่าจ้างนำส่งเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของลูกจ้างตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นต้น

2.การหักเพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องชำระค่าบำรุงให้แก่สหภาพแรงงาน ค่าบำรุงของสหภาพแรงงานนั้นมีวิธีการชำระหลายวิธี โดยปกติจะให้ลูกจ้างนำเงินค่าบำรุงนั้นไปส่งให้แก่เจ้าหน้าที่รับเงินของสหภาพแรงงานเอง แต่ที่นิยมกันอีกวิธีหนึ่งก็คือการขอให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างส่งให้แก่สหภาพแรงงานเพื่อเป็นค่าบำรุงการหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานนั้น กฎหมายไม่ได้ระบุว่าต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือไม่ แต่โดยปกติแล้วก็จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวนเงินที่จะหักเพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานนั้น กฎหมายกำหนดไว้ว่าต้องไม่เกินร้อยละ 10

ในสถานประกอบกิจการที่มีสหภาพแรงงาน เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บค่าบำรุงสหภาพแรงงานอาจทำข้อตกลงกับนายจ้างขอให้นายจ้างหักค่าบำรุงสมาชิกจากเงินเดือนของลูกจ้างในแต่ละเดือนแล้วรวบรวมส่งให้แก่สหภาพแรงงาน ในกรณีนี้นายจ้างมีสิทธิหักเงินค่าบำรุงสมาชิกจากค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้

3. การหักเพื่อชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกัน หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว

สหกรณ์เป็นสถาบันการเงินแบบหนึ่งที่มีสมาชิกเป็นบุคคลซึ่งมีอาชีพอย่างเดียวกันหรือที่อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการออมทรัพย์และให้กู้ยืมเมื่อเกิดความจำเป็นหรือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์งอกเงย และได้รับการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ สามารถกู้ยืมเงินได้เมื่อเกิดความจำเป็นตามหลักการช่วยตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อลูกจ้างใช้บริการด้านเงินกู้ไม่ว่าจะกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน กู้สามัญ หรือกู้พิเศษ ซึ่งบริการเหล่านี้ปกติลูกจ้างจะยินยอมให้นายจ้างหักเงินอยู่แล้ว

สหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์น่าจะหมายถึง สหกรณ์บริการ คือ สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสหกรณ์ โดยมีประชาชนจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คนขึ้นไป ที่มีอาชีพอย่างเดียวกันที่อยู่ในฐานะของผู้ผลิต/ผู้บริโภคหรือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเรื่องเดียวกัน รวมตัวกันโดยยึดหลักการประหยัด การช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาต่างๆรวมทั้งการส่งเสริมอาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงและรักษาอาชีพดั้งเดิมที่ดีให้คงอยู่ต่อไป

4. การหักเป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตามมาตรา 76 (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม เป็นกรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้มีการหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อสะสม และนายจ้างจะจ่ายเงินบางส่วนสมทบให้แก่ลูกจ้างกรณีลูกจ้างทำงานมาระยะเวลาหนึ่งและเมื่อพ้นจากการเป็นลูกจ้าง นายจ้างก็จะจ่ายเงินดังกล่าวให้เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

1.3 หลักเกณฑ์เรื่องความยินยอม

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 จะมีแนวคิดเกี่ยวกับหลักเรื่องความยินยอมที่เป็นเงื่อนไขประการสำคัญในอันที่จะทำให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้างได้อยู่ในทุกอนุมาตรา ซึ่งความยินยอมในแต่ละอนุมาตรายังบัญญัติไว้แตกต่างกัน แยกพิจารณาได้ดังนี้

ความยินยอมของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 (3) และ (4) เป็นความยินยอมที่เป็นการแสดงเจตนาของลูกจ้างภายใต้หลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา ตามหลักกฎหมายแพ่งในเรื่องการแสดงเจตนา เมื่อพิจารณาตามหลักกฎหมายแพ่ง ในเรื่องการแสดงเจตนา โดยเริ่มตั้งแต่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ฉบับ พ.ศ.2466 ซึ่งขณะนั้นยังไม่ได้บัญญัติเรื่องการแสดงเจตนาไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไว้แต่อย่างใด คง

บัญญัติถึงความยินยอมของคู่สัญญาเป็นองค์ประกอบของการทำสัญญาไว้ในมาตรา 116 ว่า "ถ้าคู่สัญญามิได้ยินยอมพร้อมใจกัน คือว่ามิได้ตกลงตามข้อสัญญานั้นไซร้ ท่านว่าไม่เป็นสัญญาต่อกันเลย" และมาตรา 117 บัญญัติว่า "ความยินยอมนั้น ท่านว่าจะแสดงออกโดยตรงหรือโดยปริยายก็ได้" นอกจากนี้ยังมี [20]

มาตรา 134 ที่บัญญัติว่า "ความยินยอมนั้น ถ้าให้กันโดยสำคัญผิดในเนื้อความที่เป็นแก่นสารแก่สัญญาไซร้ ท่านว่า เป็นความยินยอมบกพร่อง"

มาตรา 135 ที่บัญญัติว่า "ความยินยอมของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง อันอีกฝ่ายหนึ่งลวงเอาได้เพราะกลฉ้อฉลนั้น ย่อมเป็นความยินยอมบกพร่อง แต่หากให้พิเคราะห์ด้วยว่า ถ้ามิได้ใช้กลฉ้อฉลถึงเพียงนั้น คู่สัญญาคนก่อนก็คงจะไม่ได้ให้ความยินยอม"

มาตรา 138 ที่บัญญัติว่า "ความยินยอมของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งนั้น ถ้าได้ไปเพราะอีกฝ่ายหนึ่งฤาบุคคลอื่นข่มขู่ไซร้ ท่านว่าความยินยอมนั้นบกพร่อง"

ผู้ให้ความยินยอมบกพร่องดังกล่าวอาจร้องต่อศาลให้เพิกถอนสัญญาเสียได้ภายในปีหนึ่งดังปรากฏตามมาตรา 142 และอาจให้สัตยาบันได้ตามมาตรา 145

บทบัญญัติในมาตราต่างๆเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นถึงหลักกฎหมายที่คุ้มครองคู่กรณีก่อนเข้าทำสัญญา อันได้แก่ หลักในเรื่องความสำคัญผิด กลฉ้อฉล และข่มขู่

ต่อมาได้มีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและได้จัดทำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ฉบับ พ.ศ.2468 โดยในประมวลกฎหมายฉบับนี้การแก้ไขเป็นไปตามแนวของประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น ซึ่งประเทศญี่ปุ่นได้ลอกเลียนรูปแบบมาจากประเทศเยอรมัน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ฉบับนี้ได้ตัดเรื่องความยินยอมออกแต่ได้บัญญัติเรื่องการแสดงเจตนาเข้ามาแทน โดยได้บัญญัติไว้ในหมวดที่ 2 ลักษณะ 4 เรื่องนิติกรรม โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 117 "การแสดงเจตนาแม้ในใจจริงผู้แสดงเจตนาจะมิได้เจตนาให้ตนต้องผูกพันตามที่ตนได้แสดงออกมานั้นก็ดี ท่านหาเป็นมูลทำให้การแสดงเจตนาตกเป็นโมฆะไม่ เว้นแต่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะได้รู้ถึงเจตนาซ่อนอยู่ในใจของผู้แสดงนั้น" ส่วนในเรื่องความบกพร่องของการแสดงเจตนาเช่น สำคัญผิด (มาตรา 119 และ 120) กลฉ้อฉล (มาตรา 121 ถึง 125) และการข่มขู่ (มาตรา 126 ถึง 128)

---

[20] จักรี อดุลนิรัตน์, "ปัญหาเกี่ยวกับการเข้าทำสัญญาในพฤติการณ์ที่ไม่สามารถปกป้องผลประโยชน์ของตนเองได้ : ศึกษาเปรียบเทียบกับระบบ Commmon Law," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2546), น. 12-14.

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2468 เนื่องจากล้าสมัยและใช้บังคับมาเป็นเวลานานจึงได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 ในปี พ.ศ.2535 ซึ่งการแก้ไขคราวนี้ ก็ยังคงบทบัญญัติในเรื่องการแสดงเจตนาไว้ ส่วนความบกพร่องของการแสดงเจตนานั้น ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อความเล็กน้อยแต่ยังคงไว้ซึ่งหลักการสำคัญโดยบัญญัติไว้ในหมวด 2 การแสดงเจตนา เช่น สำคัญผิด (มาตรา 157 ถึง 158) กลฉ้อฉล (มาตรา 159 ถึง 163) และการข่มขู่ (มาตรา 164 ถึง 166) ในเรื่องการแสดงเจตนาเพราะถูกข่มขู่ตามมาตรา 164 การแก้ไขได้คงหลักการเดิมไว้และปรับปรุงใหม่โดยนำบทบัญญัติมาตรา 121 และมาตรา 126 มาบัญญัติรวมกัน ภายหลังจากที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 1 นี้แล้วก็ใช้บังคับตลอดมาจนถึงปัจจุบัน

หลักความยินยอมในกฎหมายแพ่งสามารถนำมาใช้ยกเว้นความรับผิดได้ เช่น ความยินยอมยกเว้นความรับผิดทางละเมิดในบางกรณี ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 บัญญัติว่า ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิด จำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น ความรับผิดทางละเมิดเป็นนิติเหตุ เป็นกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้บุคคลที่กระทำละเมิดต้องรับผิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหาย โดยมีเจตนาที่เยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำละเมิดเพื่อให้ผู้เสียหายกลับคืนสู่ฐานะเดิมให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ความเสียหายดังกล่าวต้องเป็นความเสียหายที่แน่นอนแล้วเท่านั้น โดยความเสียหายที่แน่นอนนั้นก็มิได้หมายความเฉพาะผลที่เกิดขึ้นแล้วในปัจจุบันเท่านั้น แต่รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ในกรณีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 444 อันเป็นที่แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นนั้นด้วย แต่หากเป็นความเสียหายที่ไม่แน่นอน ซึ่งเป็นแต่เพียงความคาดหมายว่าจะเกิดหรือไม่เกิดก็ได้ ความคาดหมายเช่นนี้ยังไม่ถือเป็นความเสียหายที่จะเรียกร้องกันได้ในทางละเมิด อย่างไรก็ดี แม้ว่าจะเกิดความเสียหายขึ้นแก่ผู้อื่นโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อก็ตาม หากผู้เสียหายให้ความยินยอมด้วยความสมัครใจเกี่ยวกับการกระทำนั้นก็ไม่เป็นละเมิด เพราะเป็นการกระทำโดยไม่ผิดกฎหมาย เช่น ผู้เสียหายยินยอมให้ผู้อื่นจุดไฟเผาเสื้อผ้าตน ผู้ที่เผาทรัพย์ดังกล่าวก็ไม่ได้ทำละเมิด หรือยินยอมให้ผู้อื่นเข้าไปในบ้านของตน ก็ไม่เป็นการบุกรุกในเคหสถานและไม่เป็นละเมิด เป็นต้น แต่ความยินยอมของผู้เสียหายอาจเป็นละเมิดได้หากความยินยอมของผู้เสียหายไม่เป็นผลหรือตกเป็นโมฆะ หรือเป็นความยินยอมสำหรับการกระทำที่ต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จะนำมาอ้างเป็นเหตุยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดเพื่อละเมิดมิได้ ตามพระราชบัญญัติ

ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 9 เช่น ผู้เสียหายยินยอมให้ทำร้ายตัวเองจนได้รับบาดเจ็บ ผู้กระทำก็ต้องรับผิดเพื่อละเมิด เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ทำละเมิดจะอ้างว่ามีข้อตกลงหรือผู้เสียหายให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าเพื่อยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดเพื่อละเมิดในความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย หรืออนามัย ก็ไม่ได้เช่นกัน ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 8

ความยินยอมมีความสำคัญทั้งในการทำนิติกรรมและนิติเหตุ และมีผลต่อความรับผิดของบุคคลทั้งในทางแพ่งและทางอาญา แต่ความยินยอมที่นำมาใช้บังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (4) นั้น เป็นความยินยอมให้นายจ้างเกิดสิทธิที่จะหักค่าจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างเองอันเกิดจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้าง ซึ่งโดยสัญญาจ้างแล้วนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนตามที่ตกลงกัน หากไม่จ่ายค่าจ้างหรือจ่ายค่าจ้างล่าช้าก็ต้องเสียดอกเบี้ยและอาจเสียค่าปรับอีกด้วยหากจงใจไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะหักค่าจ้างลูกจ้างไม่ได้ การให้ความยินยอมต้องให้ด้วยความสมัครใจเพราะเป็นการแสดงเจตนาอย่างหนึ่ง หากความยินยอมเกิดขึ้นจากการบังคับข่มขู่ ทำกลฉ้อฉล ความยินยอมนั้นก็เป็นอันเสื่อมเสีย และความยินยอมต้องให้แก่ผู้กระทำโดยตรง ดังนั้น ลูกจ้างต้องให้ความยินยอมแก่นายจ้างโดยตรง นายจ้างจึงจะหักค่าจ้างของลูกจ้างได้ ปัญหาจึงมีว่าความยินยอมมีแบบพิธีหรือไม่ เมื่อพิจารณาว่าความยินยอมเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือของลูกจ้างผู้มีความสมัครใจให้ความยินยอมแก่นายจ้างเพื่อกระทำการใด และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ไม่ได้บัญญัติว่าการให้ความยินยอมของบุคคลจะต้องกระทำตามแบบ ฉะนั้น การให้ความยินยอมจึงไม่มีแบบ ลูกจ้างจะให้ความยินยอมแก่นายจ้างเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 77 บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ ซึ่งหมายความว่า ความยินยอมของลูกจ้างที่จะมีผลให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างได้นั้นจะต้องให้ความยินยอมไว้เป็นหนังสือโดยนายจ้างเป็นผู้จัดทำหนังสือให้ความยินยอมนั้นและลูกจ้างต้องได้ลงลายมือชื่อไว้ในหนังสือยินยอมด้วยหรือมิฉะนั้นก็ต้องมีข้อตกลงกันไว้ชัดแจ้งเกี่ยวกับการให้ความยินยอมเป็นการเฉพาะ หากนายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรา 77 ดังกล่าว นายจ้างก็ไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างได้

ปัญหามีว่าลูกจ้างต้องให้ความยินยอมเมื่อใดจึงจะมีผลผูกพันได้ ในกรณีเช่นนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 77 ไม่ได้บัญญัติไว้ เมื่อพิจารณาจากความสัมพันธ์กันในทางกฎหมายระหว่างลูกจ้างและนายจ้างเกิดขึ้นเมื่อทั้งสองฝ่ายได้แสดงเจตนาต่อกันโดยลูกจ้างตกทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ซึ่งลูกจ้างเกิดสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างและในขณะเดียวกันนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตั้งแต่สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้น ฉะนั้น ความตกลงหรือความยินยอมให้หักค่าจ้างจึงกระทำได้ตั้งแต่สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นโดยไม่จำต้องรอให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเสียก่อนหรือเกิดหนี้อื่นที่ลูกจ้างต้องรับผิดต่อนายจ้างเสียก่อน แต่ความยินยอมดังกล่าวจะต้องมีเงื่อนไขบังคับก่อนว่าลูกจ้างมีหนี้ที่ต้องชำระหรือความรับผิดต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่นายจ้างแล้วเท่านั้น จะให้ความยินยอมหักค่าจ้างโดยที่ลูกจ้างยังไม่มีความรับผิดที่ต้องชำระหนี้นั้นเป็นการล่วงหน้าไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นการหักเงินประกัน อย่างไรก็ดี ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะเลือกให้ความยินยอมภายหลังจากที่ลูกจ้างมีหนี้อื่นที่ต้องชำระหรือมีความรับผิดต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่นายจ้างแล้วก็ได้ ซึ่งการเลือกใช้สิทธิในประการหลังนี้จะมีความชัดเจนและถูกต้องตามความประสงค์อันแท้จริงของลูกจ้างมากกว่าการเลือกใช้สิทธิในประการแรก เพราะการให้ความยินยอมตั้งแต่วันทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นความรับผิดของลูกจ้างยังไม่เกิดขึ้น เป็นเรื่องในอนาคตที่ไม่แน่นอน ยังไม่อาจทราบถึงจำนวนค่าเสียหายที่ต้องรับผิด หากต่อมาเกิดความเสียหายขึ้นลูกจ้างอาจไม่ต้องการให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างก็ได้ เมื่อนายจ้างหักค่าจ้างไปโดยฝืนใจลูกจ้างอาจนำพาไปสู่ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจนเกิดข้อพิพาทแรงงานหรือต้องเลิกสัญญาต่อกันได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรืออาจมีการโต้เถียงกันจนถึงขั้นต้องนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน อย่างไรก็ตาม ความยินยอมที่ทำไว้ล่วงหน้านั้นลูกจ้างจะถอนเสียเมื่อใดก็ได้หากความรับผิดของลูกจ้างยังไม่เกิดมีขึ้น

ปัญหาต่อไปมีว่าความยินยอมมีขอบเขตเพียงใด การให้ความยินยอมจะมีผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ให้ความยินยอม ซึ่งจะให้ความยินยอมเป็นการทั่วไปหรือเป็นการเฉพาะเจาะจงก็ได้ หรือจะจำกัดความยินยอมนั้นไว้ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งหรือเป็นครั้งคราวตามแต่เหตุที่ต้องรับผิดหรือตามจำนวนค่าสินไหมทดแทนที่จะต้องรับผิดก็ได้ ซึ่งกรณีนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ไม่ได้บัญญัติไว้เช่นกัน แต่ด้วยเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ หากยอมให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างได้เป็นการทั่วไปโดยไม่ได้คำนึงถึงประเภทของความรับผิดหรือระยะเวลาที่ให้หักค่าจ้าง

ตลอดจนจำนวนค่าเสียหายได้ตามความต้องการแล้ว ก็จะเกิดผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้างตลอดไป ซึ่งในบางกรณีหรือในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งลูกจ้างอาจมีความจำเป็นต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมากเพื่อการดำรงชีพของลูกจ้างหรือคนในครอบครัวของลูกจ้างหรือเพราะเหตุเจ็บป่วยหรือมีความจำเป็นอย่างอื่น

1.4 หลักของการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสมและการไม่จ่ายค่าตอบแทนเมื่อไม่ทำงาน[21]

หลักการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น เป็นหลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และหลักการไม่จ่ายค่าตอบแทนเมื่อไม่ทำงาน แต่ได้มีการพัฒนาพื้นฐานในแนวความคิดดังกล่าวต่อมาอีก โดยเมื่อนายจ้างเป็นผู้ทรงอภิสิทธิ์ในการจัดการ (Management prerogative) นายจ้างหรือผู้บริหารผู้ใช้อำนาจบังคับบัญชา ซึ่งเป็นเจ้าสถานประกอบการ มีสิทธิที่จะออกระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงาน มิสิทธิในการดำเนินงาน มีอำนาจลงโทษลูกจ้างซึ่งทำผิดระเบียบวินัย หรือกฎข้อบังคับต่างๆทั้งนี้เพราะนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินการและเพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีความเจริญก้าวหน้า แต่ลูกจ้างก็ควรจะได้รับการคุ้มครอง (protect) สิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับเป็นผลตอบแทนที่เหมาะสมกันด้วย แต่ทั้งนี้กรอบปฏิบัติพื้นฐานก็คงจะถูกกำหนดไว้เพียงขั้นต่ำเท่านั้น

เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของแนวคิดหลักระหว่างอภิสิทธิ์ในการจัดการกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร แยกอธิบายได้ดังนี้

1.4.1 หลักการไม่จ่ายค่าตอบแทนเมื่อไม่ทำงาน (No Work No Pay)

หลักการไม่จ่ายค่าตอบแทนเมื่อไม่ทำงาน (No Work No Pay) มาจากแนวความคิดของการไม่จ่ายค่าตอบแทนเมื่อไม่ทำงาน โดยมีนัยความหมายว่า "ไม่ทำงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง" มักจะนำมาใช้กับงานที่ทำวันต่อวัน หรือที่เรียกว่า daily work หรืองานในลักษณะเช่นเดียวกัน รวมถึงการนัดหยุดงานและการปิดงานงดจ้างด้วย

---

[21] ธัชชัย อุราสุข , "การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ : การคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์" ,สำนักผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน, 30 มิถุนายน 2533 (อัดสำเนา) น.44.

1.4.2 หลักการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อไม่ทำงาน (No Work With Pay)

หลักการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อไม่ทำงาน (No Work With Pay) มีนัยความหมายว่า "แม้ลูกจ้างจะไม่ได้ทำงานแต่ลูกจ้างยังคงจะได้รับค่าจ้างเช่นปกติ" ในกรณีจะนำมาปรับใช้กับการลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปี ตามที่มีข้อกำหนดไว้เป็นหลัก

1.4.3 หลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน (Equal Work Equal Pay)

หลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน (Equal Work Equal Pay) หลักของการทำงาน ผู้ทำงานจะต้องได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนตามความยากง่ายของงานที่ทำ และรวมถึงปริมาณของงานที่ทำ การคำนวณค่าจ้างค่าตอบแทนนี้จะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมกับเนื้องานที่ทำด้วย เพื่อไม่เกิดข้อได้เปรียบเสียเปรียบกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกันในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง[22]

จากแนวความคิดในการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและการไม่จ่ายค่าตอบแทนเมื่อไม่ทำงาน เมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับมาตราต่างๆตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น มาตรา 575, 576, 578 และ 580 แล้ว จะเห็นได้ว่าหลักพื้นฐานที่อยู่ในมาตราดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดในการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและการไม่จ่ายค่าตอบแทนเมื่อไม่ทำงาน

1.5 หลักสัญญาต่างตอบแทน

หลักเกณฑ์ของสัญญาต่างตอบแทน เป็นไปตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 บัญญัติว่า "สัญญาจ้างแรงงานคือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้" สัญญาจ้างแรงงานจึงก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายซึ่งจะต้องปฏิบัติต่อกัน กล่าวคือ ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องทำงานให้กับนายจ้างตลอดระยะเวลาที่สัญญาจ้างแรงงานยังมีผลใช้บังคับกันอยู่ ส่วนนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนซึ่งคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่จะต้องรักษาสิทธิและประโยชน์ของตน ถ้าลูกจ้างไม่ยอมทำงาน ไม่

---

[22] มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

มาทำงาน หรือไม่ได้ทำงาน นายจ้างก็มีสิทธิไม่ต้องชำระค่าจ้างเป็นการตอบแทน เป็นสัญญาที่ก่อให้เกิดการตอบแทนกันในทางทรัพย์สิน กล่าวคือคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างต้องปฏิบัติการชำระหนี้ตอบแทนกัน ซึ่งในการปฏิบัติการชำระหนี้ของทั้งสองฝ่ายนั้นมีความเกี่ยวพันกันคือขึ้นอยู่แก่กัน ฉะนั้น คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ต้องชำระหนี้ ถ้าอีกฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหรือไม่เสนอว่าจะปฏิบัติการชำระหนี้ตอบแทน โดยในที่นี้จะกล่าวถึงหน้าที่ของนายจ้างเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตามบทบัญญัติของกฎหมายตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนี้

1.หน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 หนี้ตามสัญญาจ้างแรงงานก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการชำระหนี้ทางฝ่ายลูกจ้างอยู่ที่ต้องทำงานให้นายจ้าง และการชำระหนี้ทางฝ่ายนายจ้างอยู่ที่การชำระสินจ้างให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง ตราบใดที่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้กับนายจ้างแต่นายจ้างไม่มีงานให้ทำไม่ว่าด้วยเหตุใดๆที่มิใช่เหตุสุดวิสัย[23] หรือไม่มอบหมายงานให้ทำ หรือสั่งไม่ให้ลูกจ้างทำงาน นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ตกลงจ้างกันไว้จนกว่าจะมีการเลิกจ้างหรือสัญญาจ้างต่อกัน ทั้งนี้ เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ที่นายจ้างมีสิทธิและหน้าที่ในอันที่จะมอบหมายงานและสั่งงานให้ลูกจ้างทำงาน ในขณะที่ลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่ในอันที่จะต้องทำงานและได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำให้แก่นายจ้าง ดังนั้นหากนายจ้างไม่มอบหมายงานหรือสั่งไม่ให้ลูกจ้างทำงาน หรือไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ นายจ้างก็ยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างให้แก่ลูกจ้างอยู่ตราบใดที่ลูกจ้างยังพร้อมที่จะทำงานตอบแทนให้แก่นายจ้าง[24] นายจ้างไม่อาจยกเหตุใดๆที่มิใช่เหตุสุดวิสัย ในการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานขึ้นเป็นข้ออ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่ได้ หากเหตุขัดขวางดังกล่าวยังไม่พ้นวิสัยที่นายจ้างจะต้องชำระหนี้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

---

[23] เกษมสันต์ วิลาวรรณ,<u>แนวความคิดพื้นฐานและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1 เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงานของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช</u>,(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2,2548),น.33.

[24] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 118/2525

เช่น การที่นายจ้างต้องปิดโรงงานชั่วคราวเนื่องจากน้ำท่วมทางเข้าออก การที่นายจ้างหยุดกิจการเพราะซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้[25] เป็นต้น

ในทางตรงกันข้ามหากลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้าง หรือขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ไป นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไม่จ่ายสินจ้างในช่วงเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน[26] ทั้งนี้เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น หรือเป็นกรณีที่ลูกจ้างหยุดงานหรือลาและกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้

2.หน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นอกจากนายจ้างมีหน้าที่มอบหมายงานและจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในส่วนของเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างต้องได้รับตามกฎหมาย อย่างถูกต้องและเต็มจำนวน โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา ที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ดังนี้

1. สิทธิในการมีวันหยุด 3 ประเภทคือ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด (มาตรา 56)

2. สิทธิในการลา วันลาที่นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง 6 ประเภท[27] ดังนี้

2.1.วันลาป่วย เท่าที่ป่วยจริง[28] โดยจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน[29] ซึ่งวันลาดังกล่าวไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตร[30]

---

[25] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1479/2526

[26] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9115/2546

[27] วิจิตรา วิเชียรชม ,"กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล",เอกสารประกอบการอบรมโครงการอบรมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ,(คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) วันที่ 16 กันยายน 2549 น.12-13.

[28] มาตรา 32 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

[29] มาตรา 57 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

[30] มาตรา 32 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2.2. วันลาเพื่อทำหมัน เท่าลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด และออกใบรับรอง[31] โดยได้รับค่าจ้างสำหรับวันลา ดังกล่าวด้วย[32]

2.3. วันลากิจ เท่าระยะเวลาที่กำหนดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน[33] ซึ่งให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ได้กำหนดว่าให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ดังนั้น ต้องขึ้นกับข้อบังคับในการทำงานของนายจ้างว่า การลากิจนั้นมีวิธีการลาอย่างไร จำนวนวันที่อนุญาตกี่วัน จ่ายค่าจ้างระหว่างลาด้วยหรือไม่ และนายจ้างจะกำหนดกี่วันเป็นสิทธิของนายจ้าง ซึ่งกฎหมายให้สิทธินายจ้างในข้อนี้ และการที่นายจ้างออกระเบียบมาก็มิได้เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมของประชาชนแต่อย่างใด

2.4. วันลาเพื่อรับราชการทหาร โดยจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน[34]

2.5 วันลาเพื่อการฝึกอบรม ไม่จำกัดระยะเวลา แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง[35] และสำหรับลูกจ้างเด็กต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วัน[36]

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ถ้าเป็นลูกจ้างเด็ก มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการฝึกอบรมหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นชอบเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานโดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินปีละ 30 วัน

2.6. วันลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน[37] โดยจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน[38] (มาตรา 59) วันลาดังกล่าวนับรวมวันหยุดด้วย

---

[31] มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

[32] มาตรา 57 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

[33] มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

[34] มาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

[35] มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

[36] มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

[37] มาตรา 41 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

[38] มาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

การลาคลอดของลูกจ้างหญิงสามารถทำได้ตามกฎหมายได้ ก่อนและหลังครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ ยกเว้นหากจะลาต่อเกินกำหนดด้วยเหตุจำเป็นใดๆก็ตาม ต้องมีใบรับรองแพทย์เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น อนึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิยับยั้งการลาคลอดดังกล่าว และไม่สามารถเลิกจ้างงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ได้ ส่วนเรื่องค่าตอบแทน รับจากนายจ้าง 45 วัน รับจากประกันสังคมอีก 45 วัน

ค่าจ้างระหว่างคลอดบุตรนั้น ได้จากประกันสังคม 45 วันเต็มแล้วยังได้จากนายจ้างอีก 45 วัน โดยหากหยุดเกินนับตั้งแต่วันที่ 46 เป็นต้นไปจะไม่ได้รับค่าคลอด แต่หากมาทำงานเลยโดยไม่รอหยุดให้ครบ 90 วัน ก็จะได้รับค่าจ้างตามปกติในวันที่มา โดยนายจ้างต้องจ่ายทันทีโดยเริ่มตั้งแต่วันแรกที่หยุดงานจนครบ 45 วันจึงหยุดจ่าย หากไม่จ่ายก็เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย มีความผิดตามกฎหมาย

นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างบางประเภทเป็นกรณีพิเศษ คือ ลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาไกล่เกลี่ย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและมีสิทธิลาเพื่อไปประชุมตามที่ราชการกำหนด แต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าพร้อมแสดงหลักฐานด้วย และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนี้เป็นวันทำงาน

3. สิทธิของลูกจ้างในการรับค่าจ้างในกรณีอื่นๆ

นอกจากนี้ยังมีกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือเงินให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันที่ ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นค่าจ้างในวันหยุดและค่าจ้างในวันลาตามกฎหมายแล้วยังอาจมีอีก 3 กรณี ที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างหรือเงินให้แก่ลูกจ้าง อันได้แก่

1. กรณีมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราวโดยไม่ใช่เหตุสุดวิสัย ต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ในวันทำงาน ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง

2. กรณีพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 116 วรรคท้าย และถ้าปรากฏผลว่าลูกจ้างไม่ผิด ต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่สั่งพักงาน ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 117

กรณีพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 116 จำกัดอำนาจนายจ้างในอันที่จะสั่งพัก

งานลูกจ้างตามอำเภอใจโดยไม่มีกำหนด และการไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างถูกพักงาน ทั้งนี้เพื่อควบคุมนายจ้างมิให้ใช้อำนาจตามอำเภอใจ หรือกลั่นแกล้งลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนดำเนินการทางวินัยให้ได้รับความเดือดร้อนหนักขึ้น ทั้งนี้หลักเกณฑ์การพักงานลูกจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามมาตรา 116 นั้นจะต้องปรากฏว่าเป็นการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนและการพักงานที่เป็นการลงโทษทางวินัย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ตามหลักเมื่อไม่ทำงานก็ไม่ได้รับค่าจ้าง (No Work No Pay) ดังนั้น ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดวินัย และถูกพักงานอันเนื่องมาจากนายจ้างดำเนินการสอบสวนทางวินัยนั้น[39]

3. กรณีหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราวตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่พบว่าเครื่องหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดอันตราย หรือนายจ้างไม่ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือไม่จัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ทำงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ต้องจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างระหว่างที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ตลอดระยะเวลาที่หยุดนั้น จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 105 วรรคสอง

กล่าวโดยสรุป ถึงแม้ว่านายจ้างมีหน้าที่ในอันที่จะต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้กับลูกจ้างเมื่อลูกจ้างทำให้นายจ้าง อันเป็นไปตามหลักพื้นฐานในบทบัญญัติในมาตรา 575 ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ก็มีบางกรณีที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้กับลูกจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้ทำงานก็ตาม โดยข้อยกเว้นดังกล่าวเป็นไปโดยข้อสัญญาหรือโดยบทบัญญัติของกฎหมาย โดยผลของสัญญา นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างที่เป็นการขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ แต่ถ้าความตกลงนั้นสูงกว่าที่กฎหมายบัญญัติก็มีผลใช้บังคับได้ โดยผลของกฎหมาย ถ้ากฎหมายกำหนดไว้ว่ากรณีใดลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่ให้ได้ค่าจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด แต่ถ้ากฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ลูกจ้างได้ค่าจ้าง กรณีนี้ต้องแยกพิจารณาว่า กรณีมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างได้รับหรือไม่ได้รับก็เป็นไปตามนั้น

---

[39] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9330/2542

1.6 ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างล่วงหน้ากับการหักค่าจ้าง

ค่าจ้างเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งโดยปกตินายจ้างมีหน้าที่หรือหนี้ที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้ทำงานหรือชำระหนี้ให้แก่นายจ้างแล้ว หากลูกจ้างไม่ทำงานให้แก่นายจ้างหรือยังไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ตามสัญญาที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่ในบางกรณีนายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างจะทำงานให้นายจ้างก็ได้ เนื่องจากไม่มีกฎหมายห้ามมิให้กระทำการชำระหนี้ล่วงหน้า หากนายจ้างสมัครใจยินยอมจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการล่วงหน้าแล้ว ลูกจ้างก็ต้องชำระหนี้ตอบแทนโดยการทำงานให้แก่นายจ้าง หากลูกจ้างไม่ทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างก็ต้องคืนเงินค่าจ้างให้แก่นายจ้างเพราะไม่มีสิทธิที่จะรับเอาไว้ได้ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างล่วงหน้านี้มักจะเกิดขึ้นในกรณีที่เกิดความจำเป็นขึ้นสำหรับลูกจ้างที่ต้องการใช้จ่ายเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง เช่น อาจเกิดจากเหตุเจ็บป่วยต้องการเงินรักษา หรือเกิดจากเหตุที่ลูกจ้างมีความรับผิดในทางแพ่งหรือทางอาญาซึ่งต้องชำระหนี้ด้วยเงินเพื่อให้หนี้ระงับหรือเพื่อให้พ้นความรับผิดในทางอาญา เป็นต้น

เมื่อลูกจ้างขอรับค่าจ้างเป็นการล่วงหน้าหรือนายจ้างจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างด้วยความยินยอมสมัครใจแล้ว ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง หากลูกจ้างไม่ทำงานหรือทำงานไม่คุ้มจำนวนเงินค่าจ้างที่รับไปก่อนล่วงหน้า ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิรับเอาค่าจ้างล่วงหน้านั้นได้ ต้องคืนให้แก่นายจ้างในฐานลาภมิควรได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 406 แต่ถ้าลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้เพราะลูกจ้างได้รับค่าจ้างไปก่อนแล้ว เช่น ลูกจ้างทำงานเป็นเสมียนได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน กำหนดชำระค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ลูกจ้างขอรับค่าจ้างในเดือนมกราคมล่วงหน้า นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ไป เมื่อถึงสิ้นเดือนมกราคม นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกเพราะลูกจ้างได้รับค่าจ้างไปแล้ว หรือหากลูกจ้างขอรับค่าจ้างล่วงหน้าเดือนมกราคมเพียงบางส่วน เมื่อถึงสิ้นเดือนนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเฉพาะในส่วนค่าจ้างที่เหลือเท่านั้น ในกรณีเช่นนี้ไม่ใช่การหักเงินค่าจ้างเพราะนายจ้างไม่ได้หักเงินค่าจ้างจำนวนใดๆเลย คงจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เพียงแต่เป็นวิธีจ่ายค่าจ้างก่อนหรือหลังลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น และการหักเงินค่าจ้างต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีหนี้อื่นที่ต้องชำระแก่นายจ้างด้วย เมื่อลูกจ้างไม่มีหนี้อื่นที่ต้องชำระ การที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันครบกำหนดจ่ายค่าจ้างอีกหรือจ่ายเพียงเงินค่าจ้างในส่วนที่เหลือหลังจากขอรับค่าจ้างล่วงหน้าไปก่อนแล้วจึงไม่ใช่การหักเงินค่าจ้าง

1.7 ความแตกต่างระหว่างการหักค่าจ้างกับการไม่จ่ายค่าจ้าง

จากการศึกษาหลักเกณฑ์ในเรื่องการหักค่าจ้างพบว่า การหักค่าจ้างเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานของตน แต่อาจมีหนี้ที่ลูกจ้างต้องชำระหรือต้องรับผิดชดใช้ให้แก่นายจ้าง นายจ้างจึงใช้สิทธิในการหักค่าจ้างโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างได้ เช่น กรณีการหักค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (4)

สำหรับการไม่จ่ายค่าจ้างเป็นกรณีที่นายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างตอบแทนให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานตอบแทน ซึ่งเป็นไปตามหลักของสัญญาต่างตอบแทนดังที่กล่าวไว้ในข้อ 1.5 ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างการหักค่าจ้างกับการไม่จ่ายค่าจ้างก็จะแตกต่างกันตรงที่ การที่นายจ้างจะใช้สิทธิหักค่าจ้างได้ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีหนี้ที่ต้องชำระหรือต้องรับผิดชดใช้ให้แก่นายจ้างก่อน แล้วนายจ้างใช้สิทธิในการหักค่าจ้างโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งเป็นกรณีที่ลูกจ้างเป็นหนี้นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว แต่การที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง เกิดจากการที่ลูกจ้างไม่ทำงานตอบแทนให้แก่นายจ้าง ซึ่งเป็นกรณีที่ต้องเป็นการชำระหนี้ตอบแทนกันทั้งสองฝ่าย ต่างฝ่ายต่างเป็นลูกหนี้และเจ้าหนี้ซึ่งกันและกัน เมื่อลูกจ้างไม่ทำงาน นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างตอบแทน อันเป็นไปตามหลักแห่งสัญญาต่างตอบแทน เช่น กรณีลูกจ้างนัดหยุดงาน หรือ นายจ้างปิดงาน เป็นต้น

1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างเบี้ยปรับกับการหักเงิน

ในสัญญาจ้างแรงงานเป็นที่ยอมรับกันว่า สามารถกำหนดข้อกำหนดในเรื่องเบี้ยปรับได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นการกำหนดไว้เพื่อให้สิทธิแก่นายจ้างในการเรียกเบี้ยปรับกรณีที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีรูปแบบในการเรียกเบี้ยปรับที่แตกต่างกัน เช่น เบี้ยปรับในเรื่องของสัญญาชดใช้ทุน เบี้ยปรับกรณีห้ามแข่งขันทางธุรกิจกับนายจ้าง หรือการห้ามเปิดเผยความลับของนายจ้าง เป็นต้น ซึ่งการกำหนดเรื่องเบี้ยปรับถือว่ามีผลสมบูรณ์สามารถใช้บังคับได้ระหว่างคู่สัญญา แต่กรณีจะบังคับเบี้ยปรับด้วยการหักเงินค่าจ้างได้นั้น จะต้องเป็นไปตามหลักแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (4) จึงจะหักได้ โดยหากไม่ต้องด้วยบทบัญญัติในมาตรา 76 (4) แม้ลูกจ้างจะได้ให้ความยินยอมไว้ก็ตาม นายจ้างก็ไม่

สามารถบังคับเบี้ยปรับโดยการหักเงินค่าจ้างได้ ทั้งนี้นายจ้างอาจบังคับชำระเบี้ยปรับโดยหักจากค่าจ้างได้ เช่น ในสัญญาจ้างแรงงานกำหนดข้อสัญญาว่าหากลูกจ้างนำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย ลูกจ้างจะต้องถูกปรับ 100,000 บาท กรณีเป็นเรื่องมีการกำหนดเบี้ยปรับกันไว้ เมื่อลูกจ้างนำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยลูกจ้างก็ต้องรับผิดต่อนายจ้าง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิหักจากค่าจ้างได้ถ้าลูกจ้างยินยอม แต่ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมนายจ้างก็ไม่อาจหักค่าจ้างชำระเบี้ยปรับได้ และจากตัวอย่างเดียวกันนี้หากในสัญญาไม่ได้กำหนดเบี้ยปรับไว้ เมื่อลูกจ้างนำความลับของนายจ้างไปเปิดเผย ลูกจ้างจึงมีความรับผิดต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 215 ซึ่งหากนายจ้างเห็นว่านายจ้างได้รับความเสียหาย 100,000 บาท นายจ้างก็สามารถหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าเสียหายได้ ทั้งนี้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเช่นเดียวกันกับกรณีแรก แต่หากลูกจ้างไม่ยินยอมนายจ้างก็จะหักค่าจ้างเพื่อชดใช้ค่าเสียหายไม่ได้เช่นกัน ดังนั้นจุดที่แตกต่างกันระหว่างการกำหนดเบี้ยปรับไว้กับไม่ได้กำหนดเบี้ยปรับไว้ก็คือจำนวนค่าเสียหาย กรณีที่กำหนดเบี้ยปรับไว้จำนวนค่าเสียหายจะมีความแน่นอนชัดเจนกว่ากรณีที่ไม่ได้กำหนดเบี้ยปรับกันไว้ โดยกรณีที่ไม่ได้กำหนดเบี้ยปรับไว้นายจ้างจะต้องพิสูจน์ถึงค่าเสียหายซึ่งมีจำนวนไม่แน่นอนว่าเป็นเท่าใด จึงจะหักจากค่าจ้างได้ อย่างไรก็ตามหากนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้ก็สามารถนำมาหักค่าจ้างได้ แต่หากตกลงกันไม่ได้นายจ้างก็ไม่มีสิทธิหักค่าจ้าง ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าขึ้นอยู่กับความยินยอมของลูกจ้างเป็นสำคัญ

2. อำนาจของนายจ้างในการลงโทษเมื่อลูกจ้างผิดสัญญา

ผลจากการทำสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว ดังนั้นหากลูกจ้างกระทำผิดหน้าที่นายจ้างย่อมมีอำนาจในอันที่จะลงโทษลูกจ้าง ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

2.1 สิทธิตามสัญญา

ดังที่กล่าวแล้วว่าสัญญาจ้างแรงงานอาจทำเป็นหนังสือหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นไม่ว่านายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกันด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ย่อมมีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามสัญญา อันเป็นไปตามหลัก "สัญญาต้องเป็นไปตามสัญญา" (Pacta Sunt Servanda) โดยคู่สัญญาย่อม

มีสิทธิและหน้าที่ต่อกันตามสัญญาภายในขอบเขตลักษณะและประเภทของงาน ระยะเวลา สถานที่ที่ตกลงกัน

หน้าที่ของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แยกพิจารณาได้เป็น 3 ประการคือ[40]

1. หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

1.1 ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้าง ตามมาตรา 575

1.2 ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานนั้นด้วยตนเอง โดยลักษณะของการทำงานนั้น เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากนายจ้าง ตามมาตรา 577

1.3 ลูกจ้างต้องทำงานเต็มกำลังสามารถตามหลักของการชำระหนี้ ซึ่งต้องชำระให้ต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ ตามมาตรา 578

1.4 ลูกจ้างต้องทำงานให้ตรงตามที่กำหนดหรือให้ปรากฏฝีมือพิเศษตามที่ได้รับรองไว้ ตามมาตรา 578

2. หน้าที่อื่นๆ

นอกจากหน้าที่หลักที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้างแล้วยังต้องปฏิบัติตามและเชื่อฟังคำสั่งคำบังคับบัญชาอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ดังนี้

2.1 ลูกจ้างมีหน้าที่ไปทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงานไปโดยไม่มีเหตุผลสมควร ตามมาตรา 579

2.2 ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างทราบก่อนถึงวันที่ตนจะออกจากงาน หรือไม่ทำงานกับนายจ้างต่อไป ระยะเวลาที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ถือกำหนดจ่ายสินจ้างแต่ละคราวเป็นสำคัญ โดยจะต้องบอกให้นายจ้างทราบในวันจ่ายสินจ้างหรือก่อนวันจ่ายสินจ้างคราวนี้เพื่อให้มีผลเลิกสัญญาหรือลาออกเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า 3 เดือน ตามมาตรา 582 วรรคแรก

2.3 ลูกจ้างต้องไม่ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ตามมาตรา 583

2.4 ลูกจ้างต้องไม่ละเลยคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิณ ตามมาตรา 583

2.5 ลูกจ้างต้องไม่ละทิ้งการงานไปเสีย ตามมาตรา 579

2.6 ลูกจ้างต้องไม่กระทำผิดอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 583

---

[40] วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม,ย่อหลักกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 21 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม,2548) น.11.

2.7 ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ตามมาตรา 583

2.8 ลูกจ้างต้องรักษาความลับในทางอุตสาหกรรมของนายจ้าง ตามมาตรา 583

2.9 ลูกจ้างต้องละเว้นไม่กระทำการในทางแข่งขันกับนายจ้าง ตามมาตรา 583

2.10 ลูกจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายในอันที่จะต้องชำระภาษีเงินได้ ตามประมวลรัษฎากร

2.11 ลูกจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสบทบเข้ากองทุนประกันสังคมร่วมกับนายจ้าง

เมื่อพิจารณาจากหน้าที่ของลูกจ้างดังกล่าวมา อาจแยกอำนาจของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 สิทธิเรียกค่าเสียหาย

นายจ้างมีสิทธิเรียกค่าเสียหายในกรณีที่ลูกจ้างเลิกสัญญาหรือออกจากงานโดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้กำหนดเวลาในสัญญาจ้างกันไว้ว่าจะจ้างกันนานเท่าใด หากลูกจ้างจะเลิกสัญญา ลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างในคราวถัดไป แต่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน ถ้าลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าและเป็นผลให้นายจ้างได้รับความเสียหายจากการกระทำของลูกจ้างดังกล่าว นายจ้างก็มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้

2.1.2 สิทธิเลิกจ้างหรือเลิกสัญญา

นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้หากลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นอาจิณ หรือลูกจ้างละทิ้งการงานไปเสีย หรือกระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือลูกจ้างกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 นอกจากนี้นายจ้างยังมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 387, 389, 577, 578, 582

2.2 อำนาจบังคับบัญชา

อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนี้ มิได้มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยตรง[41] แต่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่เป็นการแสดงออกถึงอำนาจบังคับบัญชา ได้แก่

1. อำนาจของนายจ้างในการบังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

2. อำนาจนายจ้างในการออกข้อบังคับหรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม หากลูกจ้างฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583

3. อำนาจนายจ้างในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและประกาศใช้ข้อบังคับในการทำงานแก่ลูกจ้าง โดยในข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตามที่บัญญัติไว้ ซึ่งมีรายการเรื่อง วินัยและการลงโทษไว้ใน (6) ของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541มาตรา 108

4. อำนาจของนายจ้างในการที่จะหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 มาตรา 76 (1) – (5) เท่านั้น ดังนี้ นายจ้างกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้มีการลงโทษทางวินัย โดยการหักหรือตัดค่าจ้างมิได้

5. นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ถ้าลูกจ้างกระทำความผิดฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน และคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119

6. นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 31

7. นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123

ดังนั้นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง จึงอาจแสดงออกโดยคำสั่งโดยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีขอบเขตภายใต้กฎหมาย สัญญาจ้างแรงงาน หลักเหตุผลอันสมควรและ

---

[41] รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์ ,"นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง", วารสารกฎหมายสุโขทัยธรรมาธิราช ,(5 มิถุนายน 2536) ,น 107.

ความถูกต้อง หลักสุจริตและปรกติประเพณี ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งอาจแยกได้ดังนี้

2.2.1 อำนาจสั่งลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง

ในฐานะที่นายจ้างเป็นผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ทำนั้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประกอบกิจการของนายจ้าง หากลูกจ้างทำไม่ถูกต้องหรืออาจจะเกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ นายจ้างย่อมมีสิทธิออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องได้ ซึ่งการออกคำสั่งนั้นอาจอยู่ในรูปของการออกคำสั่งโดยตรงหรือออกประกาศ หรือออกเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ได้

2.2.2 อำนาจลงโทษทางวินัย

ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งโทษที่นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างกระทำผิดหน้าที่จะต้องถูกกำหนดไว้ในสัญญา หรือบังคับตามข้อกำหนดในสัญญาหรือระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง โดยคำสั่งคำบังคับของนายจ้างต้องมีลักษณะ 5 ประการดังนี้

1. เกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ขัดต่อสัญญา ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

2. ไม่มีวัตถุประสงค์ต้องห้ามตามกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือไม่ขัดต่อจารีตประเพณี

3. ไม่ขัดต่อสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้าง

4. ลูกจ้างสามารถปฏิบัติได้

5. ไม่ออกคำสั่งโดยเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง

นอกจากนี้ นายจ้างมีอำนาจกำหนดวินัยเกี่ยวกับการทำงานได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ป้องกันความเสียหายแก่ทรัพย์สิน ชื่อเสียงและทางทำ

มาหาได้ของนายจ้าง[42] โดยอาจแยกขอบเขตของวินัยได้ตามหลักอาณาเขต[43] หลักวันเวลาทำงาน[44] และหลักความจำเป็น[45]

2.2.3 สิทธิเรียกค่าเสียหาย

การที่ลูกจ้างประพฤติผิดสัญญาจ้างแรงงานและผลจากการผิดสัญญานั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างมีสิทธิที่จะเรียกร้องให้ลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนให้แก่นายจ้างได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 215 และมาตรา 582 ในการนี้นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดเบี้ยปรับไว้ในสัญญาจ้างแรงงานเพื่อชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าวก็ได้ ซึ่งอาจกำหนดรูปแบบของเบี้ยปรับเป็นการหักค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76

2.2.4 สิทธิเลิกจ้าง

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้หากลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นอาจิณ หรือลูกจ้างละทิ้งการงานไปเสีย หรือกระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือลูกจ้างกระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ซึ่งเป็นอำนาจในการบังคับบัญชาอย่างหนึ่ง และเมื่อเลิกจ้างแล้ว

---

[42] พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, "กฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การร้องทุกข์ วินัย และการลงโทษทางวินัย" เอกสารประกอบการบรรยาย การอบรมหลักสูตรกฎหมายแรงงาน รุ่นที่ 1, พฤศจิกายน 2546 (อัดสำเนา), น.5.

[43] นายจ้างมีอำนาจกำหนดวินัยครอบคลุมภายในบริเวณสถานประกอบกิจการของนายจ้างได้ โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่ในวันและเวลาทำงานปกติหรือไม่

[44] นายจ้างมีอำนาจกำหนดวินัยเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างได้ ในระหว่างวันและเวลาทำงานหรือขณะปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน แม้ลูกจ้างจะได้ปฏิบัติงานนอกบริเวณสถานประกอบการนายจ้าง

[45] นายจ้างกำหนดวินัยให้ลูกจ้างต้องปฏิบัตินอกเหนือจากบริเวณสถานประกอบการของนายจ้างได้หรือนอกเหนือไปจากวันและเวลาปฏิบัติงานได้ เพื่อปกป้องชื่อเสียง หรือทางทำมาหาได้ของนายจ้าง

หากลูกจ้างก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างด้วย นายจ้างก็มีสิทธิเรียกค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนได้ ในกรณีเช่นนี้นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดเบี้ยปรับเพื่อชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าวโดยกำหนดรูปแบบของเบี้ยปรับเป็นการหักค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 ก็ได้เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้นายจ้างยังมีอำนาจในการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ จึงเป็นความจำเป็นที่รัฐจะต้องเข้ามาแทรกแซงโดยกำหนดให้เป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างในการกำหนดวินัยในการทำงานไว้ในกฎหมายแรงงานหลายฉบับดังต่อไปนี้

1. ให้อำนาจนายจ้างในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและประกาศใช้ข้อบังคับในการทำงานแก่ลูกจ้าง โดยในข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตามที่บัญญัติไว้ ซึ่งมีรายการเรื่อง วินัยและการลงโทษไว้ใน (6) ของมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2. กำหนดกรอบอำนาจของนายจ้างในการที่จะหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด จะทำได้แต่เฉพาะหนี้บางประเภทตามที่กฎหมายกำหนดไว้เพียงกรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 มาตรา 76 (1) – (5) เท่านั้น ดังนี้นายจ้างกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้มีการลงโทษทางวินัย โดยการหักค่าจ้างมิได้

3. ให้ศาลเข้ามาควบคุมมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งกรรมการลูกจ้าง โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 52

4. สิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้าง

4.1 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผล กล่าวคือ ในกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างแม้จะเป็นช่วงในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ก็มีผลให้นายจ้างเลิกจ้างได้ ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123

4.2 สิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายค่าชดเชย กรณีที่ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำมาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้ค่าสินไหมทดแทนก็ได้ ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583

ท่านศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ ให้ความหมายของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าเป็นเอกสารที่นายจ้างแต่ละสถานประกอบกิจการจักต้องจัดให้มีขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อกำหนดนโยบาย สิทธิ หน้าที่ และแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงเปรียบเสมือน "กฎหมายภายในองค์การ" ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งหากได้กำหนดไว้อย่างถูกต้องครบถ้วน ก็จะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนายจ้างเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ

โดยทั่วไปวินัยจะปรากฏอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานต่างๆภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 – มาตรา 110 ดังนี้[46]

นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังนี้

(1) ต้องทำเป็นภาษาไทย

(2) ต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการให้ครบถ้วน 8 ข้อตามที่กฎหมายกำหนด

(3) ต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

(4) ต้องจัดเก็บสำเนาข้อบังคับไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

(5) ต้องส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการมอบหมายภายใน 7 วัน นับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับ

(6) ต้องแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายตามคำสั่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

(7) ต้องเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

---

[46] เกษมสันต์ วิลาวรรณ,"การจัดทำสัญญาจ้างแรงงานและเอกสารเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์" เอกสารประกอบการบรรยาย การอบรมหลักสูตรกฎหมายแรงงาน รุ่นที่ 1, 2546 (อัดสำเนา), น. 2.

(8) ต้องประกาศข้อบังคับฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม และต้องปฏิบัติตามข้อ (4) ถึงข้อ (7) ด้วย เมื่อมีกรณีที่นายจ้างประสงค์จะแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ได้ประกาศไว้แล้ว

นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานต่างๆภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 ที่กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจะต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีรายการอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก

(2) วันหยุด และหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

(5) วันและหลักเกณฑ์การลา

(6) วินัยและการลงโทษ

(7) การยื่นคำร้องทุกข์

(8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ

การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานยังมีผู้ให้ข้อพิจารณาในการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ โดยเห็นว่าในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น นอกจากต้องระบุรายการทั้งแปดรายการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 แล้ว นายจ้างควรกำหนดนโยบาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ สิทธิ หรือหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องอื่นๆด้วย และควรระบุให้ชัดแจ้งเกี่ยวกับเรื่องวินัยและโทษทางวินัย แต่การฝ่าฝืนวินัยข้อใดเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่เป็นกรณีที่มีกฎหมายบัญญัติไว้แล้วจึงไม่ควรกำหนดไว้ และนายจ้างไม่ควรกำหนดวันทำงานหรือวันหยุดตามประเพณีไว้ในกิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ว่าข้อใดจะต้องไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์น้อยลง และนายจ้างต้องประกาศข้อบังคับที่แก้ไขแล้วนั้นภายในกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายบังคับ

นอกจากนี้ มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่อธิบายถึงลักษณะของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไว้ดังนี้ คำว่า "ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน" นั้นจะต้องมีลักษณะเป็นข้อความที่ระบุถึงกฎเกณฑ์ในการทำงานเพื่อให้งานที่ลูกจ้างทำงานได้ดำเนินไปด้วยดี หากจะเปรียบเทียบข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน ก็คือกฎหมายของบริษัทหรือสถาน

ประกอบการนั้น โดยปกติกฎหมายจะต้องระบุเฉพาะเรื่องที่สำคัญๆ เท่านั้น ข้อควรประพฤติอื่นๆที่ไม่สำคัญเป็นเรื่องของศีลธรรมจรรยา ฉะนั้นข้อกำหนดที่ไม่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเสียหายในงานแล้ว ก็ไม่น่าจะถือว่าเป็นข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน การออกข้อกำหนดว่าลูกจ้างจะต้องขยันขันแข็ง ตั้งใจจริง ต้องมีน้ำอดน้ำทน มีกิริยามารยาทเป็นผู้ดี ฯลฯ เหล่านี้น่าจะเป็นเรื่องที่นายจ้างจะต้องจัดอบรม (Training) และหาวิธีจูงใจให้ลูกจ้างทำงาน (Motivating) เอาเองมากกว่าที่จะกำหนดเป็นข้อบังคับ ฉะนั้นเมื่อลูกจ้างไม่ขยันขันแข็ง ไม่มีน้ำอดน้ำทน ก็จะอ้างว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับไม่ได้

โดยสรุปข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นเอกสารที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำขึ้น โดยมีกฎหมายกำหนดไว้ชัดแจ้งว่านายจ้างต้องจัดทำขึ้นโดยมีรายการต่างๆตามที่ระบุไว้ หากไม่จัดทำจะมีความผิดและมีโทษทางอาญา

ดังนั้น การที่นายจ้างจะกำหนดวินัยและบทลงโทษใด ไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน อีกทั้งต้องไม่เป็นการละเมิดต่อสิทธิส่วนตัวและสิทธิพื้นฐานอื่นๆของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ[47] ซึ่งโทษหักหรือตัดค่าจ้างเป็นโทษที่นายจ้างนิยมนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างผิดวินัย แต่โดยที่เจตนารมณ์ของมาตรา 76 กฎหมายกำหนดห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างไม่ว่ากรณีใดๆเพื่อมุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานครบถ้วนมิให้ต้องถูกหักมากมาย ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างและครอบครัวเดือดร้อนในการดำรงชีพ แต่ในบางกรณีกฎหมายได้เปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างได้ ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ 5 กรณีเท่านั้น ตาม (1) – (5) ซึ่งกรณีตามมาตรา 76 (1) – (5) นั้นจะไม่มีการลงโทษทางวินัย การตีความบทบัญญัติดังกล่าวต้องตีความอย่างเคร่งครัด ดังนั้น นายจ้างจึงไม่อาจกำหนดบทลงโทษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยการหักค่าจ้าง

---

[47] พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, <u>คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Labour Law for Human Resources Management</u>. พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขปรับปรุงใหม่. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม ห้างหุ้นส่วนจำกัด VJ. พริ้นติ้ง, 2547), น. 316

ลูกจ้างได้[48] เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3. การหักเงินค่าจ้างในกฎหมายต่างประเทศ

3.1 การหักค่าจ้างในระบบกฎหมายซีวิลลอว์ (Civil Law)

3.1.1 ประเทศญี่ปุ่น

ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน เงินที่จ่ายให้ โบนัส และการจ่ายเงินอย่างอื่นที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร[49] โดยกฎหมายนี้กำหนดนิยามความหมายของค่าจ้างไว้กว้างขวางเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองคนงาน

ตามกฎหมายนี้นอกจากจะวางหลักค่าจ้างอันเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิงและหลักต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างแล้วยังห้ามการหักกลบลบหนี้กับเงินทดรองจ่ายและกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอันเกี่ยวกับความตายหรือการออกจากงานของคนงานและเพื่อที่จะครอบคลุมสถานการณ์ฉุกเฉินด้วย[50]

ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ได้วางหลักต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง เพื่อเป็นประกันว่าคนงานจะได้รับจำนวนเต็มของการจ่ายค่าครองชีพสำหรับชีวิต จึงก่อตั้งหลักต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างไว้ คือ

---

[48]สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, แนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,2545), น.83

[49] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทิศทางของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ : ก้าวหน้าหรือถอยหลัง ,ปัญหาแรงงานปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน,(ธันวาคม 2536), น 3.

[50] Kazuo Sugeno, Translated by Leo Kanowitz : Japanese Labor Law . Second printing , (United States of America,1995),p.173.

1. หลักการจ่ายค่าจ้างต้องเป็นเงินสด[51]

ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินสด หลักนี้ได้รับการระบุในกฤษฎีกาให้ใช้กฎหมายโรงงาน วัตถุประสงค์หลักซึ่งเพื่อห้ามการจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งอื่น เพราะว่าความยุ่งยากในการกำหนดมูลค่าและความไม่สะดวกในการเปลี่ยนเป็นเงิน

ความหมายของเงินสดในหลักนี้ได้รับการนิยามใน"กฎหมายว่าด้วยหน่วยสกุลเงินตราและการลอยตัวของค่าเงิน" ดังนั้นเพราะว่ากฎหมายนี้กล่าวถึงเงินที่ต้องได้รับการยอมรับในญี่ปุ่น จึงไม่รวมสกุลเงินตราต่างประเทศ แม้แต่การจ่ายเงินเป็นเช็คไม่สามารถพรรณนาได้ว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดเพราะว่ามีมาตรการด้านความเสี่ยงและความไม่สะดวกบางประการสำหรับคนงานผู้ซึ่งได้รับเช็ค ทั้งที่เช็คที่ออกโดยธนาคารได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับเงินสดในโลกธุรกิจ แม้ว่าการจ่ายค่าจ้างด้วยบัตรโดยสารเป็นค่าจ้างตามที่กล่าวกันก่อนหน้านี้ การจ่ายค่าจ้างด้วยบัตรโดยสารยังคงเป็นการจ่ายค่าจ้างเป็นสินค้าหรือการบริการ

ข้อยกเว้นต่อหลักการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสด ต้องเป็นกรณีดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีกฎหมายหรือกฤษฎีกาบัญญัติเป็นอย่างอื่น (แม้ว่าไม่มีกฎหมายพิเศษเช่นว่านั้นปรากฏอยู่ในปัจจุบัน)

(2) ในกรณีข้อตกลงร่วมระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างตกลงเป็นอย่างอื่น

(3) ในกรณีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เชื่อถือได้ที่นิยามโดยกฤษฎีกาได้รับการบัญญัติ

ผลสืบเนื่องจากกฤษฎีกาให้ใช้กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงานอนุญาตนายจ้าง ด้วยความยินยอมของคนงานให้จ่ายเงินช่วยเหลือที่ให้เมื่อออกจากงานโดยการส่งเงินนี้ทีละส่วนไปเข้าธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่นหรือโดยการจ่ายเป็นเช็คที่ประกันการชำระเงินหรือคำสั่งจ่ายเงินทางไปรษณีย์และโดยการชำระเงินเป็นงวดตามกฎหมายเข้าบัญชีค่าจ้าง

2. หลักการจ่ายค่าจ้างโดยตรง[52]

ค่าจ้างต้องจ่ายโดยตรงให้แก่คนงาน วัตถุประสงค์ของหลักนี้คือเพื่อกำจัดความชั่วร้ายที่เป็นธรรมเนียมมาเช่นการเอาประโยชน์โดยมิชอบโดยหัวหน้าคนงานที่กระทำการเป็นตัวแทนในการรับค่าจ้างและการริบค่าจ้างของผู้เยาว์โดยผู้ปกครอง

ก. การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้แทน

---

[51] *Ibid*, p.181.

[52] *Ibid*, p.182.

การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ปกครองหรือผู้แทนตามกฎหมายอื่นหรือให้แก่ตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้งโดยสมัครใจของคนงานเป็นการฝ่าฝืนหลักนี้ทั้งคู่สัญญาต่างๆซึ่งคนงานมอบความไว้วางใจหรือหรือมอบหมายสิทธิที่จะรับค่าจ้างให้แก่บุคคลภายนอกเป็นโมฆะเช่นกัน กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงานบัญญัติการใช้บังคับหลักการจ่ายค่าจ้างโดยตรงแก่ผู้เยาว์อย่างชัดแจ้ง โดยการบัญญัติว่าผู้เยาว์สมควรที่จะรับค่าจ้างโดยอิสระและว่าผู้ปกครองหรือผู้อนุบาลไม่อาจรับค่าจ้างที่ได้รับโดยผู้เยาว์แทนที่ผู้เยาว์

ข. การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้แทน ตัวแทน

การจ่ายค่าจ้างให้แก่ "ผู้แทน ตัวแทน" ตัวอย่างเช่น การส่งเลขานุการไปรับค่าจ้างของผู้หนึ่งหรือการให้ภรรยาไปรับค่าจ้างแทนขณะที่ลูกจ้างป่วยย่อมเป็นการชอบด้วยกฎหมาย

ค. การโอนสิทธิเรียกร้องค่าจ้าง

แม้สิทธิเรียกร้องค่าจ้างได้โอนไปแล้ว การจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับโอนสิทธิฝ่าฝืนหลักนี้ ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่คนงานคนหนึ่งได้ทำร้ายบุคคลอีกคนหนึ่งขณะที่เมาและโอนส่วนหนึ่งของเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานของเขาให้แก่บุคคลคนนั้นในฐานะเป็นการชดใช้ค่าเสียหาย

แม้ว่าคนงานได้แจ้งนายจ้างถึงความประสงค์ของเขาก็ตาม นายจ้างอาจไม่จ่ายเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานของเขาให้แก่บุคคลภายนอกแต่ต้องจ่ายให้แก่คนงานแทน คล้ายคลึงกัน แม้ว่าคนงานโดยส่วนตัวร้องขอนายจ้างของเขาหรือเธอให้ชำระคืนหนี้ของคนงานให้แก่บุคคลภายนอกจากเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานของคนงานเอง การจ่ายค่าจ้างของนายจ้างให้แก่บุคคลภายนอกจะฝ่าฝืนหลักการการจ่ายค่าจ้างโดยตรง อย่างไรก็ตาม การจ่ายเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานของเขาให้แก่บุคคลภายนอกบนพื้นฐานของการโอนสิทธิเรียกร้องเหล่านั้นและการมอบหมายให้ชำระคืนหนี้จะเป็นการชอบด้วยกฎหมาย หากการหักลดส่วนหนึ่งของเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานได้รับการบัญญัติชัดแจ้งในข้อตกลงกับสหภาพที่จัดตั้งองค์กรโดยส่วนใหญ่ของคนงานหรือกับบุคคลคนหนึ่งที่แทนที่ส่วนใหญ่ของคนงาน

ง. การอายัดสิทธิเรียกร้องค่าจ้าง

ในกรณีค่าจ้างได้ถูกอายัดบนพื้นฐานของกฎหมายว่าด้วยการจัดเก็บภาษีแห่งชาติ นายจ้างย่อมไม่ฝ่าฝืนหลักการจ่ายค่าจ้างโดยตรงหากนายจ้างจัดส่งค่าจ้างที่อายัดให้แก่สำนักงานภาษี และในส่วนที่เกี่ยวกับการอายัดค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีทางแพ่งก็เป็นเช่นเดียวกันนี้ ในการอายัดสิทธิเรียกร้องค่าจ้าง กฎหมายทั้งสองฉบับยังจำกัดจำนวนของค่าจ้างและเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานอันอนุญาตไว้ที่อาจอายัดได้

3.หลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน[53]

ค่าจ้างต้องจ่ายเต็มจำนวน อย่างไรก็ตาม การหักบางส่วนจากค่าจ้างอาจได้รับอนุญาตในกรณีที่กฎหมายหรือกฤษฎีกาบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นหรือในกรณีที่มีข้อตกลงเป็นหนังสือกับสหภาพที่จัดตั้งองค์กรโดยส่วนใหญ่ของคนงานในสถานที่ทำงานในกรณีที่สหภาพมีอยู่ หรือกับบุคคลคนหนึ่งที่แทนที่ส่วนใหญ่ของคนงานในกรณีที่ไม่มีสหภาพอยู่

ความหมายของคำว่า "ในกรณีที่กฎหมายหรือกฤษฎีกาบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น" ในบทบัญญัติข้างต้นอ้างถึงการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย การหักเพื่อการประกันสังคม การหักสำหรับเงินออมเพื่อการสร้างสินทรัพย์ตามกฎหมายและกรณีประเภทเดียวกัน การหักค่าจ้างที่ห้ามโดยหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนหมายความว่าการหักและการไม่จ่ายส่วนหนึ่งของค่าจ้างซึ่งถึงกำหนดเมื่อเวลาจ่ายมาถึง ตัวอย่างแบบฉบับของการหักค่าจ้างที่ต้องห้ามคือกรณีที่นายจ้างยึดหน่วงส่วนหนึ่งของค่าจ้างรายเดือนในนามของกองทุนสำรองหรือเงินออมสำหรับคนงาน

ข้อยกเว้นต่างๆต่อหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนอาจกำหนดโดยข้อตกลงกับสหภาพที่จัดตั้งองค์กรโดยส่วนใหญ่ของคนงาน หรือกับบุคคลคนหนึ่งที่แทนที่ส่วนใหญ่ของคนงาน ณ สถานที่ทำงาน ผลของข้อยกเว้นต่างๆที่กำหนดโดยข้อตกลงเช่นว่านั้น (ตัวอย่างเช่นข้อยกเว้นความรับผิดเมื่อกระทำโดยบริสุทธิ์ใจ) ย่อมขยายไปยังคนงานทั้งหมด ณ สถานที่ทำงานที่กำลังกล่าวถึงนี้ ลักษณะพิเศษของข้อตกลงโดยสหภาพที่ได้จัดตั้งองค์กรส่วนใหญ่ของคนงานจึงแตกต่างจากลักษณะของข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ทั้งนี้กรณีที่ข้อตกลงเช่นว่านั้นได้เข้าทำโดยการปฏิบัติตามพิธีการทั้งปวงของข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ข้อตกลงย่อมจะมีลักษณะพิเศษของข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

(ก) การหักกลบลบหนี้

ปัญหาคือการหักกลบลบหนี้เป็นประเภทหนึ่งของการหักค่าจ้างที่ถูกห้ามโดยหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนหรือไม่ คำพิพากษาของศาลสูงสองคดีได้ตอบคำถามนี้ในทางยืนยัน ในคดีแรกนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวได้หักกลบลบหนี้ค่าเสียหายจำนวนหนึ่งที่นายจ้างเรียกร้องโดยอ้างเหตุว่าคนงานไม่ปฏิบัติการชำระหนี้(ตัวอย่างเช่นการทำงานโดยประมาทเลินเล่อ) กับสิทธิเรียกร้องค่าจ้างของคนงาน ในคดีที่สอง นายจ้างเพียงฝ่ายเดียวได้หักกลบลบหนี้สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายเพื่อละเมิดของนายจ้างต่อคนงาน (ตัวอย่าง เช่นการผิดสัญญาทรัสต์) กับสิทธิเรียกร้องค่าจ้างของคนงาน ในคดีเหล่านี้ ศาลฎีกาพิพากษาว่าเพราะว่าวัตถุประสงค์ของหลักการจ่ายค่าจ้างเต็ม

---

[53] *Ibid*, p.183.

จำนวนเพื่อประกันการรับค่าจ้างของคนงานซึ่งเป็นรากฐานของการยังชีพของคนงาน หลักนั้นรวมความประสงค์ที่จะห้ามการหักกลบลบหนี้ไว้ด้วย[54]

มุมมองที่ว่าหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนห้ามการหักกลบลบหนี้ไว้ด้วย ปัจจุบันนี้เป็นความเห็นที่ยอมรับกันทั่วไปของผู้อรรถาธิบายทางกฎหมาย อย่างไรก็ตามบางรายโต้แย้งว่าหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนห้ามเพียงการหักค่าจ้างแต่ไม่ห้ามการหักกลบลบหนี้ด้วยตัวเอง ตามทฤษฎีนี้ข้อสนับสนุนสำหรับความเห็นนี้ได้พบในกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงานซึ่งห้ามการหักกลบลบหนี้เพียงสำหรับเงินทดรองจ่าย บทความนี้กล่าวโดยปริยายว่าการหักกลบลบหนี้อื่นๆ อยู่ภายใต้ข้อจำกัดว่าด้วยการอายัดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ปัจจุบันคือกฎหมายว่าด้วยการบังคับสิทธิเรียกร้องทางแพ่ง มาตรา 152 ซึ่งได้กลายเป็นข้อจำกัดของการหักกลบลบหนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่ง มาตรา 510) ในกรณีคนงานลาออกภายหลังกระทำการยักยอก ข้อสรุปทางตรรกวิทยาของหลักการทั่วไปและหลักกฎหมายจากคดีของการไม่อนุญาตให้นายจ้างหักจำนวนของเงินที่ยักยอกไปย่อมจะไร้เหตุผลอย่างยิ่ง

เป็นที่แน่นอนว่าความประสงค์ในการบัญญัติกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการหักกลบลบหนี้กับค่าจ้างปรากฏว่าสอดคล้องกับมุมมองของหลักข้างต้น ความเป็นไปไม่ได้ของการหักกลบลบหนี้จำนวนของเงินที่ยักยอกอาจถูกกล่าวได้ว่าเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งในมุมมองที่ยอมรับกันทั่วไป ถ้าการห้ามการหักกลบลบหนี้ไม่เป็นส่วนหนึ่งของหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน นายจ้างเพียงฝ่ายเดียวสามารถหักกลบลบหนี้ค่าจ้างของคนงานได้เพราะว่านายจ้างเชื่อว่าคนงานมีความรับผิดต่อนายจ้างสำหรับความเสียหาย ดังนั้น จึงเรียกร้องให้คนงานฟ้องคดีสำหรับจำนวนของการหักกลบลบหนี้จากค่าจ้าง แม้ว่าคนงานได้อ้างว่าเขาหรือเธอไม่มีความรับผิด ด้วยเหตุผลเหล่านี้ ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับความเห็นทางหลักการและทางศาลในคำถามนี้ แม้ว่าด้วยวัตถุประสงค์ของนิติบัญญัติของพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานแรงงานตามที่เห็นได้จากจุดที่ได้ประโยชน์นี้ หลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนควรได้รับความเข้าใจในฐานะได้รับการเริ่มต้นเป็นการคุ้มครองการหักกลบลบหนี้ค่าจ้างนอกเหนือจากการคุ้มครองที่บัญญัติเรื่องสิทธิเรียกร้องรายย่อยตามกฎหมายเอกชน ในอีกนัยหนึ่ง มาตรา 24 วรรค 2 ของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงานทำให้การคุ้มครองการหักกลบลบหนี้ค่าจ้างเข้มแข็งขึ้นโดยจากบางส่วนของข้อจำกัดการหักกลบลบหนี้กลายเป็นการห้ามโดยสิ้นเชิง หากได้รับการเข้าใจดังกล่าว การห้ามเกี่ยวกับการหักกลบลบหนี้เงินทดรองจ่ายกับค่าจ้างซึ่งบังคับโดยโทษทางอาญาและไม่อนุญาต

---

[54] *Ibid*, p.183.

ข้อยกเว้น จึงกลายเป็นกฎพิเศษเพื่อการห้ามทั่วไปเกี่ยวกับการหักกลบลบหนี้ที่สืบเนื่องจากหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน

แม้ว่าเมื่อนายจ้างทำการหักกลบลบหนี้บนพื้นฐานของข้อตกลงกับผู้แทนของส่วนใหญ่ของลูกจ้างในฐานะข้อยกเว้นข้อหนึ่งต่อหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อจำกัดในการหักกลบลบหนี้ตามกฎหมายเอกชน ในแง่นี้ข้อจำกัดในการหักกลบลบหนี้ตามกฎหมายเอกชนยังคงมีความหมายอยู่

(ข) การหักกลบลบหนี้ที่เกี่ยวกับการแก้ไข

แม้ว่าตามหลักทั่วไปของการห้ามการหักกลบลบหนี้กับสิทธิเรียกร้องค่าจ้าง การหักกลบลบหนี้ที่เกี่ยวกับการแก้ไขเพื่อที่จะแก้ไขการจ่ายเงินค่าจ้างที่จ่ายเกินไป ได้รับอนุญาตให้ทำได้ภายในข้อจำกัดบางอย่าง คำพิพากษาของศาลสูงสองคดีได้ทำให้เกิดข้อยกเว้นนี้ ในคำพิพากษาเหล่านั้นได้ยืนยันข้อยกเว้นข้อหนึ่งต่อการห้ามการหักกลบลบหนี้ที่สืบเนื่องจากหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน ตามข้อยกเว้นนั้น การหักจากค่าจ้างในระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างหนึ่งระยะอาจทำได้เพื่อที่จะแก้ไขการจ่ายเงินค่าจ้างที่จ่ายเกินไปในระยะเวลาก่อนหน้าหากการกำหนดเวลา วิธีการ จำนวนและอื่นๆของการหักไม่ทำให้เสถียรภาพของชีวิตทางเศรษฐกิจของคนงานเสียไป ศาลพิพากษาว่าในกรณีที่นายจ้างแก้ไขและปรับแก้ไขการจ่ายเงินค่าจ้างที่จ่ายเกินไปในระยะเวลาอันใกล้เคียงโดยสมควรกับเวลาที่จ่ายเกินนั้นและไม่สูญเสียความเชื่อมโยงกับเหตุของการจ่ายค่าจ้างเกินพร้อมด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่คนงานและจำนวนที่เป็นรากฐานของการหักไม่มาก กล่าวโดยสรุปในกรณีไม่มีความเสี่ยงต่อชีวิตทางเศรษฐกิจของคนงาน ดังนั้น การหักกลบลบหนี้ที่เกี่ยวกับการแก้ไขจึงได้รับอนุญาต

ทั้งนี้มีเหตุผลต่างๆที่สนับสนุนหลักการดังกล่าวคือ[55]

(1) ความสุดวิสัยที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการจ่ายค่าจ้างเกินได้ (อันเกิดจากความยุ่งยากในการกำหนดจำนวนที่แน่นอนที่จะถูกหักสำหรับการมาสายและการไม่มาทำงานและโดยความผิดพลาดในการลงรายการบัญชีที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และการคำนวณที่ผิดพลาด)และ

(2) ความแตกต่างระหว่างสิทธิเรียกร้องค่าจ้างและสิทธิเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวข้องอื่น (ในฐานะทางปฏิบัติการหักกลบลบหนี้ที่เกี่ยวกับการแก้ไข คือวิธีการบรรลุการจ่ายค่าจ้างทั้งปวงซึ่งคนงานมีสิทธิต่อโดยแท้)

---

[55] *Ibid*, p.185.

บางครั้งมีการจ่ายค่าจ้างแบบกลางเดือน (ตัวอย่างเช่นการจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าบางส่วน) ในกรณีค่าจ้างรายวันระบบการจ่ายค่าจ้างประจำเดือนซึ่งจำนวนค่าจ้างได้ถูกปรับในหน่วยเวลาหน่วยละสองเดือน การหักได้กระทำในเดือนที่สองสำหรับการจ่ายค่าจ้างเกินไปในเดือนแรก ในฐานะการหักภายในระยะเวลาการคำนวณค่าจ้าง จึงไม่ประกอบเป็น"การหักกลบลบหนี้" และไม่จัดเป็นข้อจำกัดข้างต้นอันเกี่ยวกับการหักกลบลบหนี้ที่เกี่ยวกับการแก้ไข

(ค) การหักกลบลบหนี้ที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง[56]

คำพิพากษาได้สรุปว่าในการเปรียบเทียบกับการหักกลบลบหนี้เพียงฝ่ายเดียวของนายจ้าง การหักกลบลบหนี้ที่ดำเนินการตามความยินยอมของคนงานที่เกี่ยวข้องไม่ขัดแย้งกับหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน หากความยินยอมตั้งบนพื้นฐานของเจตน์จำนงเสรีของคนงานโดยแท้โดยทฤษฎี การหักกลบลบหนี้ของนายจ้างฝ่าฝืนหลักต่างๆของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน แม้ว่าการหักกลบลบหนี้ได้ทำโดยความยินยอมคนงาน(ตัวอย่างเช่นสัญญาเพื่อการหักกลบลบหนี้เงินทดรองจ่ายเป็นโมฆะ) คำพิพากษาเหล่านี้เป็นปัญหาด้วยเพราะว่าข้อยกเว้นต่อหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนสามารถได้รับการตัดสินได้เพียงเมื่อข้อยกเว้นเหล่านี้ได้ตกลงร่วมกันโดยสหภาพแรงงานหรือบุคคลคนหนึ่งที่แทนที่ส่วนใหญ่ของลูกจ้าง ตามจริงแล้ว การหักกลบลบหนี้โดยสมัครใจได้ถูกใช้บ่อยๆสำหรับการจ่ายคืนเงินกู้ยืมซื้อบ้านหรือเงินที่ยักยอกไปแต่ตามความจำเป็นแล้วควรได้รับการจัดการผ่านข้อตกลงการจัดการแรงงาน

เมื่อเปรียบเทียบกับการหักกลบลบหนี้ที่ได้ตกลงกัน การหักกลบลบหนี้ของคนงานเองเพียงฝ่ายเดียวกับสิทธิเรียกร้องค่าจ้างของคนงานโดยปราศจากการแทรกแซงใดของนายจ้างไม่ฝ่าฝืนหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน

(ง) การสละสิทธิเรียกร้องค่าจ้าง[57]

นายจ้างจะไม่ฝ่าฝืนหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน หากนายจ้างไม่จ่ายสิทธิเรียกร้องค่าจ้างที่ถูกสละแล้วของคนงาน ในคดีหนึ่งของศาลฎีกา ผู้ออกจากงานแสวงหาการชดใช้คืนของเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานด้วยเหตุผลว่าเงินช่วยเหลือได้ถูกหักอย่างผิดพลาดบนพื้นฐานของการสละสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างของคนงานขณะคนงานรับจ้างอยู่ ทั้งที่เหตุผลของคนงานว่าการการสละสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างไม่กระทบหลักการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน ศาลพิพากษาว่าการถอนของนายจ้างเกี่ยวกับค่าจ้างบนพื้นฐานแห่งการสละสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างโดยสมัครใจไม่ขัดกัน

---

[56] *Ibid*,p.185.

[57] *Ibid*,p.185.

กับหลักนั้นและพิพากษาการสละสิทธิว่าเป็นการสละสิทธิที่ได้มีพื้นฐานบนเจตน์จำนงเสรีของคนงาน

จากหลักการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างของประเทศญี่ปุ่นดังกล่าวสรุปได้ว่าการจ่ายเงินค่าจ้างในประเทศญี่ปุ่น โดยหลักมาตรฐานแล้ว มาตรา 24 วางหลักให้ ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินสดและ เต็มจำนวน โดยตรงแก่ลูกจ้าง การจ่ายค่าจ้างเป็นอย่างอื่นนอกเหนือจากการจ่ายเป็นเงินสดนั้น จะทำได้ต่อเมื่อมีกฎหมาย หรือ ประกาศ หรือ ข้อตกลงจากการเจรจาต่อรองร่วม หรือมีคำสั่ง หรือพระราชกฤษฎีกา (ordinance) อนุญาตให้ทำได้ สำหรับ การหักเงินบางส่วนออกจากค่าจ้างนั้นจะทำได้ต่อเมื่อมีกฎหมาย หรือมีคำสั่ง หรือพระราชกฤษฎีกา (ordinance) อนุญาตให้ทำได้ หรือกรณีมีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับองค์กรของสหภาพแรงงานซึ่งจัดทำขึ้นโดยลูกจ้างส่วนข้างมากของสถานประกอบการที่มีองค์กรเช่นนั้นอยู่ หรือในกรณีไม่มีสหภาพแรงงานดังกล่าว จะหักค่าจ้างได้ต่อเมื่อมีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับบุคคลผู้ซึ่งเป็นผู้นำของลูกจ้าง

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อย 1 ครั้งในทุกๆสิ้นเดือน อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดดังกล่าวไม่รวมถึงการจ่ายเงินพิเศษ โบนัส หรือเงินในลักษณะเช่นว่านั้นซึ่งจะถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย

การจ่ายเงินฉุกเฉิน ตามมาตรา 25 ในกรณีที่ ลูกจ้างร้องขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพื่อ จะนำไปใช้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น คลอดบุตร เจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือกรณีเร่งด่วนอื่นตามที่กำหนดไว้ใน พระราชกฤษฎีกา นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างนั้นให้ก่อนกำหนดวันที่ต้องจ่ายจริงตามปกติ

การหักเงินค่าจ้างในกฎหมายประเทศญี่ปุ่น ตามมาตรา 134 นายจ้างต้องไม่หักค่าจ้างลูกจ้างที่ใช้สิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ ในวรรคหนึ่งถึงวรรคสามของมาตรา 39

การหักค่าจ้างจะทำได้ในกรณีที่มีกฎหมายหรือคำสั่งหรือในกรณีที่มีข้อตกลงเป็นหนังสือกับสหภาพแรงงาน ถ้ามีสมาชิกในสถานประกอบการเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดหรือกับบุคคลซึ่งเป็นผู้แทนของลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดในกรณีที่สถานประกอบการนั้นมีสหภาพแรงงานทั้งนี้เป็นไปตาม Labour Standards Law 1947 Art.24 เป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานซึ่งยังใช้อยู่จนถึงปัจจุบัน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ว่า การหักค่าตอบแทนการทำงานกระทำได้เมื่อมีกฎหมายกำหนดไว้ หรือมีข้อตกลงเป็นหนังสือ

กับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สถานประกอบการไม่มีสหภาพแรงงาน การหักค่าตอบแทนต้องเป็นไปตามข้อตกลงของผู้แทนลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากลูกจ้างส่วนใหญ่[58]

ประเทศญี่ปุ่นสามารถหักค่าจ้างได้ 2 กรณี

1. ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้กฎหมายกำหนดประเภทของเงินที่จะหักจากค่าจ้างได้ 3 อย่างคือ ค่าภาษีอากร ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน และค่าธรรมเนียมประกันสังคม

2. ตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

การหักค่าตอบแทนการทำงานในประเทศญี่ปุ่นเพียงแต่กำหนดว่าทำได้ตามที่กฎหมายกำหนด แต่มิได้กำหนดว่าหนี้อะไรบ้างที่จะนำมาหักได้ ทั้งนี้จะต้องไปดูว่าบทบัญญัติกฎหมายในเรื่องดังกล่าวว่าจะอนุญาตให้หักได้หรือไม่ หนี้ที่กฎหมายกำหนดให้หักจากค่าตอบแทนได้คือ ค่าภาษีอากร ประกันสังคม ค่าบำรุงสหภาพ ซึ่งนายจ้างตกลงกับลูกจ้าง และ เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างเกินสมควร กฎหมายกำหนดวงเงินในการที่นายจ้างจะหักจากค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละครั้ง

การหักค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นนั้นนายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่มีกฎหมายหรือคำสั่งหรือมีข้อตกลงเป็นหนังสือกับสหภาพแรงงานหรือผู้แทนของลูกจ้าง ซึ่งหนี้ที่กฎหมายให้หักได้มีเฉพาะค่าภาษีอากร ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน และค่าธรรมเนียมประกันสังคม เท่านั้น ฉะนั้น การหักค่าจ้างในประเทศญี่ปุ่นแม้จะเป็นการหักเพื่อการออมก็ยังเป็นการผิดกฎหมาย เช่น หักค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้างไว้บางส่วนในนามกองทุนสะสมหรือเงินออม[59] เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่ให้สิทธินายจ้างหักเงินค่าจ้างเป็นการชำระหนี้สินสหกรณ์ เงินประกันและชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างในกรณีลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง รวมทั้งเงินสะสม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (3) (4) และ (5) ได้ นอกเหนือจากการหักค่าจ้างชำระภาษี ค่าบำรุงสหภาพ ส่วนประเภทหนี้ที่นายจ้างตกลงกับสหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้างในกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นไม่มีกำหนดไว้จะเป็นหนี้ใดๆก็ได้ ซึ่งไม่ได้จำกัดประเภทหนี้ที่หักได้ แต่ลูกจ้างจะตกลงให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างโดยลำพังไม่ได้ ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่จำกัดประเภทหนี้

---

[58] พิสิทธิ์ นิมิตพงษ์, *อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 1*, น.57.

[59] สุรพล อำพล, "การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ,"(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2549).น. 56.

ไว้เฉพาะที่บัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (1) (2) (3) (4) และ (5) เท่านั้น จะหักค่าจ้างจากหนี้อื่นไม่ได้ และลูกจ้างจะตกลงยินยอมให้นายจ้างหักหนี้อื่นไม่ได้เลย ทั้งไม่ให้สิทธิสหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้างตกลงให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างใดๆได้เช่นกัน

3.1.2 ประเทศเกาหลีใต้

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเต็มจำนวน จะหักค่าจ้างได้ก็แต่เฉพาะโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฤษฎีกา หรือข้อตกลงร่วม นายจ้างสามารถหักเงินได้บางส่วนตามที่กฎหมายบัญญัติ ได้แก่ ภาษีเงินได้ เงินประกันสังคม เป็นต้น ส่วนการหักเงินตามข้อตกลงร่วมกัน เช่น การหักเงินกู้เพื่อซื้อ สร้าง บ้านที่พนักงานกู้ยืมจากบริษัท การหักเงินค่าสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ถ้าหากลูกจ้างลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว นายจ้างไม่สามารถหักค่าสมาชิกสหภาพได้อีก ถ้าลูกจ้างแจ้งความประสงค์ให้มีการจ่ายค่าจ้างเพื่อเป็นเงินสะสมในบัญชีธนาคาร หรือเพื่อจ่ายเงินกู้ การหักค่าจ้างบางส่วนถือเป็นค่าบริการให้แก่ลูกจ้าง

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ จะมีบทบัญญัติที่ห้ามไม่ให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีข้อกำหนดในการหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าปรับจากการที่ลูกจ้างทำผิดสัญญาจ้าง หรือค่าชดใช้ความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น[60] แล้ว ยังมีบทบทบัญญัติที่ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างสำหรับเงินที่ลูกจ้างได้เบิกล่วงหน้าหรือเงินกู้ยืมอื่นๆซึ่งได้กำหนดเงื่อนไขไว้แล้วในเวลาที่ลูกจ้างสมัครทำงาน[61] รวมทั้งห้ามไม่ให้นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อบังคับจ่ายเงินออมซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ ยกเว้นเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างสามารถดูแลเงินออมของตน โดยมีเงื่อนไขว่า ประเภท ระยะเวลาการออมเงิน และสถาบันการเงิน ลูกจ้างจะต้องเป็นผู้กำหนด บัญชีเงินออมจะต้องเป็นชื่อลูกจ้าง หากลูกจ้างร้องขอให้มีการแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้องนายจ้าง จะต้องดำเนินการให้ทันที[62]

การหักค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศเกาหลีใต้พอสรุปหลักได้ว่านายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่มีกฎหมายหรือพระราชกฤษฎีกาหรือมีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับลูกจ้าง ซึ่งหนี้ที่กฎหมายให้หักได้มีเฉพาะค่าภาษีอากร ประกันสังคม และค่า

---

[60] Labor Standards Act of Korea,Republic ,Atricle 27.

[61] Labor Standards Act of Korea,Republic ,Atricle 28.

[62] Labor Standards Act of Korea,Republic ,Atricle 29.

บำรุงสหภาพแรงงาน เท่านั้น ฉะนั้น การหักค่าจ้างในประเทศเกาหลีใต้แม้จะเป็นการหักเพื่อการออมก็ไม่สามารถกระทำได้เพราะกฎหมายมิได้กำหนดไว้ให้หักได้ ยกเว้นเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างดูแลเงินออมของลูกจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่า ประเภท ระยะเวลาการออม และสถาบันการเงิน ลูกจ้างจะต้องเป็นผู้กำหนด อีกทั้งบัญชีเงินออมจะต้องเป็นชื่อของลูกจ้าง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ ยังมีบทบัญญัติที่ห้ามไม่ให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีข้อกำหนดในการหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าปรับจากการที่ลูกจ้างทำผิดสัญญาจ้าง หรือ ค่าชดใช้สำหรับความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น อีกทั้งยังห้ามนายจ้างหักค่าจ้างที่ลูกจ้างเบิกล่วงหน้า หรือเงินกู้ยืมอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่ให้สิทธินายจ้างหักเงินค่าจ้างเป็นการชำระหนี้สินสหกรณ์ เงินประกันและชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างในกรณีลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง รวมทั้งเงินสะสม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (3) (4) และ (5) ได้ นอกเหนือจากการหักค่าจ้างชำระภาษี ค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน

3.1.3 ประเทศเยอรมัน

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมนีไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการหักเงินค่าจ้าง โดยปกตินายจ้างจะทำประกันภัยไว้กับบริษัทประกันภัย เกี่ยวกับความเสียหายอันเกิดขึ้นจากทรัพย์สินของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างทำความเสียหายขึ้นบริษัทประกันภัยจะเป็นผู้จ่ายค่าสินไหมทดแทนให้นายจ้าง โดยไม่มีการหักค่าจ้าง ส่วนกรณีการไม่จ่ายค่าจ้าง ก็เป็นไปตามหลักเมื่อไม่ได้ทำงานก็ไม่ได้ค่าจ้าง การมาทำงานสายก็คือการไม่มาทำงานจะไม่จ่ายเงินโดยคำนวณตามเวลาที่ไม่ได้ทำงาน อันเป็นไปตามหลักกฎหมายในเรื่องหนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งมาตรา 280 ซึ่งบัญญัติว่า "Compensation for breach of duty (1) If the obligor fails to comply with a duty arising under the obligation, the obligee may claim compensation for the loss resulting from this breach. This does not apply if the obligor is not liable for the failure." [63] ซึ่งหมายความว่า เจ้าหนี้มีสิทธิเรียกค่าสินไหมทดแทนจากลูกหนี้เมื่อลูกหนี้ฝ่าฝืนข้อสัญญาหรือฝ่าฝืนหน้าที่ ส่วนการที่ลูกจ้างกระทำผิด กฎ ระเบียบ หรือข้อห้ามของนายจ้าง เช่น การห้ามสูบบุหรี่ในที่ทำงาน หากลูกจ้างฝ่าฝืนแล้วเกิดความเสียหายขึ้น ผู้กระทำจะต้องเป็นคนรับผิดชดใช้ค่าเสียหาย โดยไม่ได้เป็นการหักค่าจ้าง แต่เป็นกรณีที่ยอมให้เอาค่าจ้างไปจ่ายชำระค่าเสียหาย

---

[63] ข้อมูลจากwww.iuscomp.org/gla/

กล่าวโดยสรุปตามกฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมันไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการหักค่าจ้าง ทั้งนี้หากลูกจ้างก่อความเสียหายก็เป็นไปตามหลักกฎหมายในเรื่องหนี้ และสัญญา

3.2 การหักค่าจ้างในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ (Common Law)

3.2.1 ประเทศอังกฤษ

ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปี 1996 นายจ้างจะหักค่าจ้างของลูกจ้างได้ต่อเมื่อมีกฎหมายรองรับให้อำนาจไว้ เช่น ตาม Truck Act, 1896 มาตรา 1,2,3 นายจ้างอาจทำสัญญากับลูกจ้างเพื่อหักเงินค่าจ้าง เป็นค่าปรับกรณีลูกจ้างทำงานด้วยความประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้[64]

3.2.1.1 ความหมายของค่าจ้าง

ตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.1996 ค่าจ้าง ได้แก่ ค่าธรรมเนียม โบนัส ค่าคอมมิชชั่น ค่าทำงานในวันหยุด เงินเดือนหรือค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายตามสัญญาจ้างหรือตามคำสั่งศาล เงินค้ำประกันการทำงาน ค่ารักษาพยาบาล หรือค่าใช้จ่ายเนื่องจากการคลอดบุตร[65]

ในความหมายอย่างกว้าง "ค่าจ้าง" หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามความสามารถของลูกจ้าง ดังนั้น ค่าทิป (Tip) ที่ลูกค้ามอบให้แก่ลูกจ้าง ที่เป็นพนักงานเสริฟจึงไม่ถือเป็นค่าจ้าง ตามความหมายนี้

3.2.1.2 การหักเงินค่าจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.1996 แบ่งออกเป็น 4 กรณี คือ[66]

ก. มีกฎหมายอนุญาตให้หักได้ เช่น การหักชำระภาษีเงินได้ หรือการจ่ายชำระค่าบำรุงตามคำสั่งศาล

ข. การหักเงินภายใต้ข้อสัญญา เป็นกรณีที่มีการตกลงกันไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในสัญญาจ้างว่าให้หักได้ เป็นจำนวนตามความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง

---

[64] James Holland and Stuart Burnett,Employment Law.(United States :Oxford University Press,2002),p.52.

[65] *Ibid* ,p 52.

[66] *Ibid* ,p 53.

ค. ลูกจ้างแสดงเจตนาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยยินยอมให้หักได้ เช่น การหักค่าจ้างเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญ การหักเพื่อการออม หรือการหักเพื่อผ่อนชำระค่าเครื่องแบบพนักงาน เป็นต้น

ง. การหักเงินจากการจ้างงานแบบการค้าปลีก (Retail) เพื่อที่จะชดเชยในส่วนเงินสดที่ขาด หรือขาดทุนในส่วนหุ้น ขึ้นอยู่กับการควบคุมโดยเฉพาะ รวมทั้งจำกัดในส่วนการหักเงินร้อยละ 1 ของเงินจ่ายรวม

3.2.1.3 แนวทางการแก้ไขกรณีมีการหักเงินค่าจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย[67]

ลูกจ้างที่ได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหักเงินค่าจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย สามารถยื่นเรื่องร้องเรียนต่อศาลแรงงาน ภายใน 3 เดือนนับแต่วันที่ถูกนายจ้างหักค่าจ้าง ทั้งนี้ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปี 1996

หากศาลแรงงานวินิจฉัยแล้วเห็นว่า การหักเงินค่าจ้างดังกล่าวเป็นไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลจะมีคำสั่งให้คืนเงินที่หักไว้ให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน หรือบางส่วนก็ได้

ถ้านายจ้างประสงค์จะหักเงินค่าจ้าง กรณีที่ลูกจ้างทำการไม่ดี ทำงานด้วยความประมาทเลินเล่อ หรือทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย นายจ้างจะต้องระบุกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในสัญญาจ้าง หรือต้องมีการประกาศให้ลูกจ้างทราบโดยชัดแจ้งเป็นการทั่วไป และจะหักได้ตามความเสียหายที่แท้จริง เป็นธรรม และมีเหตุผล เท่านั้น โดยลูกจ้างต้องรับการชี้แจงถึงมูลเหตุอันเป็นที่มาของการหักค่าจ้างดังกล่าวด้วย

การปรับ เนื่องจากลูกจ้างประพฤติผิด เช่น มาทำงานสาย ทะเลาะวิวาท หรือฝ่าฝืนกฎข้อบังคับของที่ทำงาน นายจ้างจะทำได้ต่อเมื่ออยู่ภายใต้เงื่อนไข 5 ประการ คือ[68]

1. มีการระบุไว้โดยชัดแจ้งในสัญญาจ้าง หรือในประกาศของที่ทำงาน ซึ่งลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อไว้

2. การปรับจะมีได้ เฉพาะกรณีที่การกระทำของลูกจ้างเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือนำไปสู่การทำลาย หรือแทรกแซงกิจการของนายจ้าง เช่น ในคดี squire V. Bayer & Co. กฎของโรงงานกำหนดว่า ลูกจ้างควรรักษาความเรียบร้อยและกริยามารยาทที่ดี เมื่อลูกจ้าง

---

[67] *Ibid* , p 54.

[68] วิชัย เอื้ออังคณากุล,"อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาธรรมศาสตร์, 2523), น 99.

เต้นรำกันในระหว่างเวลารับประทานอาหารกลางวันเป็นเหตุให้ฝุ่นจำนวนมากปลิวเข้าไปในห้องทำงาน เป็นผลให้เครื่องจักรได้รับความเสียหาย นายจ้างปรับลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนกฎโรงงานได้

3. จะต้องมีการกำหนดไว้โดยชัดแจ้ง ว่า กรณีใดบ้างที่นายจ้างจะปรับ และจะปรับเป็นเงินจำนวนเท่าใด การที่ระบุกำหนดไว้แต่เพียงกว้างๆ โดยใช้คำว่า "ประพฤติผิด" ถือว่า ไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้ปรับได้

4. จำนวนเงินที่จะปรับต้องชัดเจน และเหมาะสม

5. ในการใช้สิทธิปรับแต่ละครั้ง ลูกจ้างต้องได้รับการแจ้งเป็นลายลักษณ์จากนายจ้างทุกครั้ง

การหักค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศอังกฤษพอสรุปหลักได้ว่านายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่มีกฎหมายหรือมีข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรในสัญญาจ้างแรงงาน ให้หักได้ตามความเสียหายที่แท้จริง หรือลูกจ้างแสดงเจตนาเป็นหนังสือยินยอมให้หัก ซึ่งหนี้ที่กฎหมายให้หักได้นอกจากจะเป็นค่าภาษีอากร ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน การหักค่าจ้างเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญ การหักเพื่อการออม หรือการหักเพื่อผ่อนชำระค่าเครื่องแบบพนักงาน เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่ให้สิทธินายจ้างหักเงินค่าจ้างเป็นการชำระหนี้สินสหกรณ์ เงินประกันและชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างในกรณีลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง รวมทั้งเงินสะสม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (3) (4) และ (5) ได้ นอกเหนือจากการหักค่าจ้างชำระภาษี หนี้สหกรณ์ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ส่วนหนี้ประเภทที่เป็นสวัสดิการ หรือเงินออม กฎหมายไทยไม่อนุญาตให้ได้

3.2.2 ประเทศไอร์แลนด์

3.2.2.1 ความหมายของค่าจ้าง

ตามพระราชบัญญัติการจ่ายค่าจ้าง ค.ศ.1991 การจ่ายเงินที่นับว่าเป็นค่าจ้างได้แก่[69]

ก. การจ่ายเงินเดือน ค่าล่วงเวลา

ข. การจ่ายเงินตามกะ หรือการจ่ายเงินอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

ค. ค่าธรรมเนียม โบนัส หรือค่านายหน้าใด ๆ

ง. การจ่ายเงินในวันหยุด การเจ็บป่วย หรือการคลอดบุตร

จ. การจ่ายเงินหรือค่าตอบแทนใดๆสำหรับงานที่ทำ

---

[69] ข้อมูลจาก www.irishstatutebook.ie/1991_25.htm

ฉ. การจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง

ส่วนการจ่ายเงินบำนาญ หรือเงินที่จ่ายให้อันเนื่องมาจากการตายของลูกจ้าง หรือเกษียณอายุ หรือการลาออกของลูกจ้าง ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้าง

3.2.2.2 การหักเงินค่าจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย

การหักเงินค่าจ้างที่กฎหมายอนุญาตให้กระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติการจ่ายค่าจ้าง ค.ศ.1991 ได้กำหนดขอบเขตที่นายจ้างจะสามารถหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อจ่ายให้แก่นายจ้างโดยถูกต้องตามกฎหมายได้ ดังนี้[70]

ก. การหักเงินค่าจ้างจะกระทำได้ต่อเมื่อมีกฎหมายอนุญาต

ข. การหักเงินค่าจ้างจะกระทำได้ภายใต้เงื่อนไขแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

ค. การหักเงินค่าจ้างจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร

3.2.2.3 ข้อจำกัดในการการหักเงินค่าจ้าง

ตามพระราชบัญญัติการจ่ายค่าจ้าง ค.ศ.1991 ส่วนที่ 5 (2) ได้กำหนดข้อจำกัดพิเศษและเงื่อนไขที่นายจ้างจะสามารถหักเงินค่าจ้างได้เฉพาะในกรณีต่อไปนี้

ก. การหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการกระทำ หรือการละเว้นไม่กระทำของลูกจ้าง หรือ

ข. การหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการจัดหาสิ่งของหรือบริการที่จำเป็นให้แก่ลูกจ้าง ต้องเป็นการจัดการสิ่งของหรือบริการตามที่กฎหมายกำหนด และต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน หากลูกจ้างเห็นว่าการจัดหาสิ่งของหรือบริการดังกล่าวไม่ใช่สิ่งจำเป็น นายจ้างก็ไม่สามารถหักค่าจ้างของลูกจ้างได้

ทั้งนี้ การใช้สิทธิหักค่าจ้าง ใน ก. และ ข. จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(1) จะต้องมีการระบุกำหนดไว้โดยชัดแจ้งในสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าสัญญาจ้างงานนั้นจะได้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่

(2) จำนวนเงินที่จะหักจะต้องเหมาะสม ยุติธรรม และมีเหตุผลเพียงพอ

(3) ลูกจ้างต้องได้รับทราบถึงข้อกำหนดดังกล่าว และมีเวลาเพียงพอในการตรวจสอบหรือพิสูจน์ถึงการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอันเป็นมูลเหตุแห่งการหักค่าจ้างนั้น (ลูกจ้าง

---

[70] Leight-Anne Buxton. Employment law in Europe A country by Country Guide for Employers.(Aldershot : Gower, 1995).p214-215.

ต้องทราบล่วงหน้าว่าถ้าเขาปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ ในกรณีใดที่เขาจะต้องถูกหักค่าจ้างและต้องถูกหักเป็นจำนวนเท่าใด)

(4) นายจ้างต้องออกใบเสร็จรับเงินให้แก่ลูกจ้างทันทีที่มีการหักเงินค่าจ้าง และมอบให้แก่ลูกจ้างไว้เพื่อเป็นหลักฐาน

ก. การหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการกระทำ หรือการละเว้นไม่กระทำของลูกจ้าง แบ่งออกได้เป็น 2 กรณี คือ กรณีแรกเป็นการหักเงินกรณีลูกจ้างปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน และกรณีที่สอง เป็นการหักเงินเพื่อชดเชยความสูญหายหรือเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

(1) การหักเงินกรณีลูกจ้างปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1 จะต้องมีการระบุไว้ในสัญญาจ้างอย่างชัดแจ้ง ไม่ว่าสัญญาจ้างนั้นจะได้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่

1.2 จำนวนเงินที่หัก ต้องเป็นจำนวนเงินที่เหมาะสม ยุติธรรม และมีเหตุผลเพียงพอ

1.3 ลูกจ้างต้องได้รับทราบถึงข้อกำหนดดังกล่าว และมีเวลาเพียงพอในการตรวจสอบหรือพิสูจน์ถึงการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอันเป็นมูลเหตุแห่งการหักค่าจ้างนั้น (ลูกจ้างต้องทราบล่วงหน้าว่าถ้าเขาปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ ในกรณีใดที่เขาจะต้องถูกหักค่าจ้างและต้องถูกหักเป็นจำนวนเท่าใด)

1.4 ลูกจ้างต้องได้รับแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรถึงการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติดังกล่าว รวมทั้งจำนวนเงินที่จะต้องถูกหักล่วงหน้า อย่างน้อย 1 สัปดาห์ก่อนมีการหัก

1.5 การหักค่าจ้างดังกล่าว ต้องกระทำภายใน 6 เดือนนับแต่วันที่นายจ้างทราบถึงการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติของลูกจ้าง

(2) การหักเงินเพื่อชดเชยความสูญหายหรือเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับการหักเงินกรณีลูกจ้างปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน ข้อ (1) แต่ทั้งนี้ จำนวนเงินที่หักจะต้องไม่เกินความสูญหายหรือเสียหายที่นายจ้างได้รับด้วย

ข. การหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการจัดหาสิ่งของหรือบริการที่จำเป็นให้แก่ลูกจ้าง ต้องเป็นการจัดการสิ่งของหรือบริการตามที่กฎหมายกำหนด และต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน หากลูกจ้างเห็นว่าการจัดหาสิ่งของหรือบริการดังกล่าวไม่ใช่สิ่งจำเป็น นายจ้างก็ไม่สามารถหักค่าจ้างของลูกจ้างได้ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ดังนี้

(1) จะต้องมีการระบุไว้ในสัญญาจ้างอย่างชัดแจ้ง ไม่ว่าสัญญาจ้างนั้นจะได้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่

(2) จำนวนเงินที่หัก ต้องเป็นจำนวนเงินที่เหมาะสม ยุติธรรม และมีเหตุผลเพียงพอ

(3) ลูกจ้างต้องได้รับทราบถึงข้อกำหนดดังกล่าว และมีเวลาเพียงพอในการตรวจสอบหรือพิสูจน์ถึงการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอันเป็นมูลเหตุแห่งการหักค่าจ้างนั้น (ลูกจ้างต้องทราบล่วงหน้าว่าถ้าเขาปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ ในกรณีใดที่เขาจะต้องถูกหักค่าจ้างและต้องถูกหักเป็นจำนวนเท่าใด)

(4) จำนวนเงินที่หักต้องไม่เกินกว่าราคาสิ่งของหรือบริการที่นายจ้างได้จ่ายไปจริง กล่าวอีกนัยหนึ่ง นายจ้างต้องไม่แสวงหากำไรโดยการขายสิ่งของหรือบริการกับลูกจ้าง

(5) การหักเงิน นายจ้างต้องกระทำภายใน 6 เดือนนับแต่วันที่ได้จัดหาสิ่งของหรือบริการให้แก่ลูกจ้าง

3.2.3 ประเทศสิงคโปร์

หลักเกณฑ์การหักค่าจ้างในประเทศสิงคโปร์ ตามพระราชบัญญัติการจ้างงาน Singapore Employment Act ข้อ 26 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาต นอกจากเสียแต่ว่าจะเป็นการกระทำตามคำสั่งศาลหรือกฎหมายกำหนดไว้ หรือกรณีอื่นในลักษณะเดียวกันที่กำหนดให้กระทำเช่นนั้นได้[71]

กรณีกฎหมายอนุญาตให้นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างได้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการจ้างงาน ข้อ 27 ดังนี้

1.การหักค่าจ้างกรณีที่ลูกจ้างขาดงาน

การหักค่าจ้างกรณีลูกจ้างขาดงาน เป็นการหักค่าจ้างอันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างไม่ได้ไปทำงาน ในเวลาทำงานที่นายจ้างกำหนดให้ต้องมาทำงาน นายจ้างสามารถหักค่าจ้างลูกจ้างได้ไม่ว่าจะตลอดเวลาทำงานหรือบางช่วงของเวลาทำงานก็ตาม[72]

การหักค่าจ้างกรณีลูกจ้างขาดงาน ถือเป็นการลงโทษลูกจ้าง เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร เนื่องจากประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศอุตสาหกรรม แรงงานจึงเป็น

---

[71] Singapore Employment Act ,ข้อ 26.

[72] Singapore Employment Act ,ข้อ 28.

สิ่งจำเป็น หากลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันควรย่อมมีผลต่อผลผลิต และอาจส่งผลกระทบถึงเศรษฐกิจของชาติได้

นายจ้างสามารถหักค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างขาดงานได้ โดยจำนวนของค่าจ้างที่จะหักได้ในการขาดงานนั้นจะต้องไม่เกินอัตราเฉลี่ยของค่าจ้างรายเดือนต่อจำนวนวันที่ทำงานในเดือนนั้น แต่จะหักค่าจ้างจนเกินไปจนถึงขนาดเกินอัตราเงินเดือนที่จะได้รับตามช่วงเวลาการทำงานที่ตกลงกันไว้ไม่ได้[73]

ในกรณีที่ลูกจ้างขาดงาน นอกเหนือจากกรณีที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ หรือนอกเหนือจากการขาดงานที่ตกลงกันไว้ตามสัญญาจ้าง นายจ้างอาจร้องขอต่อศาล หรือคณะกรรมาธิการพิจารณาข้อพิพาทของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายให้หักค่าอาหารออกจากค่าจ้าง[74] เพราะนายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดเตรียมอาหารให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างขาดงาน

ก. การหักค่าจ้างกรณีลูกจ้างก่อให้เกิดความเสียหาย หรือสูญหายของสินค้าซึ่งลูกจ้างที่มีหน้าที่อันได้รับมอบหมายให้เก็บรักษาสินค้า หรือทรัพย์สิน หรือทำบัญชี นั้นเป็นผู้ก่อให้เกิดความเสียหายโดยตรงทั้งในกรณีประมาทเลินเล่อ หรือผิดสัญญาที่ให้ไว้

การหักค่าจ้างในกรณีนี้ นายจ้างสามารถกระทำได้ แต่จะต้องไม่เกินจำนวนของความเสียหาย หรือมูลค่าของที่สูญหายที่แท้จริง แต่จำนวนที่จะหักได้จะต้องไม่เกินหนึ่งในสี่ของค่าจ้างในอัตรา 1 เดือน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากคณะกรรมธิการพิจารณาข้อพิพาท และจะหักค่าจ้างดังกล่าวนั้นได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้มีโอกาสพิสูจน์เหตุโต้แย้งในการหักค่าจ้างดังกล่าวด้วย[75]

การหักค่าจ้างทุกกรณีให้นายจ้างบันทึกรายละเอียดไว้โดยสังเขปด้วย [76]

ข. การหักค่าจ้างกรณีเป็นค่าอาหารตามจริงที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายร้องขอให้นายจ้างจัดอาหารให้

ค. การหักค่าจ้างสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการพักอาศัยที่จัดให้โดยฝ่ายนายจ้าง

---

[73] Singapore Employment Act ,ข้อ 28 (2)

[74] Singapore Employment Act ,ข้อ 28 (3)

[75] Singapore Employment Act ,ข้อ 29 (1)

[76] Singapore Employment Act ,ข้อ 29 (2)

การหักค่าจ้างในกรณีนี้ นายจ้างจะกระทำได้ต่อเมื่อ ลูกจ้างจะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน เช่นว่านั้น และการหักค่าจ้างจะต้องไม่เกินกว่าจำนวนหรือมูลค่าของสิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน เช่นว่านั้น [77]

ง. การหักค่าจ้างกรณีการบริการเพื่อความสะดวกสบายที่นายจ้างจัดให้

การหักค่าจ้างในกรณีนี้ นายจ้างจะกระทำได้ต่อเมื่อ ลูกจ้างจะได้รับบริการ เช่นว่านั้น และการหักค่าจ้างจะต้องไม่เกินกว่าจำนวนหรือมูลค่าของบริการ เช่นว่านั้น[78]

จ. การหักค่าจ้างเพื่อชดใช้การเบิกค่าจ้างล่วงหน้า หรือ การกู้ยืม หรือ การจ่ายค่าจ้างเกิน

การหักค่าจ้างเพื่อชดใช้การเบิกเงินล่วงหน้า หรือ การกู้ยืม นี้นายจ้างกระทำได้โดยต้องตกลงกับลูกจ้างเป็นการล่วงหน้าก่อนเริ่มทำงาน และจะหักได้ไม่เกิน 12 เดือน โดยในแต่ละเดือนจะหักเกินกว่าหนึ่งในสี่ของเงินเดือนที่ตกลงกันตามช่วงเวลาทำงานไม่ได้ แต่ห้ามมิให้มีการหักค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าเดินทาง[79]

ฉ. การหักค่าจ้างเพื่อการจ่ายภาษีของลูกจ้าง

ช. การหักค่าจ้างกรณีการจ่ายเงินเบี้ยเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างภายใต้กฎหมายว่าด้วยกองทุนรวม

ซ. การหักค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายร้องขอเพื่อวัตถุประสงค์ในการสะสมประจำปี หรือ กองทุนสะสม หรือแผนงานอื่นในลักษณะดังกล่าวซึ่งก่อตั้งขึ้นโดยกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อลูกจ้างโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมาธิการ

ฌ. การหักค่าจ้างโดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือของฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินค่าลงทะเบียน เงินค่าธรรมเนียม ลักษณะอื่นที่คล้ายกันเพื่อเป็นการบำรุงสังคม

ญ. การหักค่าจ้างกรณีใดๆซึ่งได้รับความเห็นชอบโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

การหักค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์พอสรุปหลักได้ว่านายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่มีกฎหมายหรือตามคำสั่งศาล โดยหนี้ที่กฎหมายให้หักได้นอกจากจะเป็นค่าภาษีอากร หรือหนี้ในอันที่ลูกจ้างจะต้องชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างกระทำขึ้น

---

[77] Singapore Employment Act ,ข้อ 30.

[78] Singapore Employment Act ,ข้อ 30.

[79] Singapore Employment Act ,ข้อ 31.

ในความรับผิดชอบของตน โดยประมาทเลินเล่อ หรือผิดสัญญา แล้ว หนี้ค่าอาหาร หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่นายจ้างจัดให้ แล้ว ในกรณีที่ลูกจ้างขาดงาน ตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างได้ ซึ่งจะแตกต่างกับกฎหมายแรงงานไทยที่ไม่มีบทบัญญัติในเรื่องการหักค่าจ้างในกรณีลูกจ้างขาดงาน แต่เป็นกรณีของการไม่ได้ค่าจ้างตอบแทนเมื่อไม่ได้ทำงาน ส่วนประเภทของหนี้ที่สามารถหักจากค่าจ้างได้ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่จำกัดประเภทหนี้ไว้เฉพาะที่บัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (1) (2) (3) (4) และ (5) เท่านั้น จะหักค่าจ้างจากหนี้อื่นไม่ได้ และลูกจ้างจะตกลงยินยอมให้นายจ้างหักหนี้อื่นไม่ได้เลย

3.2.4 ประเทศฟิลิปปินส์

กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างโดยไม่มีการหักลบใดๆเว้นเสียแต่ในกรณีดังต่อไปนี้[80]

1. ในกรณีที่นายจ้างทำประกันให้แก่ลูกจ้าง โดยความยินยอมของลูกจ้าง การหักลบค่าจ้างดังกล่าวเพื่อให้นายจ้างนำไปจ่ายเป็นค่าเบี้ยประกันภัยของลูกจ้าง ที่นายจ้างได้ทดรองจ่ายไปก่อน

2. เพื่อจ่ายให้แก่สหภาพแรงงานที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกเมื่อนายจ้างยินยอมให้มีการตั้งสหภาพแรงงานในกิจการของนายจ้าง หรือหักตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นการเฉพาะราย โดยต้องมีหนังสือยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง

3. เป็นการหักในมูลหนี้ที่ลูกจ้างได้ก่อขึ้นแก่นายจ้างด้วยความจำเป็นและถูกต้องตามกฎหมาย การหักในกรณีนี้เป็นการหักเพื่อชดใช้ความเสียหายหรือสูญหายหรือความชำรุดบกพร่องซึ่งอยู่ในความรับผิดของลูกจ้าง แต่จะหักได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในระยะเวลา 1 สัปดาห์

4.เป็นการหักในมูลหนี้ค่าอาหาร ที่อยู่อาศัย ค่าเสื้อผ้า หรือค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเป็นหนี้ที่เกี่ยวกับการทำงาน

การหักเพื่อเป็นค่าอาหารซึ่งนายจ้างจัดบริการให้แก่ลูกจ้าง ในการจัดบริการดังกล่าวได้คิดค่าบริการรวมเป็นค่าอาหารแล้ว โดยคิดในอัตรามาตรฐานที่เป็นธรรม และนายจ้างจะหักได้ไม่เกินร้อยละ 70 ของมูลค่าอาหารในแต่ละมื้อ

---

[80] Labor Code of the Philippines, Article 113

5.หักเป็นค่าภาษีอากรซึ่งนายจ้างทดรองจ่าย

6.หักเป็นเงินค่าสมาชิกสหกรณ์ลูกจ้างที่ก่อตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมายซึ่งนายจ้างทดรองจ่ายไปก่อน

7.ในกรณีที่กรมแรงงานได้ออกกฎ ระเบียบ คำสั่งให้นายจ้างมีอำนาจในการหักลบค่าจ้าง

การหักค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์พอสรุปหลักได้ว่านายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่มีกฎหมายหรือคำสั่ง อนุญาต หรือข้อตกลงเป็นการเฉพาะรายให้หักได้ ซึ่งหนี้ที่กฎหมายให้หักได้ คือ หนี้ค่าภาษีอากร ค่าเบี้ยประกันภัยของลูกจ้างที่นายจ้างได้ทดรองจ่ายไปก่อน ค่าชดใช้ความเสียหายหรือสูญหายหรือความชำรุดบกพร่อง ซึ่งอยู่ในความรับผิดของลูกจ้าง มูลหนี้ค่าอาหาร ที่อยู่อาศัย ค่าเสื้อผ้า หรือค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเป็นหนี้ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่ให้สิทธินายจ้างหักเงินค่าจ้างเป็นการชำระหนี้สินสหกรณ์ เงินประกันและชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างในกรณีลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง รวมทั้งเงินสะสม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (3) (4) และ (5) ได้ เท่านั้น กฎหมายแรงงานของประเทศไทยไม่อนุญาตให้หักหนี้ค่าเบี้ยประกัน ส่วนมูลหนี้ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า หรือค่ารักษาพยาบาล ซึ่งจัดว่าเป็นสวัสดิการก็ไม่สามารถหักค่าจ้างได้เช่นกัน

3.2.5 ประเทศมาเลเซีย

พระราชบัญญัติการจ้างงานของประเทศมาเลเซีย จะกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวน ยกเว้นในกรณีต่อไปนี้ที่กฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้างในการหักค่าจ้าง[81]

1.เป็นการหักค่าจ้างในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเกินจำนวนแก่ลูกจ้าง ในระยะเวลา 3 เดือนที่ผ่านมา

2. เป็นการหักค่าจ้างเพื่อชดใช้ค่าเสียหายในกรณีเลิกจ้าง

3.เป็นการหักค่าจ้างเต็มจำนวนเงินที่ลูกจ้างได้เบิกค่าจ้างไปแล้วล่วงหน้า โดยนายจ้างไม่ต้องคำนวณดอกเบี้ยของค่าจ้างที่ได้เบิกล่วงหน้า

4.เป็นการหักค่าจ้างตามประกาศ คำสั่งของกฎหมาย

---

[81] Employment Act of Malaysia ,ข้อ 24

การหักลบค่าจ้างในกรณีดังต่อไปนี้ นายจ้างสามารถกระทำได้ต่อเมื่อลูกจ้างมีหนังสือร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

1. ลูกจ้างต้องการชำระเพื่อเป็นค่าแรกเข้า ค่าสมาชิก เงินกู้ หรืออื่นๆให้แก่สหภาพแรงงานที่มีการจดทะเบียน สหกรณ์ออมทรัพย์ สมาคม

2. ลูกจ้างต้องการชำระเพื่อเป็นค่าหุ้นในธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างเป็นผู้เสนอขายและลูกจ้างเป็นผู้ซื้อ

การหักลบค่าจ้างในกรณีดังต่อไปนี้ นายจ้างมีสิทธิกระทำได้ต่อเมื่อลูกจ้างมีหนังสือร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องได้รับอนุมัติจากกรมแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย คือ

1. ลูกจ้างต้องการชำระในโครงการบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการต่างๆหรือค่าประกันภัยที่เป็นประโยชน์แก่ตัวลูกจ้างเอง

2. ผ่อนชำระค่าจ้างที่ได้เบิกไปล่วงหน้า ซึ่งมีการคำนวณดอกเบี้ย

3. ชำระให้แก่บุคคลที่ 3 ที่ลูกจ้างมีหนังสือยินยอม

4. ชำระค่าสินค้าที่มาจากธุรกิจของนายจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้เสนอขายและลูกจ้างเป็นผู้ซื้อ

5. ชำระค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าบริการ อาหาร ที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่ลูกจ้างตามคำร้องขอของลูกจ้าง โดยมีข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน

นอกจากนี้ ลูกจ้างอาจมีข้อตกลงกับสหกรณ์ซึ่งจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสมาคมสหกรณ์ (The Co-operative Societies Act 1993) เป็นหนังสือกับสหกรณ์ฯ ให้สหกรณ์ร้องขอให้นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อชำระหนี้ค่าซื้ออาหาร สิ่งของ เครื่องอุปโภค บริโภคต่างๆ จากสหกรณ์นั้นๆ

อนึ่ง จำนวนเงินค่าจ้างที่ถูกหักตามกฎหมายนี้จะต้องไม่เกินกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ลูกจางได้รับในเดือนนั้นๆ

การหักค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศมาเลเซียพอสรุปหลักได้ว่านายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่มีกฎหมายบัญญัติให้สามารถหักได้ โดยหนี้ที่กฎหมายให้หักได้ คือ ค่าจ้างที่จ่ายเกินจำนวนในระยะเวลา 3 เดือน ค่าจ้างที่ลูกจ้างเบิกล่วงหน้า ค่าชดใช้ค่าเสียหายในกรณีเลิกจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างยังมีสิทธิหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อชำระค่าสมาชิกสหภาพ สหกรณ์ ค่าหุ้นที่ลูกจ้างซื้อหุ้นในธุรกิจของนายจ้าง ทั้งนี้ โดยความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง นอกจากนี้ยังมีหนี้บางประเภทที่นายจ้างจะมีสิทธิหักค่าจ้างได้นอกจากจะต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้างแล้ว ยังต้องอยู่ในความ

ควบคุมของกรมแรงงาน กล่าวคือจะต้องได้รับอนุมัติจากกรมแรงงานด้วย นายจ้างจึงจะมีสิทธิหักค่าจ้าง คือ เงินที่ลูกจ้างต้องชำระตามโครงการบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการต่างๆหรือค่าประกันภัยที่เป็นประโยชน์แก่ตัวลูกจ้าง หรือผ่อนชำระค่าจ้างที่ได้เบิกไปล่วงหน้า ซึ่งมีการคำนวณดอกเบี้ย หรือชำระให้แก่บุคคลที่ 3 ที่ลูกจ้างมีหนังสือยินยอม ชำระค่าสินค้าที่มาจากธุรกิจของนายจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้เสนอขายและลูกจ้างเป็นผู้ซื้อ หรือชำระค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าบริการ อาหาร ที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่ลูกจ้างตามคำร้องขอของลูกจ้าง โดยมีข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งจะแตกต่างกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยที่จำกัดประเภทหนี้ไว้เฉพาะที่บัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (1) (2) (3) (4) และ (5) เท่านั้น จะหักค่าจ้างจากหนี้อื่นไม่ได้ และลูกจ้างจะตกลงยินยอมให้นายจ้างหักหนี้อื่นไม่ได้เลย อีกทั้งไม่มีการกำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างจะมีสิทธิหักได้โดยได้รับอนุมัติจากกรมสวัสดิการและแรงงานสังคม

จากการศึกษาระบบการคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง ในส่วนของการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนของประเทศต่างๆทั้งในประเทศที่เป็นระบบคอมมอนลอว์ และประเทศที่เป็นระบบประมวลกฎหมาย สรุปได้ว่า โดยหลักแล้ว กฎหมายแรงงานของทุกๆประเทศ มีเจตนารมณ์มุ่งคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานต้องได้รับค่าจ้างอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย เพื่อให้เพียงพอแก่การดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว ซึ่งจะเป็นผลโดยตรงต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม การหักค่าจ้างจะกระทำได้ต้องเป็นเรื่องของข้อยกเว้นในเรื่องที่จำเป็นจริงๆที่เป็นหน้าที่ของลูกจ้าง ซึ่งอาจจะเป็นหน้าที่ตามกฎหมาย หรือหน้าที่ตามสัญญาที่ลูกจ้างต้องกระทำ หรือมีความรับผิด หรือจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างโดยแท้ ดังนั้น การที่กฎหมายบางประเทศที่กำหนดให้มีการลงโทษลูกจ้างโดยการหักค่าจ้างได้จึงไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่อย่างใด ทั้งนี้

เพราะค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว อีกทั้ง ลูกจ้างมีสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ในอันที่ใช้จ่ายเงินค่าจ้างของลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามหลักการในอนุสัญญาองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจะได้อธิบายในหัวข้อ 3.3 ต่อไป

3.3 การหักค่าจ้างตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 องค์กรแรงงานต่างๆ ในแต่ละประเทศ เริ่มมีการรวมตัวกันตามแต่ละประเภทของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ในปี พ.ศ.2462 ได้มีการตั้งองค์กรแรงงานขึ้นมา นั่นคือ "องค์การแรงงานระหว่างประเทศ" (International Labour Organization; ILO) ปัจจุบันมีสมาชิก

อยู่ 179 ประเทศ[82] รวมทั้งประเทศไทยด้วย ทั้งนี้ ประเทศไทยได้เข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ.2462 มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ องค์การ ILO เป็นองค์กรที่ภารกิจสำคัญในอันที่จะส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่แล้ว ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ[83]

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ซึ่งรัฐสมาชิกทั่วโลกของ ILO ประชุมร่วมกันและรับรองว่าเป็นมาตรฐานแรงงานสากล โดยปกติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จะอยู่ในรูปของอนุสัญญา (Convetions) และข้อแนะ (Recommendations) ปัจจุบันมีอนุสัญญาจำนวน 187 ฉบับ[84] และข้อแนะจำนวน 198 ฉบับ[85]

อนุสัญญา (Convetions) เป็นตราสารที่กำหนดหลักการสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นเรื่องๆรัฐสมาชิกประเทศใดพิจารณาให้สัตยาบัน (Ratify) อนุสัญญาที่ ILO กำหนดขึ้นฉบับใดแล้ว ประเทศนั้นก็ผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนั้นๆอย่างครบถ้วนทุกข้อ หากไม่ปฏิบัติประเทศสมาชิกอื่นหรือองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างสามารถร้องเรียนหรือยื่นประท้วงต่อองค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้ ลักษณะของอนุสัญญาจึงคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ[86]

ข้อแนะ (Recommendations) เป็นตราสารที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางแนวทางในการปฏิบัติตามอนุสัญญาเป็นรายละเอียด ช่วยแนะนำให้ประเทศต่างๆได้นำไปใช้ปฏิบัติ การรับเอา (Adopt) ข้อแนะมาปฏิบัติไม่ได้ผูกพันรัฐสมาชิกว่าจะต้องปฏิบัติโดยถูกต้องครบถ้วนเหมือนการให้สัตยาบัน ข้อแนะจะเป็นส่วนขยายของอนุสัญญาหรือเกี่ยวข้อกับปัญหาบางอย่างซึ่งไม่จำเป็นต้องมีพันธกรณีเป็นทางการเหมือนอนุสัญญา[87]

---

[82] ข้อมูลจากwww.ilo.org/public/english/standards/relm/ctry-ndx.htm, May 2007.

[83] เกื้อจิตร ชีระกาญจน์,แรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations),(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ,2547), น.11.

[84] ข้อมูลจากwww.ilo.org/ilolex/english/comentions.pdf. May 2007.

[85] ข้อมูลจากwww.ilo.org/ilolex/english/ recommendations.pdf. May 2007.

[86] เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, *อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 32*,น.12.

[87] *เพิ่งอ้าง*, น.12.

อนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง (Convention 95:Convention concerning the Protection of Wages)

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจัดให้มีขึ้น ณ นครเจนีวา และประชุมกันในสมัยประชุมที่สามสิบสอง เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน ค.ศ.1949 ได้ตกลงใจรับเอาข้อเสนอบางประการเกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้าง ซึ่งเป็นหัวข้อที่เจ็ดในระเบียบวาระการประชุมของสมัยประชุมนั้น และได้กำหนดให้ข้อเสนอเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาประหว่างประเทศ โดยได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ.1949 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ.1949 ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับในวันที่ 24 กันยายน ค.ศ.1952[88]

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง (Convention 95 : Convention concerning the Protection of Wage, 1949) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองค่าจ้าง โดยกำหนดให้คำจำกัดความค่าจ้าง โดยหลักห้ามหักค่าจ้างเว้นแต่มีกฎหมายกำหนด หรือกำหนดในข้อตกลงร่วม หรือคำชี้ขาด จึงจะหักค่าจ้างได้ และการจ่ายค่าจ้างจะต้องเป็นปกติประจำในวันทำงาน และจ่าย ณ สถานที่ทำงาน หรือใกล้ที่ทำงาน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

ในมาตรา 1[89] ของอนุสัญญาดังกล่าวได้ให้คำจำกัดความคำว่า "ค่าจ้าง" ไว้มีใจความว่า "ค่าจ้าง" หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ไม่ว่าจะกำหนดหรือคำนวณอย่างไรที่สามารถคิดเป็นตัวเงินและกำหนดโดยการตกลงกัน หรือโดยกฎหมาย หรือข้อบังคับแห่งชาติซึ่งนายจ้างต้องชำระให้แก่บุคคลที่ตนว่าจ้างเข้าทำงานตามสัญญาจ้างทั้งที่เป็นหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

---

[88] NEVILLE RUBIN ,EVANCE KALULA,BOB HEPPLE, Code of International Labour Law . Law, Practice and Jurisprudence Volume II Book 1 ,Principal Standards of international Labour Law. (Rotolito Lombarda : CAMBRIGGE UNIVERSITY PRESS,2005), pp 1429-1433.

[89] กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, คำแปลอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 95, (อัดสำเนา)

สำหรับงานที่ได้ทำไปหรือที่จะทำหรือสำหรับบริการที่ได้ให้ไปหรือที่จะให้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การหักเงินค่าจ้างไว้ในมาตรา 8[90] , 9[91] และ 10[92] ของอนุสัญญาดังกล่าว โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. วิธีการจ่ายค่าจ้าง

การจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินที่ชำระหนี้ได้ตามกฎหมายเท่านั้นห้ามมิให้จ่ายในรูปของตั๋วสัญญาใช้เงิน คูปอง หรือจ่ายในลักษณะอื่นแทนการจ่ายด้วยเงิน เว้นแต่ ทบวงการเมืองที่มีอำนาจอนุญาต จะกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเช็ค ตั๋วเงิน หรือธนาณัติ หรือคำสั่งจ่ายเงิน ในกรณีที่การจ่ายดังกล่าวเป็นจารีตประเพณีหรือมีความจำเป็นเนื่องจากสถานการณ์พิเศษ หรือในกรณีที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้แล้ว หรือมีคำชี้ขาดที่เด็ดขาดกำหนดไว้ หรือมีการกำหนดด้วยความยินยอมของลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง

2. สถานที่จ่ายค่าจ้าง

การจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายในสถานที่ทำการงานเว้นแต่ข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

3. ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง

ระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายในช่วงเวลาการทำงานเท่านั้นและจะต้องจ่ายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ช่วงระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจนและต้องกำหนดไว้

---

[90] มาตรา 8

"(1) การหักเงินจากค่าจ้างให้กระทำได้เพียงตามเงื่อนไขและภายในขอบเขตที่กฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติหรือข้อตกลงร่วม หรือคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ

(2) คนงานต้องได้รับการชี้แจงถึงเงื่อนไขและขอบเขตของการหักเงินที่อาจมีขึ้นนั้นโดยวิธีที่ผู้ทรงอำนาจพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมที่สุด"

[91] มาตรา 9 "ห้ามไม่ให้มีการหักเงินใดๆจากค่าจ้างโดยมุ่งหมายเพื่อประกันการชำระเงินโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อนายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้างหรือต่อคนกลางใดๆ"

[92] มาตรา 10

"(1) ค่าจ้างอาจถูกอายัดหรือโอนได้เพียงโดยวิธีและภายในขอบเขตที่กฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติกำหนดเท่านั้น

(2) ค่าจ้างต้องได้รับการคุ้มครองจากการถูกอายัดหรือโอนเท่าที่จำเป็นเพื่อการเลี้ยงดูของคนงานและครอบครัว"

ในกฎหมายภายในประเทศ หรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดหรือมีการเลิกจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานภายในระยะเวลาที่กฎหมายภายในประเทศกำหนด

4. เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการหักเงินค่าจ้าง

ตามมาตรา 8 ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดเงื่อนไขการหักเงินค่าจ้างไว้ 2 กรณีคือ

1. การหักค่าจ้างสามารถการะทำได้โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขและขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

2. การหักค่าจ้างภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เมื่อเข้าเงื่อนไขที่สามารถหักค่าจ้างได้แล้วในการหักเงินจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างคือ

1. ต้องมีมาตรการที่จำเป็น เพื่อจำกัดการหักและโดยมีขอบเขตที่จำเป็น

2. สาเหตุที่หักได้ก็แต่เฉพาะความเสียหายต่อผลผลิต สินค้า หรืออุปกรณ์การทำงานของนายจ้าง

3. จำนวนเงินที่จะหักจะต้องยุติธรรมและไม่เกินกว่าความเสียหายที่แท้จริง

4. ต้องมีกระบวนการในการดำเนินการหักที่ถูกต้องและเป็นธรรม

นอกจากนี้ ข้อแนะฉบับที่ 85 ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง[93] ได้กำหนดในส่วนที่เกี่ยวกับการหักค่าจ้างไว้ดังนี้

1. ควรวางมาตรการอันเหมาะสมเพื่อจำกัดการหักค่าจ้างเท่าที่จำเป็น คุ้มครองการครองชีพของคนงานและครอบครัว

2. (1) การหักค่าจ้างเพื่อเป็นการชดใช้ผลผลิต สินค้า หรือเครื่องติดตั้งของนายจ้างที่สูญหายหรือเสียหาย จะกระทำได้เฉพาะเมื่อการสูญหายหรือเสียหายมีสาเหตุแสดงอย่างชัดแจ้งว่า ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบ

(2) จำนวนเงินที่หักนั้นจะต้องยุติธรรมและจะต้องไม่เกินจำนวนที่สูญหายหรือเสียหายจริง

---

[93] กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, คำแปลข้อแนะฉบับที่ 85 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, (อัดสำเนา)

(3) ก่อนมีการตัดสินใจกระทำการหักค่าจ้างดังกล่าว ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องจะต้องมีโอกาสชี้แจงเหตุผลว่าไม่สมควรมีการหักค่าจ้าง

3. ควรกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อจำกัดการหักค่าจ้างเกี่ยวกับเครื่องมือ วัสดุหรืออุปกรณ์ ซึ่งนายจ้างเป็นผู้จัดหามาให้ในกรณีซึ่งการหักค่าจ้างนั้น

ก. เป็นธรรมเนียมที่รับรองกันมาทางธุรกิจหรืออาชีพนั้นๆ

ข. ได้กำหนดไว้โดยข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาด หรือ

ค. ได้รับการกำหนดเป็นอย่างอื่นตามระเบียบวิธีซึ่งได้รับการรับรองจากกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ

เมื่อพิเคราะห์แล้วจะเห็นว่า มีหลักการ 3 ประการ ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศในอันที่จะหักเงินค่าจ้างได้โดยชอบ[94] ดังนี้ คือ

1. หลักความชอบด้วยกฎหมาย

2. ต้องมีระบบข้อจำกัด (System of Limitation) ในการหักค่าจ้าง

3. ขอบเขตหรือสาเหตุในการหักค่าจ้าง

ซึ่งสามารถอธิบายในรายละเอียดได้ดังนี้

1. หลักความชอบด้วยกฎหมาย

การหักค่าจ้างที่ถือว่าชอบด้วยกฎหมายจำเป็นต้องมีพื้นฐานทางกฎหมายอันสมควร (legal basic) อันเหมาะสม

ตามอนุสัญญาองค์กรแรงงานระหว่างประเทศยอมรับเฉพาะกฎหมาย หรือข้อบังคับภายใน หรือสัญญาเจรจา (collective agreement) สัญญาเจรจาต่อรอง และคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ ดังนั้นการหักค่าจ้างใดที่นอกเหนือจากพื้นฐานในมาตรา 8 ของอนุสัญญาดังกล่าว ย่อมเป็นการไม่ชอบ ตัวอย่างเช่น การหักตามสัญญาส่วนบุคคล (individual agreement) หรือเพียงแต่ความยินยอมของคนงาน เป็นการหักค่าจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่สอดคล้องกับหลักในอนุสัญญาดังกล่าว

ความรับผิดชอบของลูกจ้าง ต่อกรณีการสูญเสียหรือการเสียหาย (loss and damages) อันมีต่อทรัพย์สินหรืออุปกรณ์เครื่องมือของนายจ้าง ความรับผิดชอบของลูกจ้างจะต้องถูกพิสูจน์อย่างชัดแจ้งจึงจะหักได้ เวลาที่ทำเครื่องมือเสียหาย หรือว่าเกี่ยวกับพวกนี้ในการ

---

[94] INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, Protection of Wages , 91st st, (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE : GENEVA,2003), pp.162-163

พิสูจน์พวกนี้ การหักไปก็ต้องการหลักประกันบางอย่าง และต้องเป็นหลักประกันที่แน่นอน เกี่ยวกับในด้านความยุติธรรม และมีกระบวนการที่ชอบด้วยกฎหมาย

เงื่อนไขต่างๆที่จะนำไปหักเงินเพื่อความเสียหายหรือสูญเสีย สูญหายเนื่องจากการกระทำของคนงานที่เครื่องมือหรือสิ่งปลูกสร้างหรืออาคารเสียหาย จะต้องได้รับการแปลหรือตีความตามหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชน (human right law) ที่กำลังวิวัฒนาการเกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรม มีระบบความเป็นธรรมตั้งแต่การเข้าสู่ (asses) ความเป็นธรรม และการไต่สวนที่เป็นธรรม

2. ต้องมีระบบข้อจำกัด (System of Limitation) ในการหักค่าจ้าง

การหักที่อนุญาตให้หักได้ (Authorize deduction) ต้องมีการจำกัด ภายใต้ข้อกำหนดของอนุสัญญา รัฐสมาชิก มีอิสระที่จะตั้งเป็นระบบเรียกว่าระบบข้อจำกัด (System of Limitation) ซึ่งรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เห็นสมควร เช่น จำนวนที่จะหักได้ต้องเป็นจำนวนที่คงที่ หรือจำนวนร้อยละของค่าจ้าง หรือการใช้ค่าจ้างขั้นต่ำในฐานะเป็นสิ่งอ้างอิง กล่าวคือต้องมีสิ่งอ้างอิงในการที่จะหักได้ มิใช่ว่าจะกำหนดว่าให้หักหนี้ประเภทใดได้โดยไม่มีสิ่งอ้างอิงที่ชอบด้วยกฎหมาย ในการกำหนดข้อจำกัดอันนี้ควรมีแนวทางตามวัตถุประสงค์ที่สัมพันธ์กันสองประการคือ

ประการแรก ต้องมีวัตถุประสงค์ว่าทำไมถึงต้องหัก กรณีแรกจำนวนค่าจ้างสุทธิที่คนงานได้รับจะต้องเพียงพอที่จะประกันรายได้เพื่อการครองชีพสำหรับตนเองและครอบครัวของคนงาน ไม่ใช่หักจนเขาอยู่ไม่ได้ ลูกจ้างจะเอาแรงที่ไหนมาทำงาน ทั้งนี้เป็นตามหลักที่ว่า กองทัพเดินด้วยท้อง

ประการที่สองค่าปรับสุทธิไม่ควรจะหายไป จนทำให้หลักการในมาตรา 6[95] ของอนุสัญญาดังกล่าว ไร้ความหมาย ซึ่งมาตรา 6 ของอนุสัญญาก็คือ คนงานมีอำนาจที่จะจำหน่ายจ่ายโอน (dispose his wage) ค่าจ้างของตน ดังนั้นภายใต้หลักในข้อ 6. คือ ในการจำหน่ายค่าตอบแทนสุทธิไม่ควรจะหายไปโดยการหักค่าจ้าง จนทำให้หลักการในมาตรา 6 ไร้ความหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับเสรีภาพ เสรีภาพในการจำหน่ายจ่ายโอนค่าจ้างของลูกจ้าง ถ้าหากเทียบกับแดนแห่งกรรมสิทธิ์และการใช้กรรมสิทธิ์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1336 ที่เจ้าของทรัพย์สินมีสิทธิใช้สอยและจำหน่ายทรัพย์สินของตนและได้ซึ่งดอกผลแห่งทรัพย์สินนั้น กับทั้งมี

---

[95] มาตรา 6 "ห้ามนายจ้างจำกัดเสรีภาพของคนงานในการใช้จ่ายค่าจ้างของตน ไม่ว่าในลักษณะใดๆ"

สิทธิติดตามและเอาคืนซึ่งทรัพย์สินของตนจากบุคคลผู้ไม่มีสิทธิจะยึดถือไว้ และมีสิทธขัดขวางมิให้ผู้อื่นสอดเข้าเกี่ยวข้องกับทรัพย์สินนั้นโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ทั้งต้องมีการกำหนดข้อจำกัดเฉพาะ (specific limit) มีเพดานซึ่งไม่สามารถจะหักค่าจ้าง ต่อไปได้อีกแล้ว สำหรับการหักแต่ละประเภท เพราะว่ามีความสำคัญในการที่จะต้องมีข้อจำกัดการหักโดยรวม เพื่อคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างจากการหักเชิงซ้อน คือหักซ้อน หักหลายอย่าง (multiple deduction) คือไม่ใช่หักครั้งเดียว หักเชิงเดี่ยว หากหักได้โดยไม่จำกัดลูกจ้างก็ไม่อาจมีชีวิตอยู่ได้

3. ขอบเขตหรือสาเหตุในการหักค่าจ้าง

หลักการประการที่ 3 คือขอบเขตและสาเหตุ นายจ้างจะหักค่าจ้างต้องแจ้งล่วงหน้ากับลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อหลีกเลี่ยงการลดลงของค่าตอบแทนโดยไม่คาดหมาย คือลูกจ้างต้องรู้อยู่แล้ว ว่าถ้าตัวเองหักจะต้องถูกหักอะไรบ้าง หักได้เท่าไร คือทำให้ความสามารถในการดำรงชีพของลูกจ้างและครัวเรือน (househole family) ลดลงขณะที่ หลักการตามมาตรา 8 ของอนุสัญญาดังกล่าว ให้อำนาจของกฎหมายภายในเป็นตัวกำหนดกรอบและวิธีในการหัก โดยขอบเขตที่หักได้ให้โดยอำนาจกฎหมายภายใน หรือโดยการอ้างอิงในสัญญาจ้าง หรือแสดงออกโดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือตัวกฎหมาย หรือข้อบังคับ หรือ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง หรือข้อบังคับในที่ทำงาน และในกรณีใดโดยวิธีการซึ่งหลักการต้องมีการประกันว่าคนงานต้องได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้า กล่าวโดยสรุปว่าลูกจ้างต้องได้รับคำบอกกล่าวล่วงหน้า และต้องมีหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้า (advance notice) ถึงลักษณะและขอบเขต เหตุและขอบเขตซึ่ง จะหักค่าจ้างได้

การหักเงินค่าจ้างเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปของนานาอารยประเทศซึ่งรวมทั้งประเทศไทยด้วยว่าการหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นสิ่งที่กระทำไม่ได้ รัฐต้องให้ความคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างเพื่อไม่ให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในการครองชีพ เพราะรายได้ของลูกจ้างมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น หากเปิดโอกาสให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างได้ก็จะเป็นช่องทางให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในสังคมส่วนรวมได้ แต่ก็ไม่ใช่ข้อห้ามโดยเด็ดขาดเสียทีเดียว เพราะหากจำกัดสิทธิของนายจ้างไว้เป็นการเด็ดขาดก็อาจเกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ เช่น ลูกจ้างทำละเมิดต่อนายจ้างแต่ลูกจ้างไม่อาจใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่นายจ้างได้ เป็นต้น หรือมีผลกระทบกระเทือนต่อการประกอบกิจการของนายจ้างและหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้าง เช่น หน้าที่ในการหักชำระภาษี ณ ที่จ่าย หรือหักชำระค่าบำรุงหรือค่าสมาชิก ตามที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องกระทำ หากฝ่าฝืนนายจ้างต้องรับผิดในทางอาญา อันเป็นผลเสียหายแก่นายจ้าง ดังนั้น จึงจำเป็นที่ต้องให้สิทธิแก่นายจ้างหักเงิน

ค่าจ้างได้บ้างตามความจำเป็นที่นายจ้างมิอาจก้าวล่วงได้เพราะมีกฎหมายบังคับให้กระทำ และรัฐควรรับรองสิทธิเสรีภาพในการแสดงเจตนาของบุคคลในปกครอง ไม่ควรก้าวก่ายเสรีภาพในการทำสัญญาของเอกชนที่จะให้เกิดผลบังคับขึ้นในทางกฎหมายระหว่างบุคคล รัฐจึงเข้าไปขัดขวางความยินยอมของลูกจ้างให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตาม รัฐจะปล่อยให้นายจ้างหักค่าจ้างตามอำเภอใจไม่ได้ ต้องจำกัดขอบเขตในหนี้ที่จะนำมาหักและจำนวนเงินค่าจ้างที่มีสิทธิหักได้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างตามสมควร