

วิเคราะห์ปัญหาเรื่องเบี้ยปรับและการหักเงินค่าจ้าง

ลักษณะของการจ้างแรงงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องและสำคัญต่อระบบแรงงานคือนายจ้าง และลูกจ้าง โดยสภาพของอำนาจการเจรจาต่อรองในข้อกำหนดต่างๆ ฝ่ายนายจ้างจะอยู่ในสถานะที่เหนือกว่า แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะได้มีการบัญญัติถึงการห้ามมิให้นายจ้างหักเงินค่าจ้าง เงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าทำงานในวันหยุด แต่ก็ยังคงมีปัญหาในการนำมาบังคับใช้ ดังนั้นในบทนี้จะได้อธิเคราะห์ปัญหาเรื่องข้อกำหนด เบี้ยปรับในระบบกฎหมายแรงงาน ปัญหาเกี่ยวกับการหักเงินค่าจ้าง และวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผลทางกฎหมายของเบี้ยปรับและการหักค่าจ้างในกฎหมายแรงงาน เพื่อให้เห็นถึงความเหมาะสม เป็นธรรมในการใช้บทบัญญัติกฎหมายที่จะสร้างความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อนายจ้างและลูกจ้างให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป ดังนี้

1.วิเคราะห์ปัญหาเรื่องเบี้ยปรับ

1.1 การกำหนดเบี้ยปรับโดยฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว

จากการศึกษาถึงการกำหนดเบี้ยปรับในทางข้อเท็จจริงในเรื่องการจ้างแรงงานซึ่งมีกำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือโดยการประกาศเป็นคราวๆ ซึ่งหากนำมาพิจารณาจะพบปัญหาในการกำหนดเบี้ยปรับอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนี้

1.1.1 การกำหนดเบี้ยปรับในสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นสัญญาระหว่างเอกชนกับเอกชน ที่อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีสัญญา ซึ่งทฤษฎีนี้เป็นเรื่องของปัจเจกชนที่มีเอกสิทธิ์ และเสรีภาพในการทำสัญญา ตามหลักในเรื่องเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของสัญญา (Sanctity of Contract) ที่มีลักษณะเป็นนิติกรรมสองฝ่าย ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะคำนึงถึงเฉพาะสิทธิ (Rights) หน้าที่ (Obligations) หรือประโยชน์ (Benefits) ของคู่สัญญา แต่เดิมแนวคิดในเรื่องการผูกพันของคู่กรณีตามสัญญานั้นได้รับอิทธิพลมาจากคำสอน

ของคริสต์ศาสนาตามหลักที่ว่า “หากบุคคลใดให้คำมั่นสัญญาแก่บุคคลอีกคนหนึ่งว่าตนจะกระทำการอันใด บุคคลนั้นก็ต้องปฏิบัติตามคำมั่นสัญญานั้น” หรือหลัก “สัญญาต้องเป็นสัญญา” (Pacta Sunt Servanda) แต่สัญญาจ้างแรงงานแม้จะเป็นผลผูกพันของสัญญาในระบบกฎหมายเอกชน ซึ่งผลผูกพันของสัญญาในระบบกฎหมายเอกชนโดยทั่วไปนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานที่ว่า คู่สัญญามีความเสมอภาคกัน โดยความเสมอภาคกันนั้นหมายถึง ความเสมอภาคในการกำหนดเนื้อหาในข้อสัญญา การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อสัญญา รวมตลอดทั้งการปฏิบัติตามสัญญาด้วย ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานก็เป็นสัญญาในทางแพ่งอย่างหนึ่งที่เกิดจากการแสดงเจตนาระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง นอกจากจะกำหนดโดยกฎหมายแล้ว ย่อมเป็นไปตามความตกลงระหว่าง คู่สัญญาตราบใดที่ข้อตกลงนั้นเป็นการแสดงเจตนาโดยบริสุทธิ์ ปราศจากการถูกกลั่นแกล้ง ล้อลวง ฆาตกรรม หรือถูกข่มขู่ รวมทั้งวัตถุประสงค์ของข้อตกลงไม่เป็นการพินาศ ไม้ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับ ความสงบเรียบร้อยและไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนก็ย่อมมีผลผูกพันบังคับแก่กันได้โดย สมบูรณ์ แต่ในความเป็นจริงบุคคลแต่ละคนมีสติปัญญา สถานะทางเศรษฐกิจ ทางสังคม การศึกษาและโอกาสที่จะเลือกทำสัญญาแตกต่างกัน ทำให้คู่สัญญาไม่มีอำนาจต่อรอง (Bargaining Power) ที่เท่าเทียมกัน การทำสัญญาที่มีข้อตกลงเอารัดเอาเปรียบกันจึงมักปรากฏ ให้เห็นกัน โดยเฉพาะในระบบกฎหมายแรงงานแล้ว อำนาจในการเจรจาต่อรองจะมีอยู่ที่ฝ่าย นายจ้างที่มีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้างเป็นสำคัญ

จากการศึกษาจากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในคดีแรงงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเบียดเบียน พบว่า เบียดเบียนถูกนำมาใช้ในสัญญาจ้างแรงงาน แม้ในสัญญาจ้างแรงงานจะเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ก็ตาม แต่หากโดยเนื้อหาของข้อตกลงเป็นการที่คู่สัญญามุ่งตกลงกันไว้ล่วงหน้าในอันที่จะขัดใช้ ค่าเสียหายให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งเมื่อปฏิบัติผิดสัญญาแล้วศาลฎีกาจะถือว่าเป็นเบียดเบียนทั้งสิ้น ซึ่งฝ่ายที่เป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดเรื่องเบียดเบียนส่วนใหญ่แล้วคือนายจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนด เงื่อนไขและจำนวนเบียดเบียนที่ลูกจ้างจะต้องชำระ หรือนายจ้างมีสิทธิเรียกเอาในกรณีที่ลูกจ้างผิด สัญญาจ้างแรงงาน โดยข้อกำหนดในเรื่องเบียดเบียนมีแนวโน้มที่จะถูกนำมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างที่ ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานมากขึ้น แต่เมื่อกฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับ ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี เนื่องจากมุ่งถึงประโยชน์ส่วนใหญ่ของผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย คือ ลูกจ้างนั่นเอง โดยมุ่งให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างแรงงานมากกว่าจะคำนึงถึงความ ศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาในการทำสัญญา ดังนั้น แม้ว่าสัญญาจ้างนั้นจะสร้างขึ้นด้วยความ สมมิครใจของคู่สัญญาเองก็ตาม แต่ถ้าไม่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรมในการแสดงอำนาจใน การเจรจาต่อรอง เงื่อนไขและการกำหนดเบียดเบียน ข้อตกลงนั้นๆ ต้องถูกจำกัดขอบเขตในการบังคับ

ใช้โดยกฎหมายหรือให้ศาลเป็นผู้ควบคุมตรวจสอบว่าข้อตกลงนั้นจะใช้บังคับได้หรือไม่ เพียงใด ทั้งนี้ผู้เขียนเห็นว่าการจะจำกัดขอบเขตในการบังคับใช้โดยกฎหมายนั้น ควรมีการกำหนดขอบเขตจำนวนเบี้ยปรับ โดยให้มีคณะกรรมการแรงงานชุดหนึ่งซึ่งประกอบด้วยฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและฝ่ายรัฐ เพื่อพิจารณากลับกรองจำนวนเบี้ยปรับที่ลูกจ้างเห็นว่าเป็นจำนวนที่ไม่เป็นธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาการกำหนดเบี้ยปรับที่เกิดจากการกำหนดโดยนายจ้างตามอำเภอใจแต่ฝ่ายเดียว

1.1.2 การกำหนดเบี้ยปรับในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นสภาพการจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดทำขึ้นมาเองแต่เพียงฝ่ายเดียว นายจ้างสามารถกำหนดได้ตามความพอใจเพียงแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งตามมาตรา 108 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบการทำงานเป็นเสมือนสัญญาหลัก ซึ่งเป็นแนวระเบียบปฏิบัติที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดให้ลูกจ้างใช้ยึดถือเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ด้านแรงงานที่ดีต่อกันภายในองค์กร โดยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะต้องทำเป็นภาษาไทยและอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

1. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
2. วันหยุดและหลักเกณฑ์การลาหยุด
3. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
4. วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

วันหยุด

5. วันลาและหลักเกณฑ์การลา
6. วินัยและโทษทางวินัย
7. การร้องทุกข์
8. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

จากการศึกษาพบว่า การกำหนดเบี้ยปรับในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะกำหนดไว้ในเรื่องวินัยและโทษทางวินัย ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละสถานประกอบการก็จะแตกต่างกันออกไป ตัวอย่างของสถานประกอบการหนึ่งได้กำหนดเบี้ยปรับไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งกำหนดไว้ว่า “เนื่องจากท่านได้กระทำความผิดระเบียบข้อบังคับการทำงาน

ของบริษัทในหัวข้อการขาดงานหลังเทศกาลวันสงกรานต์ (ในวันที่ 16-17 เมษายน 2542) ซึ่งบริษัทได้ออกประกาศที่ 086/2542 บทลงโทษโดยการออกใบตัดเดือนเป็นหนังสือ และปรับเงินเป็นจำนวน 300.- บาท ต่อวัน ซึ่งทางผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการตามขั้นตอนการพิจารณาโทษทางวินัยแล้ว เห็นสมควรให้ตัดเดือนเป็นหนังสือและปรับเงินเดือนท่านเป็นจำนวนเงิน 300.- บาท และพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง 7 วัน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 26 เมษายน 2542 ถึง 2 พฤษภาคม 2542 ซึ่งหากท่านกระทำความผิดเช่นนี้หรือกระทำความผิดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน บริษัทจะพิจารณาลงโทษท่านตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ในขั้นตอนต่างๆ เช่น เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย¹

กรณีที่กฎหมายกำหนดให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในกรณีที่เป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตามมาตรา 10 วรรค 3 ซึ่งจะพบว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวนั้นเกิดขึ้นมาจากการแสดงเจตนาเพียงฝ่ายเดียวของนายจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่ได้ตกลงยินยอมด้วย แต่กฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งโดยหลักกฎหมายในเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ข้อตกลงนั้นจะต้องเกิดจากการแสดงเจตนาตกลงร่วมกันของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง แต่การที่กฎหมายให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 10 ดังกล่าวนั้น ทำให้เกิดปัญหาในกรณีที่นายจ้างกำหนดเบี้ยปรับไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็สามารถนำมาบังคับใช้กับลูกจ้างได้หากถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะอาจถือได้ว่าเป็นการแสดงเจตนาร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

สำหรับการแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 110 กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างมีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้นายจ้างประกาศภายใน 7 วันนับแต่วันที่ประกาศใช้ โดยทำสำเนาเก็บไว้ ณ สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และส่งอธิบดี หรือผู้รับมอบหมายภายใน 7 วัน นับแต่วันประกาศโดยอธิบดีหรือผู้รับมอบมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขในส่วนที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องในเวลาที่กำหนด

สำหรับการแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง

¹ จิตต์กาญจน์ เกียรติกนกกุล, “มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน” (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2547) .น 44.

หรือมิได้ดำเนินการเพื่อให้ถูกต้องตามขั้นตอนตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น ก็จะใช้บังคับแก่ลูกจ้างไม่ได้ ดังนั้น นายจ้างจะแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประการหนึ่งที่เรียกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ได้ 4 กรณี ดังต่อไปนี้

1. นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแก้ไขเพิ่มเติม
2. ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต้องปฏิบัติตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
3. นายจ้างประกาศแก้ไขเพิ่มเติมฝ่ายเดียวโดยที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่นั้นต้องเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับเดิม
4. ลูกจ้างให้ความยินยอมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม แก่นายจ้างในการที่นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ แม้ว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่นั้นจะไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับเดิมก็มีผลใช้ได้

เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กฎหมายถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่ก็เป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวของนายจ้างนั่นเอง รวมทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งไม่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วจะพบว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันเป็นการจัดทำขึ้นมาเองแต่เพียงฝ่ายเดียว ด้วยเหตุนี้นายจ้างจึงมีอำนาจแต่เพียงฝ่ายเดียวในอันที่กำหนดแก้ไข เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 110 กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจหรือมีสิทธิที่จะแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้โดยลำพัง การกำหนดรายละเอียดต่างๆ จะเกิดขึ้นโดยฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวทั้งสิ้น ฝ่ายลูกจ้างจะกระทำได้เพียงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับดังกล่าว ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามก็จะมีโทษทางวินัยและถูกลงโทษได้ โดยหากมีการกำหนดเรื่องเบี่ยงปรับ ไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ก็ต้องถูกปรับตามจำนวนที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดเพียงฝ่ายเดียว แม้ว่าลูกจ้างอาจจะยื่นข้อเรียกร้องได้ก็ตาม แต่ก็ปัญหากับลูกจ้างที่นายจ้างมักใช้อำนาจกำหนดเบี่ยงปรับตามอำเภอใจโดยไม่นำพาดอกกฎหมาย ลูกจ้างที่ต้องถูกปรับโดยไม่มีอำนาจในการเจรจาเงื่อนไขและจำนวนเงินที่ตนต้องถูกปรับแต่อย่างใด ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักกฎหมายในเรื่องเบี่ยงปรับที่

จะต้องเป็นการตกลงกันระหว่างคู่สัญญา ดังนั้น ในระบบกฎหมายแรงงานในส่วนของ การกำหนดเบี้ยปรับไว้ในข้อบังคับการทำงานที่ไม่ได้เกิดจากการตกลงกันระหว่างคู่สัญญา คือนายจ้าง และลูกจ้าง แต่เกิดจากการกำหนดโดยนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวเป็นสิ่งสำคัญจึงไม่เป็นไปตามหลักกฎหมายเรื่องเบี้ยปรับ เพราะเบี้ยปรับจะเกิดขึ้นได้ก็แต่โดยการแสดงเจตนาตกลงกันในเรื่อง ค่าเสียหายไว้ล่วงหน้าระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ได้ตกลงยินยอมในเรื่องเบี้ยปรับไว้ แล้ว นายจ้างก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องเอาเบี้ยปรับจากลูกจ้างหรือไม่มีสิทธิปรับใดๆ จากเงิน ประกันการทำงานได้ เหตุนี้ การที่นายจ้างนำเรื่องเบี้ยปรับมากำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึง ไม่มีผลบังคับในทางกฎหมาย นายจ้างไม่อาจยกเอาข้อกำหนดเบี้ยปรับในข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานขึ้นอ้างเพื่อรับเงินประกันการทำงานหรือเรียกร้องเอาเบี้ยปรับจากลูกจ้างได้

1.1.3 การกำหนดเบี้ยปรับโดยการประกาศเป็นคราวๆ

1) ความหมายของประกาศ

ในบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และในระบบกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน ไม่ได้ให้คำนิยามของคำว่าประกาศไว้ แต่ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 คำว่า ประกาศ หมายถึง ปราร้อง แจ้งให้ทราบ ข้อความที่แจ้งให้ทราบทั่วกัน เช่นประกาศ ของบริษัท ; (กฎ) ข้อความที่ทางราชการแจ้งให้ประชาชนทราบหรือวางแนวทางให้ปฏิบัติ เช่น ประกาศพระบรมราชโองการ ประกาศกระทรวง ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี²

2) สภาพบังคับใช้ของประกาศตามกฎหมาย

คำสั่งหรือ ประกาศภายในต่างๆ ที่นายจ้างออกมาเพื่อให้ลูกจ้างในองค์การถือปฏิบัติ เป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวโดยนายจ้าง โดยถือเป็นสิทธิทางจัดการของนายจ้างที่ต้องการ แสดงออกซึ่งเจตนาฝ่ายเดียว ที่จะมีผลกระทบต่อลูกจ้าง อันเป็นการควบคุมให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม อยู่ภายใต้ระเบียบวินัยและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่โดยที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นั้นส่วนใหญ่จะระบุรายการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องมีตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน และการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแม้ว่าจะสามารถแก้ไข เปลี่ยนแปลงได้ แต่ก็ต้องทำตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด แต่เมื่อ

² พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542,(กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชันส์, 2546), น.653.

สถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลง ย่อมมีผลกระทบต่อนโยบายต่างๆ ของสถานประกอบการด้วย ดังนั้น นายจ้างจึงมักจะทำในรูปของประกาศเพื่อเป็นการเพิ่มเติม เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือยกเลิกสวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างได้จัดหรือเคยจัดให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากประกาศที่นายจ้างออกมดังกล่าว หรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกประกาศกฎหมายมิได้กำหนดให้ต้องส่งให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อตรวจสอบเช่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงเป็นการยากที่รัฐจะเข้าควบคุมประกาศดังกล่าว ซึ่งนายจ้างมักนิยมนำมาใช้ ในการกำหนดให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

การออกประกาศดังกล่าวของนายจ้างจึงมีทั้งประกาศในส่วนที่เป็นคุณ และในส่วนที่ไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง ปัญหาจึงมีว่าประกาศดังกล่าวจะมีผลผูกพันลูกจ้างได้หรือไม่เพียงใด เมื่อพิจารณาตามหลักกฎหมายแรงงานโดยทั่วไปแล้ว สิ่งต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามทั้งสิ้น แต่สิ่งใดที่กฎหมายดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติแล้ว นายจ้างจะกระทำหรือไม่กระทำก็ได้ ทั้งนี้ การที่นายจ้างจะกระทำการใดก็ตามที่กฎหมายมิได้บัญญัติให้ต้องกระทำ เช่น เพิ่มหรือลดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด หลักคือต้องพิจารณาว่าการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสิ่งใดของนายจ้างนั้น เป็นสภาพการจ้างหรือไม่ ถ้าเป็นสภาพการจ้าง นายจ้างจะแก้ไขโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ ด้วยเหตุว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องหลักกฎหมายก็คือ สิ่งใดก็ตามที่นายจ้างกระทำแล้วเป็นการให้ประโยชน์หรือเป็นคุณแก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างสามารถกระทำได้มีผลบังคับได้ตามกฎหมาย แต่ถ้าหากสิ่งใดก็ตามที่นายจ้างกระทำแล้วเป็นการลดประโยชน์หรือไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ให้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว ย่อมเป็นโมฆะ ใช้บังคับไม่ได้ตามกฎหมาย ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลว่า การที่นายจ้างกระทำการใดให้กับลูกจ้าง มากกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว สิ่งนั้นจะเป็นสภาพการจ้าง ซึ่งสภาพการจ้างเกิดขึ้นได้จากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ประกาศต่างๆ รวมทั้งข้อตกลงซึ่งนายจ้างไปตกลงกับลูกจ้างแล้วต่อมาได้มีการปฏิบัติกันไปแล้ว สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง เพราะกฎหมายถือว่าสิ่งเหล่านี้เป็นสภาพการจ้าง แม้ว่าจะเป็นสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องก็มีผลบังคับได้ตามกฎหมายเช่นกัน ทั้งนี้วิธีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกประกาศดังกล่าวจะต้องมีการประกาศ และให้ลูกจ้างยอมรับด้วยจึงจะมีผลบังคับได้

การกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานในระบบกฎหมายแรงงาน อาจเป็นการแจ้งให้ลูกจ้างได้รับทราบถึงข่าวสารทั่วไปของนายจ้างที่ต้องการแจ้งให้ลูกจ้างทราบ หรือเป็นการ

ประกาศอันเกี่ยวกับข้อบังคับการทำงานที่ต้องการแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงรายละเอียดต่างๆ ที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน ซึ่งอาจจะให้ลูกจ้างศึกษาจากระเบียบ คำสั่งหรือประกาศของนายจ้าง ที่ประกาศให้อยู่ในปัจจุบันหรือที่จะมีขึ้นในภายหน้า ดังตัวอย่างของร้านอาหารแห่งหนึ่งซึ่งได้ดำเนินการหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่งพนักงานบริการส่งอาหารและดูแลการจองห้องคาราโอเกะ โดยกล่าวอ้างเหตุผลว่าลูกจ้างไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบว่า ราคาห้องคาราโอเกะเป็นแบบเหมาจ่าย หากลูกจ้างมาไม่ครบจำนวน 15 คน ก็ต้องชำระค่าอาหารเป็นรายคนรวม 15 คน รวมทั้งต้องชำระค่าห้องด้วย ซึ่งหากลูกจ้างไม่ยินยอมชำระให้ครบถ้วน ลูกจ้างที่รับบริการรับจองห้องจะต้องเป็นผู้ชำระเงินในส่วนที่ขาดให้แก่ นายจ้าง อันเป็นการออกประกาศหรือคำสั่งในการหักเงินค่าจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้เขียนมีความเห็นว่าประกาศนี้มีการกำหนดให้หักเงินค่าจ้าง อันเป็นการกำหนดสิทธิโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากโดยหลักกฎหมายแล้วไม่สามารถหักเงินค่าจ้างได้เว้นแต่เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 เท่านั้น และการจะหักเงินได้ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย ประกาศดังกล่าวนี้ไม่สามารถนำมาใช้บังคับหักเงินค่าจ้างได้

ดังนั้น ประกาศต่างๆ ที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้นแต่เพียงฝ่ายเดียวที่กำหนดเบี้ยปรับกำหนดการหักเงินหรือตัดเงินค่าจ้าง เป็นประกาศที่ไม่สามารถนำมาบังคับใช้ได้ เพราะยังไม่ได้ผ่านการให้ความยินยอมจากลูกจ้างที่ชัดเจนและขัดต่อกฎหมายดังเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มาทำงานหรือขาดงาน นายจ้างมีสิทธิจะไม่จ่ายค่าจ้างตามหลักของสัญญาต่างตอบแทน หรือตามหลัก No Work No Pay ได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตอบแทนการไม่มาทำงานอันเป็นคนละเรื่องกับกรณีที่นายจ้างจะใช้สิทธิในการหักเงินค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างควรจะมีสิทธิหักเงินค่าจ้างได้ตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ทั้งนี้มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยในประเด็นเกี่ยวกับการหักเงินค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างขาดงานและละทิ้งหน้าที่ โดยศาลได้วินิจฉัยว่า การที่ลูกจ้างละทิ้งงานหรือขาดงานไป นายจ้างก็ไม่มีสิทธิลดเงินเดือนของลูกจ้างตามจำนวนวันที่ละทิ้งงานหรือขาดงานได้ เนื่องจาก ไม่มีข้อตกลงหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ให้สิทธิแก่นายจ้างหักค่าจ้างในวันที่ลูกจ้างไม่มาทำงานหรือขาดงาน โดยลูกจ้างไม่ตกลงยินยอมด้วยได้ ดังนั้นแม้จะฟังได้ว่าลูกจ้างขาดงานและทำงานไม่ครบเวลา นายจ้างก็ไม่มีสิทธิลดเงินเดือน ซึ่งเป็นการวางหลักว่า การที่ลูกจ้างขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ หรือผิดสัญญาจ้างแรงงานนั้น ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้างในการที่จะปรับลดค่าจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยที่ลูกจ้างไม่ยินยอมด้วย แต่นายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างที่ขาดงาน หรือ

ละทิ้งหน้าที่อันเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานโดยการลงโทษตามระเบียบข้อบังคับหรือเลิกจ้างเท่านั้น

สำหรับหลักในเรื่องค่าเสียหายจากการที่ลูกจ้างขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่การทำงาน ทำให้นายจ้างต้องไปจ้างผู้อื่นมาปฏิบัติงานแทน ค่าใช้จ่ายนั้นๆ ถือเป็นค่าเสียหายที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบ ซึ่งเป็นหนี้ที่นายจ้างมีสิทธิได้รับชำระหนี้จากลูกหนี้ได้ นายจ้างจึงสามารถใช้สิทธิในการหักกลบลบหนี้จากจำนวนเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5781/2541 โจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือนของจำเลยย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นเดือน ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้สิทธิแก่จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างในวันที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่มาทำงานหรือขาดงาน โดยโจทก์ไม่ตกลงยินยอมด้วยได้ ดังนั้น แม้จะฟังได้ว่าโจทก์ขาดงานและทำงานไม่ครบเวลาในเดือนมีนาคมและเมษายน 2540 ก็ตาม จำเลยก็ไม่มีสิทธิลดเงินเดือนของโจทก์แต่อย่างใด

คำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว แม้ศาลฎีกาจะวินิจฉัยว่านายจ้างไม่มีสิทธิหักค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างขาดงานหรือละทิ้งงานเพราะไม่มีข้อตกลงหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดไว้ แต่กรณีดังกล่าวก็ไม่ใช่การหักค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 เพราะกรณีจะเป็นการหักค่าจ้างได้จะต้องเป็นการหักเพื่อชำระหนี้อื่นของลูกจ้าง ไม่ใช่หักหรือตัดเงินเดือนเพราะเหตุผิดสัญญาจ้างอันเนื่องมาจากลูกจ้างไม่ทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งเป็นหนี้ต่างตอบแทนที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีสิทธิไม่ชำระหนี้ในเมื่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่ยอมชำระหนี้หรือไม่ปฏิบัติการชำระหนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 369 แต่คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5781/2541 วางหลักเป็นแนวทางวินิจฉัยไว้ว่า แม้ลูกจ้างจะขาดงานหรือละทิ้งงานไปโดยมิชอบ หากไม่มีข้อตกลงหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไว้ให้นายจ้างตัดหรือลดเงินค่าจ้างได้แล้ว นายจ้างก็ไม่มีสิทธิกระทำได้ ซึ่งแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับหลัก No Work No Pay อย่างไรก็ดี การที่ศาลฎีกา วินิจฉัยเช่นนั้นก็ด้วยมีวัตถุประสงค์จะคุ้มครองลูกจ้างตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือหลักว่าค่าตอบแทนหรือค่าจ้างต้องได้รับความคุ้มครอง เหตุนี้ แนววินิจฉัยของศาลฎีกาดังกล่าวจึงอาจนำมาปรับใช้แก่กรณีของการหักค่าจ้างได้ ซึ่งหมายความว่านายจ้างจะหักค่าจ้างได้ก็แต่เฉพาะในกรณีที่มิข้อตกลงระหว่างกันหรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

1.2 การกำหนดเบี้ยปรับเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้าง

ลักษณะของข้อกำหนดเบี้ยปรับในสัญญาจ้างแรงงานซึ่งสามารถพบเห็นได้บ่อยและนายจ้างนำมาใช้กำหนดเป็นเบี้ยปรับจากลูกจ้าง คือ เบี้ยปรับที่กำหนดในกรณีของการห้ามการแข่งขันหรือจำกัดการประกอบอาชีพ ซึ่งแม้จะมีแนวความคิดที่ว่าบุคคลมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย รวมทั้งมีเสรีภาพในการทำมาหากินตามที่ต้องการ ดังนั้นบุคคลจึงมีเสรีภาพในการเลือกทำสัญญาหรือไม่ ทำกับบุคคลใด โดยมีเนื้อหาสาระหรือกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงในสัญญาได้ตามที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องการ อันเป็นไปตามหลักเสรีภาพของสัญญา (Freedom of Contract) และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา (Sanctity of Contract) ก็ตาม แต่ในการทำสัญญาจ้างแรงงานที่มีข้อตกลงเอาเปรียบกันอาจกระทำโดยข้อตกลงจำกัดสิทธิในสัญญาจ้างแรงงานในระหว่างที่ยังคงสถานภาพเป็นลูกจ้างนายจ้างอยู่กรณีหนึ่ง กับอีกกรณีหนึ่งเป็นข้อตกลงจำกัดสิทธิในสัญญาจ้างแรงงานหลังจากพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างแล้ว อีกกรณีหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างต้องการรักษามลประโยชน์ของตนเองขณะเดียวกันก็ต้องการให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับตนให้นานที่สุดเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างหรือสวัสดิการในอัตราสูงที่นายจ้างจ่ายให้ และถ้าออกจากงานไปแล้วก็แน่ใจได้ว่าจะต้องมีการควบคุมไม่ให้ลูกจ้างดำเนินการใดที่นายจ้างเห็นหรือเข้าใจว่าทำให้ตนเสียประโยชน์อยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยมีตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับข้อสัญญาที่จำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพของลูกจ้างทั้งในระหว่างที่ยังคงสถานภาพเป็นนายจ้างลูกจ้างอยู่ และพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างลูกจ้างแล้ว ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1356/2479 ลูกจ้างทำงานเป็นช่างซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดให้แก่ นายจ้างในกรุงเทพมหานครตกลงว่าถ้าลูกจ้างออกจากบริษัทนายจ้างไปแล้ว ภายในเวลา 5 ปี ลูกจ้างจะไม่เข้าทำงานเป็นช่างซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดในกิจการใดที่เป็นปฏิปักษ์แก่นายจ้างในเขต กรุงเทพมหานคร ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าข้อห้ามเช่นนี้ไม่เป็นการเกินสมควร ไม่ขัดขวางต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน อันจะทำให้สัญญาเป็นโมฆะไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2014/2506 สัญญาที่นายจ้างมีหน้าที่จัดหาคู่ชกให้ลูกจ้างซึ่งเป็นนักมวย โดยนายจ้างจะไม่คิดค่าตอบแทนจนกว่าลูกจ้างจะมีชื่อเสียง จึงยอมให้นายจ้างรับเงินค่ารางวัลโดยหักค่าป่วยการร้อยละ 5 และลูกจ้างจะย้ายค่ายมวยโดยไม่ได้รับยินยอมจากนายจ้างไม่ได้ นั้น ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าข้อห้ามเช่นนี้หาขัดต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 725/2519 นายจ้างออกเงินส่งลูกจ้างไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่น แล้วลูกจ้างจะกลับมาทำงานให้นายจ้างเป็นเวลา 5 ปี โดยนายจ้างกำหนดอัตราเงินเดือนของ

ลูกจ้างได้ตามความพอใจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าสัญญาไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548-2549/2533 นายจ้างและลูกจ้างตกลงว่าภายในกำหนด 24 เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือดำเนินการไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย ซึ่งผลิตภัณฑ์อันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทนายจ้างซึ่งลูกจ้างได้เคยมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยในระหว่างที่ทำงานกับนายจ้าง ข้อห้ามนี้ใช้บังคับได้ไม่เป็นโมฆะ เพราะไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของลูกจ้างเสียทั้งหมดเพียงแต่ห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้นและกำหนดไว้ไม่นานเกินสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2543 นายจ้างและลูกจ้างตกลงไว้ในสัญญาจ้างแรงงานว่า ในระหว่างการจ้างงานหรือภายใน 5 ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างจะต้องไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของนายจ้าง หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของนายจ้าง หากฝ่าฝืนลูกจ้างตกลงจ่ายเงินให้แก่นายจ้าง 1,000,000 บาท

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4123/2549 สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยในครั้งแรกคือ ข้อตกลงในระหว่างจ้างงาน มีข้อตกลงว่าจำเลยจะไม่ดำเนินการหรือมีส่วนได้เสียในธุรกิจการค้าหรืออาชีพอื่นใด เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากโจทก์เป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนข้อตกลงภายหลังการจ้างงานสิ้นสุดลงแล้วมีข้อตกลงว่าภายในกำหนดระยะเวลา 6 เดือน นับจากวันสิ้นสุดการจ้างงาน จำเลยต้องไม่ดำเนินการไม่ว่าเพื่อตัวเองหรือในฐานะผู้แทนเข้าไปมีส่วนได้เสียในกิจการหรือเป็นคู่แข่งกับโจทก์ ชักชวนลูกค้าของโจทก์ให้ไปรับบริการที่จำเลยเกี่ยวข้อง ชักชวนใ้มน้าวผู้จัดการหรือลูกจ้างของโจทก์ซึ่งมีหน้าที่หารายได้ให้โจทก์ออกจากบริษัท เห็นว่า ข้อห้ามดังกล่าวเป็นข้อห้ามที่ไม่ตัดโอกาสจำเลยในอันจะประกอบอาชีพต่อไป ทั้งหากโจทก์ยินยอมก็ทำได้ สัญญาจ้างดังกล่าวมุ่งห้ามเฉพาะสิ่งที่เป็นการแข่งขันในการประกอบธุรกิจการค้าในลักษณะประเภทเดียวกันกับโจทก์และมีข้อกำหนดระยะเวลาเพียง 6 เดือน มิใช่เป็นการห้ามตลอดไป ทั้งนี้ก็เพื่อคุ้มครองความลับในธุรกิจการค้าในเรื่องข้อมูลช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จำเลยยังมีสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพอื่นๆได้เสมอ ดังนี้ลักษณะข้อห้ามของโจทก์กระทำไปเพื่อปกป้องข้อมูลความลับและธุรกิจการค้าของโจทก์ให้อยู่รอดดำเนินการต่อไปได้ จึงเป็นข้อตกลงหรือสัญญาที่กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายไม่เป็นการเกินสมควรหรือเอาเปรียบกันในการทำสัญญาอันจะเข้าลักษณะข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน สัญญาจ้างจึงมีผลใช้ได้ หากตกเป็นโมฆะไม่

เมื่อวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวแล้ว จึงแยกลักษณะของข้อกำหนดที่จำกัดสิทธิของลูกจ้าง ได้เป็น 2 กรณี

กรณีแรก ข้อตกลงจำกัดสิทธิในสัญญาจ้างแรงงานในระหว่างที่ยังคงสถานภาพเป็นลูกจ้างนายจ้างกันอยู่

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ในสัญญาจ้างแรงงานนั้น ปกติแล้วลูกจ้างไม่อยู่ในฐานะหรือมีพลังต่อรอง (bargaining strength) กับนายจ้าง เพื่อให้ตนได้เงื่อนไข หรือประโยชน์จากงานที่ต้องการ ปกติในสถานประกอบการขนาดกลางหรือขนาดใหญ่จะมีระเบียบข้อบังคับให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว สำหรับสถานประกอบการที่ไม่มีข้อบังคับส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก นายจ้างมีหน้าที่กำหนดกฎเกณฑ์ หรือชี้แนะให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ฉะนั้นการที่นายจ้างห้ามลูกจ้างประกอบการแข่งขัน หรือจำกัดสิทธิลูกจ้างไม่ให้ประกอบอาชีพเป็นปฏิปักษ์กับนายจ้างขณะยังทำงานเป็นปกติให้กับนายจ้าง โดยหากไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าวก็ต้องชำระเบี้ยปรับให้แก่นายจ้างนั้น สัญญาดังกล่าวย่อมมีผลสมบูรณ์ด้วยเหตุผลและโดยหน้าที่ของลูกจ้างซึ่งต้องปฏิบัติอย่างซื่อสัตย์ (duty of fidelity) ต่อนายจ้าง

สัญญาในลักษณะนี้เป็นสัญญาที่มีผลสมบูรณ์แม้ว่าจะมีข้อตกลงอันเป็นจำกัดสิทธิของลูกจ้างก็ตาม ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า ในระหว่างที่นายจ้างและลูกจ้างผูกพันกันอยู่กันอยู่นั้น ลูกจ้างนอกจากมีหน้าที่หลักในการทำงานตามคำสั่งให้แก่นายจ้าง (ตามมาตรา 575) ต้องไปทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน (ตามมาตรา 579) ต้องไม่ขัดคำสั่งของนายจ้าง (ตามมาตรา 583) ต้องไม่ละทิ้งการงานไป (ตามมาตรา 583) ต้องไม่กระทำความผิดอย่างร้ายแรง (ตามมาตรา 583) แล้วลูกจ้างยังมีหน้าที่ที่จะต้องดเว้นไม่กระทำการใดๆ ที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ล่งไปโดยถูกต้องและสุจริตอีกด้วย (มาตรา 583) เช่น ลูกจ้างต้องไม่เปิดเผยความลับทางการค้า ไม่ทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย ฯลฯ รวมทั้งไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการค้าขายแข่งกับนายจ้างด้วย ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 ที่บัญญัติว่า "ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือกระทำการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ล่งไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้" ดังนี้โดยผลของบทบัญญัติดังกล่าว ถือเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

สำหรับข้อตกลงจำกัดสิทธิในสัญญาจ้างแรงงานในระหว่างทำงานเป็นลูกจ้างในต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศเยอรมันถือว่านอกจากลูกจ้างมีหน้าที่หลักในการทำงานให้แก่

นายจ้างแล้ว ลูกจ้างยังมีหน้าที่เพิ่มเติมเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่หลักอีกด้วย เช่น ลูกจ้างต้องไม่เปิดเผยความลับทางการค้า ไม่กระทำการเป็นคู่แข่งทางการค้ากับนายจ้าง เป็นต้น

กรณีที่สอง ข้อตกลงจำกัดสิทธิในสัญญาจ้างแรงงานหลังพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างนายจ้างกันแล้ว

ข้อตกลงในการห้ามประกอบกิจการหรือทำงานเป็นลูกจ้างในกิจการที่มีลักษณะเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง ภายหลังจากลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว โดยหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามก็ต้องชำระเบี้ยปรับให้นายจ้างนั้น ถือว่าเป็นหนี้ผูกพันหลังสัญญา ซึ่งหากพิจารณาตามหลักสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญในประเทศที่ปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยทั่วไปจะให้สิทธิเสรีภาพแก่บุคคลในการเลือกประกอบอาชีพหรือประกอบอาชีพใดๆ ที่ไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมายได้ หากรัฐจะจำกัดสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลใด รัฐต้องออกกฎหมายห้ามบุคคลนั้นไว้ บุคคลหนึ่งบุคคลใดไม่มีสิทธิห้ามบุคคลอื่นมิให้ประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งได้ ซึ่งเป็นหลักประกันในเรื่อง เสรีภาพในการประกอบกิจการหรือการประกอบอาชีพและการแข่งขันอย่างเป็นธรรมไว้ ประกอบกับพิจารณาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 เป็นการกำหนดกรอบของการใช้หลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาและหลักเสรีภาพของสัญญา เพื่อแก้ไขความไม่เป็นธรรมของสัญญา โดยกำหนดแนวทางให้พิจารณาว่าสัญญาหรือข้อตกลงใดไม่เป็นธรรมและให้อำนาจอศาลสั่งให้ข้อสัญญาหรือข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับได้เท่าที่เป็นธรรมได้ ซึ่งรวมถึงข้อตกลงในการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานด้วย แม้ปัจจุบันตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาจะเห็นว่า ข้อตกลงนั้นจะไม่ตกเป็นโมฆะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 725/2519 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2543 ที่มีข้อสัญญาให้ลูกจ้างต้องถูกผูกพันไม่ให้ประกอบอาชีพแข่งกับนายจ้างหลังสัญญาจ้างสิ้นสุดแล้วถึง 5 ปี ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบมาก แต่หากพิจารณาเทียบเคียงกับกฎหมายต่างประเทศ ในประเทศอังกฤษ ถือว่าหน้าที่โดยปริยายของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ได้มีผลขยายไปถึงความสัมพันธ์ภายหลังพ้นสภาพการเป็นนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ซึ่งโดยทั่วไปถือหลักว่าข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ไม่สมเหตุสมผลและขัดต่อประโยชน์สาธารณะด้วยการกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานกับผู้อื่นหลังพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างแล้วจะตกเป็นโมฆะและไม่มีผลบังคับใช้หรือในประเทศเยอรมันซึ่งไทยได้นำตัวอย่างของกฎหมายเรื่องเบี้ยปรับมาใช้บังคับก็ตาม ยังได้มีแนวคิดที่ว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นการปิดกั้นลูกจ้างในการทำงาน และเห็นว่ามีมีความจำเป็นต้องให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของเยอรมัน มาตรา 74

และ 74 a ได้กำหนดเงื่อนไขในการทำข้อตกลงห้ามแข่งขันกับนายจ้าง ซึ่งนำมาใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่มีหน้าที่ทางพาณิชย์กรรม ลูกจ้างด้านเทคนิค โดยให้กระทำได้อีกเมื่อ

- ข้อตกลงดังกล่าวทำเป็นลายลักษณ์อักษร มีข้อความชัดเจน มีการส่งมอบข้อตกลงไว้ให้แก่ลูกจ้าง

- ข้อตกลงต้องพอแก่สมควรกรณี ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองผลประโยชน์โดยชอบของนายจ้าง ระยะเวลาและขอบเขตพื้นที่ที่ตกลงมีผลใช้บังคับต้องไม่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควร

- นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง

- ระยะเวลาของข้อตกลงต้องไม่เกินกว่า 2 ปี

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวทางของกฎหมายไทย ซึ่งให้ความสำคัญกับหลักเสรีภาพของสัญญาและหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาค่อนข้างมาก จึงทำให้ข้อตกลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อลูกจ้างมากเกินไป เพราะไม่มีขอบเขตจำกัดความคุ้มครอง จึงสร้างภาระแก่ลูกจ้างมากเกินไป และผู้เขียนมีความเห็นว่า การกำหนดข้อตกลงจำกัดสิทธิในสัญญาจ้างแรงงานหลังพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างนายจ้าง โดยกำหนดระยะเวลาการห้ามลูกจ้างประกอบกิจการหรือทำงานเป็นลูกจ้างในกิจการที่มีลักษณะเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง ภายหลังพ้นสภาพการจ้างแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยไม่มีขอบเขตจำกัดระยะเวลาที่มีความเหมาะสมไว้โดยชัดเจน เป็นการจำกัดสิทธิแก่ลูกจ้างเกินสมควร อย่างไรก็ดี แม้การจำกัดสิทธิเช่นนั้นจะเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพก็ตาม แต่ก็เป็นเรื่องของสิทธิส่วนบุคคลที่จะตกลงจำกัดสิทธิเสรีภาพของตนเองบางประการได้ไม่มีผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมแต่อย่างใด และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่การจำกัดสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 5 วรรคหนึ่ง ก็ได้บัญญัติให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น แม้ลูกจ้างที่ถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพที่ต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ จะมีสิทธิอ้างบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวขึ้นเพื่อต่อสู้นายจ้างในกรณีที่นายจ้างฟ้องคดีเรียกร้องค่าเสียหายจากการผิดสัญญาของลูกจ้างที่กระทำการฝ่าฝืนข้อตกลงห้ามประกอบอาชีพได้ก็ตาม แต่เพื่อไม่ให้เป็นการสร้างภาระแก่ลูกจ้าง

มากเกินไปสมควร ผู้เขียนเห็นว่าหากในระบบกฎหมายแรงงานไทยจะนำเรื่องข้อจำกัดสิทธิในสัญญาจ้างแรงงานหลังพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างนายจ้าง มาใช้บังคับจึงควรมีการวางหลักเกณฑ์ให้ตกลงได้เฉพาะในกรณีที่มีความจำเป็นในการคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้าง โดยข้อตกลงต้องมีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่สร้างภาระแก่ลูกจ้างมากเกินไป โดยอาจกำหนดระยะเวลาในการห้ามประกอบกิจการโดยชัดเจนไว้ในกฎหมายเช่นเดียวกับของประเทศเยอรมัน คือ 2 ปี จึงจะเป็นการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการแสดงเจตนาของลูกจ้างได้อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

1.3 การไม่สามารถพิสูจน์ค่าเสียหายที่แท้จริงได้

เมื่อการกำหนดเบี้ยปรับเป็นเรื่องของการกำหนดความเสียหายไว้ล่วงหน้าระหว่างคู่สัญญาก่อนมีการปฏิบัติสัญญา โดยหากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปฏิบัติสัญญาจะต้องชำระเงินจำนวนหนึ่งเป็นเบี้ยปรับให้กับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องมีการพิสูจน์ถึงความเสียหายที่แท้จริง ซึ่งจะพบว่าในระบบกฎหมายแรงงาน การกำหนดเรื่องเบี้ยปรับโดยส่วนใหญ่ฝ่ายที่จะต้องชดใช้เบี้ยปรับให้กับคู่สัญญามักจะเป็นฝ่ายลูกจ้างเสมอ เช่น กรณีลูกจ้างได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการอบรมโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยลูกจ้างเป็นฝ่ายได้รับความรู้และฝึกฝนจนมีความรู้ความสามารถ ซึ่งค่าใช้จ่ายและเวลาในการที่นายจ้างจะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และเมื่อลูกจ้างได้รับประโยชน์ นายจ้างจึงต้องการผูกมัดลูกจ้างไว้เพื่อให้ทำงานให้กับตนให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่ออกไป จึงกำหนดข้อสัญญาไว้ว่าหากลูกจ้างทำงานไม่ครบตามระยะเวลาที่นายจ้างกำหนด ให้สิทธินายจ้างในการเรียกเบี้ยปรับเป็นจำนวนสูงกว่าค่าใช้จ่ายที่นายจ้างออกให้เป็นจำนวนมาก ดังนั้น ในเรื่องเบี้ยปรับจึงส่งผลกระทบต่อลูกจ้างมากกว่านายจ้างในการถูกบังคับให้ชดใช้เบี้ยปรับนั้นเมื่อลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา

ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าโดยหลักแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วเบี้ยปรับศาลสามารถปรับลดลงตามส่วนตามความเหมาะสมได้ก็ตาม แต่หากในคู่สัญญาจ้างแรงงานใด นายจ้างได้ใช้สิทธิในการหักเงินประกันการจ้างไว้เพื่อชดใช้เบี้ยปรับ หรือใช้สิทธิยึดหน่วงเงินค่าจ้างไว้ก่อนจนกว่าการพิจารณาเรื่องเบี้ยปรับระหว่างการพิจารณาคดีของศาลจะเสร็จสิ้น ผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อการไม่ได้รับเงินค่าจ้างหรือเงินประกันของตนคืนก็คือ ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งหากความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นมีจำนวนค่าความเสียหายน้อยกว่าเงินค่าปรับตามสัญญาที่กำหนดกันไว้ ประกอบกับแม้ว่าตาม

สัญญาจ้างแรงงานจะได้กำหนดอัตราเบี้ยปรับไว้ชัดเจนแล้วก็ตาม แต่ถ้ามีการนำคดีขึ้นสู่ศาล ศาลก็มักจะใช้ดุลพินิจในการปรับลดค่าปรับดังกล่าวลงให้เหมาะสมกับความเสียหายที่แท้จริง ดังปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9072/2547

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9072/2547 คดีนี้นายจ้างฟ้องลูกจ้างให้ชำระค่าปรับและค่าเสียหาย ที่ลูกจ้างผิดสัญญารวมเป็นเงิน 350,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และห้ามลูกจ้างจำเลยทำงานหรือกระทำการอันเป็นการแข่งขันในทางการค้ากับโจทก์เป็นเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ซึ่งศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระเงินจำนวน 10,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่นายจ้าง และเมื่อคดีมีการอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ซึ่งศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การที่ลูกจ้างซึ่งมีตำแหน่งตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายซูเปอร์มาร์เก็ตผิดข้อตกลงในสัญญาจ้าง ข้อ 5.2 ที่ลูกจ้างตกลงว่าจะไม่ไปทำงานรับจ้างหรือให้ข้อมูลของนายจ้างกับผู้ประกอบการรายอื่น ซึ่งมีลักษณะธุรกิจแบบเดียวกับโจทก์มีกำหนด 2 ปี นับแต่วันเลิกจ้าง หากลูกจ้างผิดสัญญายอมให้ปรับ 200,000 บาท ดังนั้นการที่ลูกจ้างลาออกและเข้าทำงานที่บริษัท ศิริมหาชัยโฮมเซ็นเตอร์หรือบริษัทยูนิตี้โฮม จำกัด ซึ่งมีลักษณะธุรกิจเดียวกับนายจ้าง ภายในเวลา 2 ปี ข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อสัญญาที่มีลักษณะเป็นการกำหนดค่าเสียหายจากการผิดสัญญาไว้ล่วงหน้าจึงเป็นเบี้ยปรับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 379 เบี้ยปรับเป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหาย ถ้าสูงเกินส่วนศาลย่อมมีอำนาจลดลงได้ โดยคำนึงถึงทางได้เสียของเจ้าหนี้หรือโจทก์ทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 383 การที่ศาลแรงงานกลางใช้ดุลพินิจลดเบี้ยปรับลงจึงชอบด้วยบทกฎหมายดังกล่าวแล้ว ศาลฎีกาพิพากษายืน

จากคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ศาลแรงงานกลางใช้ดุลพินิจในการปรับลดเบี้ยปรับตามข้อสัญญาจำนวน 200,000 บาท เหลือจำนวน 10,000 บาท ซึ่งศาลฎีกาพิพากษายืนในจำนวนดังกล่าว

ดังนั้น การกำหนดเบี้ยปรับในสัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นเรื่องที่ผู้เขียนเห็นว่า จำนวนค่าเสียหายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าต้องสมเหตุสมผล ควรจะกำหนดเบี้ยปรับให้เท่ากับหรือไม่เกินกว่าความเสียหายที่ฝ่ายนายจ้างได้รับ ไม่ใช่การกำหนดจำนวนมากเกินความเสียหายที่แท้จริง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในเรื่องจำนวนค่าปรับที่ไม่เป็นธรรม และสามารถนำข้อกำหนดเรื่องเบี้ยปรับในสัญญาจ้างแรงงานมาใช้บังคับได้โดยไม่ต้องมีข้อโต้แย้งระหว่างคู่สัญญา เพื่อไม่ให้ต้องนำคดีขึ้นสู่ศาล กลไกอันหนึ่งที่จะกระทำได้คือการเจรจาต่อรอง แต่บุคคลข้างฝ่ายลูกจ้างที่มีหน้าที่เจรจา

ต่อรองนี้ไม่ควรเป็นลูกจ้างที่เป็นคู่สัญญากับนายจ้าง ควรเป็นสหภาพแรงงานในฐานะที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างจึงจะมีอำนาจต่อรองที่สมดุลกับอำนาจต่อรองของนายจ้าง ซึ่งโดยหน้าที่ของสหภาพแรงงานก็มีสิทธิในการเรียกร้อง เจรจาและทำความตกลงกับนายจ้างหรือสมาคม นายจ้างได้อยู่แล้ว ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นไม่มีสหภาพแรงงานที่จะเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง ควรให้การพิจารณาการปรับลดหรือลดจำนวนเบี้ยปรับต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการแรงงานชุดหนึ่งซึ่งประกอบด้วยฝ่าย นายจ้าง ลูกจ้าง และฝ่ายรัฐ เพื่อแก้ปัญหาการกำหนดเบี้ยปรับที่สูงเกินควรโดยที่ลูกจ้างไม่มีอำนาจในการต่อรอง

1.4 การกำหนดเบี้ยปรับกับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540

ตามที่ได้วิเคราะห์ปัญหาเรื่องเบี้ยปรับ ตามข้อ 1.1. ซึ่งพบว่ามีปัญหาการกำหนดเบี้ยปรับโดยฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเบี้ยปรับในรูปของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งถึงแม้ว่าจะเป็นการตกลงกันของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย แต่ตามที่ได้อธิบายแล้วว่าสัญญาจ้างแรงงานกฎหมายไม่ได้กำหนดให้ต้องทำตามแบบ หรือ การมีหลักฐานในการฟ้องร้องแต่อย่างใด สัญญาจ้างแรงงานจึงอาจทำโดยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ ธุรกิจปัจจุบันนายจ้างมักดำเนินไปในรูปของสัญญาสำเร็จรูป ที่นายจ้างมักจะเป็นผู้ร่างหรือเขียนข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญาไว้ล่วงหน้า ในสาระสำคัญซึ่งไม่อาจเปลี่ยนแปลง โดยที่นายจ้างมีอำนาจทางเศรษฐกิจหรือมีความรู้ความสามารถทางเทคนิคเหนือกว่า จึงมักมีข้อสัญญาที่เอื้อเปรียบลูกจ้าง การกำหนดข้อสัญญาต่างๆ ที่เป็นการจัดทำขึ้นโดยนายจ้างฝ่ายเดียว โดยที่ลูกจ้างมีหน้าที่เพียงจะต้องยอมรับข้อกำหนดหรือข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น โดยไม่มีอำนาจในการต่อรอง แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในสัญญา หรือมีทางเลือกเพียงการจะทำสัญญาหรือปฏิเสธไม่ทำสัญญาเท่านั้น เพราะไม่มีอำนาจที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อสัญญาได้ ดังนั้นเนื้อหาในสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่ได้เกิดจากเจตนาที่แท้จริงของนายจ้างและลูกจ้าง และไม่ได้เกิดจากการเจรจาต่อรองหรือตกลงกันอย่างแท้จริงของคู่สัญญา สัญญาจึงมีลักษณะอยู่ในภาวะที่ลูกจ้างจำยอมเข้าทำสัญญาโดยไม่ตรงกับเจตนาที่แท้จริงของตน ก่อปัญหาในเรื่องการได้เปรียบเสียเปรียบในข้อสัญญา โดยเข้าลักษณะของสัญญาสำเร็จรูปตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ซึ่งให้คำนิยามว่า “สัญญาสำเร็จรูป หมายความว่า สัญญาที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีการกำหนดข้อสัญญาที่เป็นสาระสำคัญไว้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะทำในรูปแบบใดซึ่ง

คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดนำมาใช้ในการประกอบกิจการของตน ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานที่มีการกำหนดเบี้ยปรับโดยอำนาจการกำหนดจากนายจ้างฝ่ายเดียวจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการกำหนดจำนวนเบี้ยปรับไว้ล่วงหน้าก่อนมีการตกลงกัน โดยนายจ้างเป็นฝ่ายได้ประโยชน์จากการกำหนดเบี้ยปรับนั้นฝ่ายเดียว และนอกจากนี้นายจ้างที่กำหนดข้อสัญญาไว้ล่วงหน้านั้นได้นำมาใช้ในการประกอบกิจการของตน จึงถือได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวเป็นสัญญาสำเร็จรูป แต่โดยตัวของสัญญาสำเร็จรูปนั้นไม่ถือว่าเป็นสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในตัวของมันเอง แต่การจะถือว่าเข้าสู่หลักของสัญญาไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 โดยจะต้องมีองค์ประกอบครบ 2 ประการ คือ ประการหนึ่งต้องเป็นสัญญาที่มีข้อตกลงที่ทำให้นายจ้างซึ่งเป็นผู้กำหนดสัญญาสำเร็จรูปนั้นได้เปรียบลูกจ้าง โดยพิจารณาจากสิทธิหน้าที่และภาระของนายจ้างและลูกจ้างแต่ละฝ่ายของสัญญาทั้งฉบับประกอบกัน และอีกประการหนึ่งต้องเป็นข้อตกลงที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรซึ่งเมื่อมาพิจารณาสัญญาจ้างแรงงานใดที่มีการกำหนดข้อตกลงในเรื่องเบี้ยปรับ ก็เป็นเงื่อนไขอันหนึ่งในสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้นแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยการกำหนดเบี้ยปรับในสัญญาจ้างแรงงานเป็นจำนวนที่สูงมากๆ หรือกำหนดหน้าที่ให้ลูกจ้างต้องรับภาระอย่างไม่สมเหตุผล ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร จึงถือเป็นสัญญาที่ไม่เป็นธรรม แต่เนื่องจากการได้เปรียบเสียเปรียบนี้มีได้ทำให้ความสมบูรณ์ของนิติกรรมเสียไป ดังนั้นตราบใดที่การแสดงเจตนาของคู่สัญญาไม่บกพร่อง สัญญานั้นก็มีผลใช้บังคับ ซึ่งเป็นไปตามหลักความศักดิ์ของการแสดงเจตนาและเสรีภาพในการทำสัญญา ทำให้เมื่อลูกจ้างต้องถูกเรียกเบี้ยปรับตามสัญญาโดยอาจมีการตกลงให้หักเงินค่าจ้าง หรือเงินประกัน ลูกจ้างก็ต้องถูกบังคับตามข้อสัญญานั้นทันทีส่งผลเสียหายต่อลูกจ้างที่ต้องชำระค่าเสียหายในจำนวนที่เกินกว่าความเสียหายที่แท้จริง หรือกรณีหากลูกจ้างไม่ได้ตกลงให้หักเงินชำระหนี้ แต่ได้มีการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน ศาลก็ต้องเป็นผู้วินิจฉัยกำหนดจำนวนเบี้ยปรับให้เหมาะสมตามความเสียหายที่แท้จริงของคู่สัญญา โดยศาลอาศัยอำนาจดุลพินิจตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 383 ซึ่งให้อำนาจศาลในการปรับลดเบี้ยปรับจำนวนสูงนั้นได้ หรือแม้ว่าจะเข้าเป็นสัญญาสำเร็จรูปที่มีเงื่อนไขที่ถือว่าเป็นข้อสัญญาไม่เป็นธรรมก็ตาม แต่โดยตัวบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ที่ให้อำนาจศาลเพียงปรับลดจำนวนเงินลงเท่านั้น ไม่ทำให้ข้อตกลงโมฆะแต่อย่างใด ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า การกำหนดเรื่องเบี้ยปรับไว้สูงเกินกว่าความเสียหายที่แท้จริงแล้ว ไม่ว่าจะกรณีใดที่ลูกจ้างยินยอมให้หักเงินชดเชยค่าปรับ หรือกรณีที่มีคดีขึ้นสู่ศาลก็ตาม ผลกระทบก็ตกอยู่ที่ฝ่ายลูกจ้างทั้งสิ้น

ดังนั้น แนวทางที่จะช่วยเยียวยาความเสียหายที่เกิดจากลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหักเงินชดใช้ตามจำนวนเบี้ยปรับไว้ก่อนด้วยการวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดเงื่อนไขในข้อสัญญาให้มีการเรียกเบี้ยปรับได้เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างได้แสวงหาประโยชน์จากการทำงานให้แก่นายจ้าง เช่น กรณีการห้ามลูกจ้างทำการค้าแข่งขันทันด้วยตนเอง หรือเข้าเป็นลูกจ้างกับบริษัทคู่แข่งของนายจ้าง เป็นต้น รวมถึงการกำหนดจำนวนเบี้ยปรับให้เหมาะสมตามความเสียหายที่แท้จริงไว้ตั้งแต่ต้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาตั้งแต่ต้นเหตุ ไม่ใช่วิธีการฟ้องร้องนำคดีขึ้นสู่ศาลให้ศาลเป็นผู้วินิจฉัยเพียงองค์กรเดียว อันเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ แม้ว่าศาลจะมีอำนาจในการพิพากษาปรับลดเบี้ยปรับได้หากสูงเกินส่วนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 383 หรือกรณีที่มีพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 5 ที่ให้อำนาจศาลปรับลดข้อจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพของลูกจ้างก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถเยียวยาให้แก่ลูกจ้างได้ทุกกรณี ด้วยเหตุว่ายังมีอีกหลายกรณีที่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาล ทั้งนี้ จากการศึกษาถึงแนวคำพิพากษาศาลฎีกานับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2541 พบว่าไม่มีการหยิบยกพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มาปรับใช้ในการวินิจฉัยเพื่อปรับลดข้อกำหนดในการประกอบอาชีพในสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใด

1.5 การควบคุมเบี้ยปรับที่สูงเกินส่วน

การกำหนดเบี้ยปรับ เป็นความตกลงร่วมกันของคู่สัญญากำหนดค่าเสียหายล่วงหน้าจากการผิดสัญญา ซึ่งตามปกติคู่สัญญาย่อมมีสิทธิกำหนดได้ตามหลักในเรื่องความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา ทั้งนี้เป็นไปตามบทบัญญัติในเรื่องเบี้ยปรับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 379 อันเป็นหลักกฎหมายแพ่งที่นำมาใช้ในระบบกฎหมายแรงงานด้วย แม้ว่าโดยหลักการของบทบัญญัติในเรื่องเบี้ยปรับจะให้สิทธิคู่สัญญาสามารถตกลงกำหนดได้เพื่อเป็นบทลงโทษคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย คือเป็นทั้งบทลงโทษนายจ้างก็ได้ หรือเป็นบทลงโทษลูกจ้างก็ได้ กล่าวคือหากฝ่ายใดเป็นฝ่ายผิดสัญญา ฝ่ายที่ผิดสัญญาจะต้องเป็นผู้ชำระเบี้ยปรับให้อีกฝ่ายหนึ่ง แต่จากการศึกษาคำพิพากษาศาลฎีกาพบว่านายจ้างมักเป็นผู้กำหนดข้อกำหนดเบี้ยปรับ เช่น ลูกจ้างทำสัญญากับนายจ้างว่า ลูกจ้างลาไปศึกษาต่อ เป็นต้น นอกจากนี้ นายจ้างมักกำหนดจำนวนเบี้ยปรับไว้เป็นจำนวนที่สูงมากๆ เพื่อป้องปรามมิให้ลูกจ้างผิดสัญญา โดยที่ลูกจ้างไม่มีอำนาจในการที่เจรจาต่อรองลดข้อกำหนดเรื่องเบี้ยปรับได้เลย คงมีสิทธิแต่เพียงจะเลือกเข้าทำ

สัญญาหรือไม่เท่านั้น ลูกจ้างที่ประสงค์จะขอลดจำนวนเบี้ยปรับจะต้องนำคดีขึ้นสู่ศาล เพราะอำนาจในการปรับลดเป็นดุลพินิจของศาลในการปรับลดตามบทบัญญัติในมาตรา 383 ซึ่งหากลูกจ้างไม่นำคดีขึ้นสู่ศาลด้วยเกรงจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน จึงยอมชำระเบี้ยปรับตามสัญญาที่ตกลงไว้กับนายจ้าง ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับการเยียวยาในเรื่องค่าเสียหายที่สูงเกินส่วนนี้ ทั้งนี้มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ศาลพิพากษาปรับลดจำนวนเบี้ยปรับลงดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4194/2536 คดีนี้นายจ้างฟ้องลูกจ้างและผู้ค้าประกันการทำงานของลูกจ้างร่วมกันให้ชำระค่าเสียหายจำนวน 900,000 บาท พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า ลูกจ้างขาดงานตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม 2535 ถึงวันที่ 25 มิถุนายน 2536 เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ค่าเสียหายที่กำหนดไว้ให้ชัดใช้เมื่อผิดสัญญาจำนวน 900,000 บาท เป็นเบี้ยปรับ ซึ่งเบี้ยปรับที่กำหนดไว้สูงเกินส่วน สมควรลดเบี้ยปรับโดยให้ลูกจ้างจำนวน 35,000 บาท

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9072/2547 คดีนี้นายจ้างฟ้องลูกจ้างให้ชำระค่าปรับและค่าเสียหาย ที่ลูกจ้างผิดสัญญารวมเป็นเงิน 350,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และห้ามลูกจ้างจำเลยทำงานหรือกระทำการอันเป็นการแข่งขันในทางการค้ากับโจทก์เป็นเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ซึ่งศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระเงินจำนวน 10,000 บาท

เมื่อพิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวเห็นว่าข้อกำหนดเรื่องเบี้ยปรับอยู่ในอำนาจของศาลจะพิจารณาให้ตามสัญญาหรือตามที่ศาลเห็นสมควร ถึงแม้ว่าลูกจ้างจะมีได้ให้การต่อสู้ไว้ หรือ กรณีจำเลยขาดนัดยื่นคำให้การ ศาลก็มีอำนาจปรับลดจำนวนลงได้หากเห็นว่าเบี้ยปรับนั้นสูงเกินส่วน ส่วนจำนวนเบี้ยปรับที่พอสมควรว่าจะมีจำนวนเท่าใด ให้ศาลพิเคราะห์ถึงทางได้เสียของเจ้าหนี้ทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมาย ไม่ใช่แต่เฉพาะทางได้เสียในเชิงทรัพย์สินเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายมิได้ต้องการให้มีการแสวงหากำไรจากการผิดสัญญา

จากปัญหาการควบคุมจำนวนเบี้ยปรับที่อยู่ในความควบคุมของศาลในการพิจารณาปรับลดเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอ เพราะหากลูกจ้างไม่นำคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลก็จะไม่ได้รับการเยียวยาจากกฎหมายแต่อย่างใด ผู้เขียนเห็นว่าเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ควรบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมให้สิทธิลูกจ้างในการขอลดหรืองดเบี้ยปรับกรณีที่เห็นว่าเบี้ยปรับไม่เป็นธรรม โดยให้เข้าสู่

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9072/2547

ขั้นตอนของพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนการฟ้องคดีต่อศาลเพื่อเป็นการถ่วงการใช้สิทธิของ นายจ้าง อันเป็นการเพิ่มความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น เพื่อให้สมดังเจตนารมณ์ของกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน ที่มีวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองแรงงานเป็นหลักการพื้นฐาน เพราะ หากปรากฏว่าลูกจ้างไม่ขอลดเบี้ยปรับซึ่งกฎหมายให้อำนาจองค์การศาลปรับลดได้ตาม 383 แล้ว ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับการเยียวยาในเรื่องนี้แต่อย่างใด แม้การใช้สิทธิทางศาลซึ่งตามกฎหมายว่าด้วย ศาลแรงงานจะมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากศาลอื่น ที่กระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานจะ เปิดโอกาสแก่คู่ความในอันที่จะนำคดีไปสู่ศาลด้วยตนเองโดยปราศจากความซับซ้อนในวิธีการ และขั้นตอน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ว่า ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ก็ตาม แต่ถ้าไม่จำเป็นจริงๆ แล้ว ก็ไม่มีลูกจ้างคนใดอยากนำคดีไปสู่ศาล ศาลก็จะมีโอกาสปรับลดให้ได้

หากพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของขั้นตอนการใช้สิทธิทางพนักงาน เจ้าหน้าที่ก่อนจะถึงระดับศาล และหากเป็นขั้นตอนของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีลักษณะเป็น ไตรภาคีแล้ว ย่อมจะลดความรู้สึกบาดหมางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างกว่าระดับศาลที่จะต้อง มีความรู้สึกแพ้ชนะซึ่งไม่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างอาจมีความ จำเป็นต้องทำงานอยู่ต่อไปกับนายจ้างอีก และเป็นทางเลือกให้ลูกจ้างได้มีโอกาสปกป้องตนเอง จากการเอาเปรียบของนายจ้างโดยให้ลูกจ้างมีทางเลือกในการที่จะขอลดหรือดเบี้ยปรับสะดวก และรวดเร็วขึ้นโดยผ่านทางฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนจะถึงระดับศาลอีกทางหนึ่ง

2. วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการหักค่าจ้าง

2.1 วิเคราะห์กรณีที่สามารถหักค่าจ้างได้

จากการศึกษาบทบัญญัติกฎหมายเรื่องการคุ้มครองจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ของ ต่างประเทศ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 95 และข้อแนะฉบับที่ 85 ใน บทที่ 3 พบว่าในกลุ่มของกฎหมายต่างประเทศจำนวน 8 ประเทศ⁴ และประเทศไทย ต่างก็มี หลักการในการให้ความคุ้มครองเรื่องการคุ้มครองจ่ายค่าตอบแทนการทำงานพื้นฐานที่คล้ายกัน กล่าวคือ โดยหลักการให้นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงาน การจะหักค่าตอบแทนการทำงานได้ จะต้องเป็นเรื่องที่ยกเว้นและจำเป็นจริงๆ เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างหรือเป็นหน้าที่ของลูกจ้าง

⁴ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศเยอรมัน ประเทศอังกฤษ ประเทศ ไอร์แลนด์ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย

จะต้องปฏิบัติ จึงจะสามารถกระทำได้ ทั้งนี้ข้อยกเว้นในอันที่นายจ้างจะหักค่าตอบแทนการทำงานได้ ต้องมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยชัดแจ้ง หรือมีกฎหมาย หรือมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 95 อันเป็นหลักสากล โดยกฎหมายภายในของแต่ละประเทศจะกำหนดประเภทของหนี้ที่จะนำมาหักจากค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เหมือนกันและแตกต่างกันดังต่อไปนี้

2.1.1 ภาษีเงินได้

จากการศึกษา กฎหมายในกลุ่ม 8 ประเทศ⁵ รวมทั้งประเทศไทย พบว่า ทุกประเทศมีกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายได้ตามที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ด้วยเหตุผลว่าเป็นหน้าที่ของประชาชนพลเมืองทุกคนในอันที่จะต้องมีหน้าที่เสียภาษีเงินได้ตามกฎหมายตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติเป็นส่วนรวม

2.1.2 เงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม หรือ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

นอกจากนี้ ค่าภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ที่กฎหมายภายในของทุกประเทศบัญญัติให้นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานได้แล้ว ยังมีหนี้อีกประเภทหนึ่งคือหนี้อันเป็นไปเพื่อสวัสดิการของลูกจ้างและเพื่อความมั่นคงของสังคมเป็นส่วนรวม เป็นนโยบายของรัฐที่ต้องเข้าดูแล เช่น เงินประกันสังคม กฎหมายของประเทศที่มีระบบประกันสังคม นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อนำส่งกองทุนประกันสังคมได้ เป็นกรณีที่นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยกฎหมายไม่ได้จำกัดจำนวนเงินที่จะหักไว้ตัวอย่างประเทศที่มีกฎหมายกำหนดให้หักค่าจ้างเพื่อนำส่งเป็นเงินประกันสังคมได้ เช่น ประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลีใต้ เป็นต้น ส่วนในประเทศเยอรมัน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้างลูกจ้างเป็นการชำระภาษีโบสถ์ถ้าลูกจ้างเป็นสมาชิกของโบสถ์โปรเตสแตนต์ หรือ โบสถ์คาทอลิก หรือองค์กรทางศาสนาอื่น อันเป็นการบริจาคเพื่อความมั่นคงทางสังคม เป็นต้น

⁵ เฟิงฮ้าง

2.1.3 ค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างโดยแท้ เป็นการเพิ่มอำนาจต่อรองกับนายจ้าง ดังนั้นหากสถานประกอบการใดมีสหภาพแรงงานเข้มแข็งก็จะสามารถปกป้องดูแลลูกจ้างได้เป็นอย่างดี การหักค่าจ้างเพื่อนำส่งเป็นค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามกฎหมายของบางประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย การจะหักค่าจ้างเป็นค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานดังกล่าว จะต้องเกิดจากความตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรของนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนการหักค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย เป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้างได้ตามบทบัญญัติของกฎหมายประกอบกับโดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 76 (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2.1.4 เงินสะสม หรือเงินออม

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศ 8 ประเทศที่กล่าว พบว่าแต่ละประเทศจะมีการหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อเป็นเงินสะสมหรือเงินออมที่แตกต่างกันคือ กฎหมายประเทศญี่ปุ่นห้ามหักค่าจ้างเพื่อเป็นการออม เว้นแต่จะเป็นการออมเพื่อการสร้างสินทรัพย์ตามกฎหมาย ในขณะที่ประเทศเกาหลีใต้ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างเพื่อเป็นเงินออม เว้นแต่ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างดูแลเงินออมของลูกจ้างได้ โดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องเป็นผู้กำหนดประเภท ระยะเวลา และสถาบันการเงิน ส่วนประเทศอังกฤษสามารถหักค่าจ้างเพื่อเป็นเงินออมได้ ส่วนประเทศสิงคโปร์นายจ้างสามารถหักค่าจ้างเข้ากองทุนเงินสะสมได้ สำหรับประเทศไทยการหักค่าจ้างเพื่อเป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม เป็นการหักโดยมีกฎหมายบัญญัติให้หักและต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

2.1.5 เงินประกัน

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศ 8 ประเทศที่กล่าว พบว่ากฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นกำหนดความคุ้มครองมิให้นายจ้างหักค่าจ้างเป็นค่าเสียหายเงินประกันไม่ว่ากรณีใดๆ ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศไทยมาก และกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้มีบทบัญญัติห้ามเรียกเงินประกันความเสียหายเว้นแต่นายจ้างมีอาชีพหรือธุรกิจที่ยอมรับว่าให้เรียกเงินประกันได้ ซึ่งเป็นหลักการเดียวกับของประเทศไทย แต่กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์กำหนดข้อห้ามในการหักค่าจ้างเป็นการประกันการทำงาน ในขณะที่

กฎหมายไทยไม่ได้ห้าม คงให้เป็นเรื่องความยินยอมของลูกค้าโดยกฎหมายจำกัดวงเงินในไว้ไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้าง ห้ามนายจ้างเรียกเงินประกันการทำงาน ทั้งนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าตามมาตรา 76 (4) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ.2541 ที่กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิเรียกเงินประกันการทำงานได้ นั้นก็เป็นประโยชน์แก่ลูกค้าเช่นกัน กล่าวคือลูกค้าบางคนไม่อาจนำเงินก้อนมาชำระคร่าวเดียวทั้งหมดได้

2.1.6 ขดใช้ค่าเสียหายกรณีลูกค้ากระทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ลูกค้าปฏิบัติงานก็เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง แต่บางครั้งลูกค้าอาจกระทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือหรือทรัพย์สินของนายจ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของลูกค้า ดังนั้นเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่นายจ้าง กฎหมายของบางประเทศจึงกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างเพื่อชดใช้ความสูญหายหรือเสียหายที่ลูกค้าเป็นผู้กระทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย โดยบางประเทศไม่มีกฎหมายให้สิทธินายจ้างที่จะหักค่าจ้างเพื่อชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าว เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเยอรมัน และประเทศเกาหลี เป็นต้น ในขณะที่บางประเทศ เช่น ประเทศไอร์แลนด์ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศสิงคโปร์ รวมทั้งประเทศไทย กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายดังกล่าวได้ โดยประเทศไอร์แลนด์จะมีระบบคุ้มครองก่อนหักค่าจ้างที่ให้ความคุ้มครองลูกค้าดีกว่าประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศไทย ที่นายจ้างมีสิทธิหักได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกค้าเท่านั้น ซึ่งลูกค้าอาจจำเป็นต้องเลือกให้ความยินยอมเพื่อแลกกับการได้ทำงานกับนายจ้างต่อไป ในขณะที่บางประเทศเช่น ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลีใต้ กฎหมายกำหนดการห้ามหักค่าจ้างเป็นค่าเสียหายจากการที่ลูกค้ากระทำผิดหรือชดใช้ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นได้ว่าในเรื่องการหักค่าจ้างเพื่อชดใช้ค่าเสียหายกรณีลูกค้ากระทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย บางประเทศก็ให้สิทธินายจ้างหักได้ ในขณะที่บางประเทศก็ไม่ให้สิทธินายจ้างในการหัก ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่ากรณีที่กฎหมายของบางประเทศไม่ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้างเพื่อชดใช้ค่าเสียหายก็เนื่องจากเหตุผลคือ การคุ้มครองการหักค่าจ้างเป็นระบบของการคุ้มครองลูกค้าเนื่องจากจำนวนค่าเสียหายยังไม่มีแน่นอนว่าลูกค้ามีความรับผิดชอบต่อนายจ้างจริงหรือไม่ หรือถึงแม้ลูกค้าจะต้องรับผิดชอบต่อนายจ้างแล้วก็ตามแต่จำนวนของค่าเสียหายเท่าใดก็ยังไม่เป็นที่แน่นอน ดังนั้นในบางประเทศจึงไม่กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิหักได้เนื่องจากมีความไม่แน่นอนสูง ทั้งนี้ผู้เขียนเห็นว่าในกรณีนี้ควรให้นายจ้างมีสิทธิหักได้แต่ควรจะมีระบบของการหักโดยให้หักยกขึ้นมิใช่หักได้ตามอำเภอใจนายจ้าง ทั้งนี้ให้

หักได้แต่เฉพาะเรื่องที่จำเป็นจริงๆ และต้องประกอบด้วยความยินยอมของลูกจ้างเป็นสำคัญ กล่าวคือหากลูกจ้างยินยอมรับสภาพว่าตนเองกระทำผิดเองและยอมรับสภาพความเสียหายพวกนี้ มันเกิดขึ้นจริงและตนเองเป็นผู้กระทำ อย่างไรก็ตามเสียลูกจ้างก็ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว จึงให้นายจ้างมีสิทธิหักได้โดยไม่มีเหตุผลอะไรที่จะไม่นให้นายจ้างหักในเมื่อลูกจ้างเป็นผู้ยินยอมเองโดยบริสุทธิ์ เพราะอย่างไรเสียถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมแล้วนายจ้างก็ไม่มีสิทธิหักอยู่ดี ซึ่งในเรื่องนี้แม้ว่าจะดูเหมือนว่าเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่ที่จริงแล้วก็เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างนั่นเองไม่ได้เป็นโทษแก่ลูกจ้างเสียทีเดียว โดยอาจมีการเจรจาต่อรองให้ผ่อนชำระแบ่งเบาภาระลูกจ้างในอันที่จะต้องไปหาเงินก้อนใหญ่คราวเดียวมาชำระค่าเสียหายแก่นายจ้าง อีกทั้งการที่ลูกจ้างยินยอมยอมเป็นการหลีกเลี่ยงการถูกเลิกจ้างได้

2.1.7 ค่าอาหาร ค่าที่พักอาศัย ค่าเสื้อผ้า ค่ารักษาพยาบาล หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

หนี้ค่าอาหาร ค่าที่พักอาศัย ค่าเสื้อผ้า หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ มีเพียงไม่กี่ประเทศที่ให้นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างได้ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศมาเลเซีย ส่วนประเทศอังกฤษนายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าเสื้อผ้าได้แต่ไม่มีสิทธิหักค่าอาหาร ค่าที่พักอาศัย หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ แต่สำหรับประเทศไทยกฎหมายไม่ได้ให้สิทธิแก่นายจ้างในอันที่จะหักค่าจ้างเป็นค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ค่าที่พักอาศัย หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ได้อย่างใด

2.1.8 หนี้เงินกู้ หนี้สหกรณ์ หนี้ค่าหุ้นที่ลูกจ้างซื้อหุ้นนายจ้าง

หนี้เงินกู้ในที่นี้หมายถึงเงินกู้ที่ลูกจ้างกู้จากนายจ้าง หนี้สหกรณ์ซึ่งจดทะเบียนตามกฎหมายโดยได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง หนี้ค่าหุ้นที่ลูกจ้างซื้อหุ้นจากนายจ้าง ล้วนเป็นประโยชน์แก่ตัวลูกจ้างเองทั้งสิ้น ดังนั้นกฎหมายบางประเทศจึงให้สิทธินายจ้างหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ดังกล่าว เช่น ตามกฎหมายของประเทศเกาหลีให้นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้เงินกู้เพื่อซื้อหรือสร้างบ้านที่ลูกจ้างกู้จากนายจ้าง หรือตามกฎหมายของประเทศมาเลเซีย นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าหุ้นที่ลูกจ้างซื้อหุ้นในธุรกิจของนายจ้าง เป็นต้น

2.1.9 ค่าจ้างที่เบิกล่วงหน้า

จากการศึกษาพบว่าประเทศเกาหลีใต้มีบทบัญญัติที่ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างกรณี ลูกจ้างเบิกเงินล่วงหน้า หรือเงินกู้ยืมอื่นๆ ซึ่งได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ในขณะที่ประเทศไทยไม่ถือว่าเป็นการหักค่าจ้าง⁶

2.1.10 หนี้อื่นๆ

จากการศึกษาพบว่าประเทศมาเลเซียเพียงประเทศเดียวเท่านั้นที่ให้นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างจากหนี้อื่นๆ โดยเพียงแต่ทำข้อตกลงร่วมเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และจะต้องได้รับอนุมัติจากกรมแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม

อนึ่ง จากการศึกษพบว่าประเทศสิงคโปร์เพียงประเทศเดียวเท่านั้นที่ให้นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างกรณีลูกจ้างขาดงานในเวลาทำงานที่นายจ้างกำหนดโดยถือเป็นการลงโทษลูกจ้าง ในขณะที่ประเทศไทยถือเป็นการไม่จ่ายค่าจ้างตามหลักสัญญาต่างตอบแทน

จากการศึกษาเปรียบเทียบประเภทหนี้ที่นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ของต่างประเทศตามที่กล่าวมาจำนวน 8 ประเทศ จะเห็นได้ว่า กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญคุ้มครองในเรื่องการหักค่าจ้างมากที่สุด ในขณะที่ประเทศมาเลเซียให้ความสำคัญน้อยกว่าประเทศอื่นๆ เนื่องจากกฎหมายของประเทศมาเลเซียเปิดช่องให้นายจ้างมีสิทธิหักหนี้อื่นๆ ได้โดยไม่จำกัดประเภทหนี้ รวมทั้งหนี้ของบุคคลที่สามด้วย บทบัญญัติดังกล่าวทำให้นายจ้างสามารถหักหนี้ได้อย่างกว้างขวางโดยเพียงแต่ทำข้อตกลงร่วมเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แม้จะต้องได้รับอนุมัติจากกรมแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม

กล่าวโดยสรุปผู้เขียนเห็นว่าบทบัญญัติตามมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ของประเทศไทย คล้ายคลึงกับกฎหมายแรงงานของของประเทศฟิลิปปินส์ แต่ประเทศไทยให้ความสำคัญคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานเข้มข้นกว่าประเทศฟิลิปปินส์ ที่กำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างได้มากกว่าประเทศไทย

กล่าวโดยสรุปกฎหมายแรงงานของต่างประเทศในกลุ่ม 8 ประเทศ และประเทศไทย เป็นไปตามหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 95 กล่าวคือ โดยหลักการพื้นฐานห้ามหักค่าจ้าง ยกเว้นมีกฎหมาย หรือข้อตกลงร่วมกัน ให้หักได้ โดยมีขอบเขตและสาเหตุของการหักได้ ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศดังกล่าวแล้ว

⁶ โปรดดูวิทยานิพนธ์นี้ หน้า 100

2.2 การหักเงินค่าจ้างโดยขัดต่อบทบัญญัติกฎหมาย

ตามหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 ได้วางหลักห้ามมิให้นายจ้างหักเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่จะหักเพื่อเข้าตามข้อยกเว้นที่กฎหมายกำหนดไว้ใน 5 กรณีด้วยกัน แต่ทั้งนี้ การหักตามข้อยกเว้นดังกล่าวก็ต้องได้รับความยินยอมด้วย กล่าวคือ ตามมาตรา 76 (4) การหักเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดย จงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และกรณีการยินยอมจากลูกจ้างนั้นต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ ตามมาตรา 77 ทั้งนี้ ปัญหาที่พบในระบบกฎหมายแรงงานนั้นจะพบว่า นายจ้างได้นำเรื่องการหักเงินค่าจ้างไปกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ โดยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ประกาศใช้แล้วยอมให้บังคับกับลูกจ้างจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นตัวที่แสดงออกถึงอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้าง ซึ่งในการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนั้นก็เป็สิทธิอย่างหนึ่ง ซึ่งนายจ้างจะต้องใช้สิทธินั้นโดยสุจริต⁷ ไม่ว่าในการออกคำสั่งหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มิใช่เพื่อกลั่นแกล้งหรือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย และเนื่องจากนายจ้างมีอำนาจออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่ต้องปรึกษาหรือร่วมเจรจาต่อรองกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน นายจ้างจึงได้นำเอาการตัดค่าจ้าง หักเงินค่าจ้าง หรือลดค่าจ้างไปใช้ในลักษณะของข้อบังคับการทำงานเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ ซึ่งพบว่าปัญหาในการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง มีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความผิดทางวินัย เช่น การกำหนดความผิดทางวินัยที่ไม่มีขอบเขตที่เหมาะสม และเป็นการละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของลูกจ้าง มีการกำหนดโทษทางวินัยที่แตกต่างกันและหลากหลายโดยไม่จำกัดประเภทของโทษทางวินัย มีการลงโทษทางวินัยโดยไม่ให้อิโอกาสลูกจ้างได้โต้แย้งหรืออุทธรณ์การลงโทษนั้น ดังนั้น เมื่อลักษณะของการกำหนดโทษทางวินัยยังคงมีปัญหาดังกล่าวแล้ว การนำโทษหักเงิน ตัดเงินหรือลดเงินค่าจ้าง จึงไม่ควรกำหนดไว้และไม่ควรนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน ประกอบกับ

⁷ มาตรา 5 “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี ท่านว่าบุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต”

อำนาจในด้านวินัย เป็นอำนาจในการลงโทษลูกจ้างซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อวินัยที่นายจ้างกำหนดไว้ คล้ายกับในกฎหมายอาญา แต่อำนาจในการลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายอาญาเป็นอำนาจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนอำนาจในด้านวินัยของลูกจ้างเป็นของผู้ประกอบธุรกิจ

เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับวินัยนายจ้างควรกำหนดโทษทางวินัยให้เหมาะสมกับความผิดของลูกจ้างหรือตามความร้ายแรงของการกระทำผิดของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างจะลงโทษทางวินัยไม่ได้ มิฉะนั้น ขัดต่อหลักเหตุผลอันสมควร หลักสุจริตและปรกติประเพณี

ผู้เขียนมีความเห็นว่าเมื่อเจตนารมณ์ของมาตรา 76 กฎหมายกำหนดห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างไม่ว่ากรณีใดๆ เพื่อมุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานครบถ้วนมิให้ต้องถูกหักมากมาย ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างและครอบครัวเดือดร้อนในการดำรงชีพ แต่ในบางกรณีกฎหมายได้เปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างได้ ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ 5 กรณีเท่านั้น ตาม (1) – (5) ซึ่งกรณีตามมาตรา 76 (1) – (5) นั้นไม่ใช่การลงโทษทางวินัย เพราะการหักค่าจ้างเป็นการกระทำของนายจ้างเพื่อนำค่าจ้างบางส่วนไปชำระหนี้อื่นของลูกจ้าง ไม่เกี่ยวข้องกับอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงไม่มีสิทธิใดๆ ที่จะกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมาลงโทษลูกจ้างที่กระทำผิดวินัยลูกจ้างโดยการหักค่าจ้างหรือตัดเงินเดือนของลูกจ้างได้ เพราะการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวและยังขัดกับหลักของสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างต้องชำระหนี้ตอบแทนซึ่งกันและกัน จะให้คู่สัญญาอีกฝ่ายชำระหนี้แต่ฝ่ายเดียวโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่ต้องชำระหนี้ตอบแทนไม่ได้ ซึ่งมีกรณีที่นายจ้างกำหนดบทลงโทษโดยการตัดเงินเดือนหรือหักค่าจ้างเกิดขึ้นในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 6/2542 เรื่องอุทธรณ์คำสั่งแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีข้อเท็จจริงว่า บริษัท เนสท์เล่ โปรดักท์ส (ไทยแลนด์) จำกัดแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทใหม่ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยและการลงโทษทางวินัย ซึ่งตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทเดิมไม่ได้กำหนดไว้ว่าเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย บริษัทจะลงโทษโดยการตัดค่าจ้าง หรือลดตำแหน่ง หรือลดค่าจ้างไว้ แต่ต่อมาวันที่ 14 สิงหาคม 2541 บริษัทฯ ได้แก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยกำหนดโทษทางวินัย โดยตัดเงินเดือน ค่าจ้าง ลดตำแหน่งและลดค่าจ้าง การแก้ไขข้อบังคับดังกล่าว บริษัทฯ กระทำฝ่ายเดียวมิได้ยื่นข้อเรียกร้องเจรจาต่อรองทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ พ.ศ.2518 หรือลูกจ้างให้ความยินยอม เมื่อส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนที่แก้ไขใหม่ให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีคำสั่งให้แก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าว แต่บริษัทกลับอุทธรณ์ขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว โดยเหตุผลว่าตามมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ต้องมีภาระหนี้ หรือมีหน้าที่ขึ้นมาก่อนและการจะหักเงินตามมาตรานี้ต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย อันเป็นคนละเรื่องกับอำนาจในการสั่งลงโทษซึ่งเป็นอำนาจบังคับบัญชาเป็นสิทธิทางการบริหารของฝ่ายนายจ้าง การใช้สิทธิของฝ่ายนายจ้างนี้ มิได้เกี่ยวกับภาระหนี้ใดๆ ในทางแพ่ง แต่ขึ้นกับการกระทำผิดวินัย ดังนั้น การตัดเงินเดือน การตัดค่าจ้าง การลดค่าจ้าง จึงเป็นสิทธิของฝ่ายนายจ้างที่มีอำนาจกำหนดเป็นโทษทางวินัยได้ นอกจากนี้ มาตรา 65 (1) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้บัญญัติประเภทลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างในการลดค่าจ้าง นายจ้างจึงมีสิทธิลดค่าจ้างลูกจ้างได้ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายไม่เห็นด้วยกับอุทธรณ์ดังกล่าว จึงรายงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตามกฎหมายปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้วินิจฉัยว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่แก้ไขขัดต่อกฎหมาย เนื่องจากการตัดค่าจ้างเป็นการขัดต่อมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และการลดตำแหน่งและการลดค่าจ้างเป็นการขัดต่อมาตรา 11 และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นอกจากนี้ได้วินิจฉัยในส่วนขอข้ออุทธรณ์ของบริษัทว่า มาตรา 70 และมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีเจตนารมณ์เพื่อให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด อันเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยให้นายจ้างจ่ายอย่างถูกต้องครบถ้วนตรงตามกำหนดเวลาจ่าย และห้ามมิให้หักเงินดังกล่าว เว้นแต่กรณีตามมาตรา 76 (1) – (5) เท่านั้นและกรณีตาม (1) – (5) ไม่มีกรณีการลงโทษทางวินัย การตีความบทบัญญัติดังกล่าวจึงต้องตีความอย่างเคร่งครัด กล่าวคือนายจ้างจะหักหรือตัดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่ได้ไม่ว่ากรณีใดๆ นอกจากการหักเพื่อกรณีตามมาตรา 76 (1) – (5) เท่านั้น ดังนั้นการกำหนดโทษโดยการตัดเงินเดือนหรือการตัดค่าจ้างจึงไม่อาจกระทำได้ แต่มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6711/2544 วินิจฉัยเกี่ยวกับการตัดค่าจ้างไว้ ซึ่งคดีนี้มีข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างฟ้องนายจ้าง กล่าวหาว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ลูกจ้างขาดงาน 5 ครั้ง นายจ้างลงโทษตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยครั้งที่ 1 นายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือ ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 นายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือและตัดค่าจ้าง ครั้งที่ 4 นายจ้างสั่งพักงาน 7 วัน โดยไม่ได้ค่าจ้าง ครั้งที่ 5 เลิกจ้างโดยไม่

จ่ายค่าชดเชย ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าการขาดงานของลูกจ้างเป็นการละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างย่อมมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้ตามข้อบังคับการทำงาน หากพิจารณาข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาของศาลฎีกาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเป็นการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างที่ขาดงานโดยการตัดค่าจ้างและการไม่จ่ายค่าจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างถูกพักงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักสัญญาต่างตอบแทน ไม่ใช่เรื่องของการหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้อื่นของลูกจ้างแต่อย่างใด ข้อวินิจฉัยของคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวจึงไม่ขัดหรือแย้งกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่กล่าวมาข้างต้น และไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76

2.3. การตีความการแสดงเจตนาให้ความยินยอมในการหักค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (4) ให้สิทธินายจ้างหักเงินค่าจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่บทบัญญัติดังกล่าวยังไม่เป็นธรรมเพียงพอต่อลูกจ้างที่จะต้องถูกหักเงินค่าจ้าง เนื่องจากไม่ได้กล่าวถึงลักษณะของการกระทำที่จะถือว่าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง จึงเกิดปัญหาว่าการตีความคำว่าประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงจะใช้หลักใดในการวินิจฉัย และการให้ความยินยอมของลูกจ้างก็ยังมีปัญหาอยู่ว่าลูกจ้างจะให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าได้หรือไม่ หรือจะต้องให้ความยินยอมเป็นคราวๆ ไป ซึ่งต่างจากการให้ความยินยอมของลูกจ้างในการหักเงินค่าจ้างชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (3) ซึ่งบัญญัติไว้ชัดแจ้งว่าลูกจ้างต้องให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าเท่านั้น ดังนั้น ปัญหาการตีความเกี่ยวกับบทบัญญัติมาตรา 76 (4) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงพิจารณาได้ดังนี้

(1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้นิยามความหมายของคำว่าประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงไว้ จึงไม่มีหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยถึงการกระทำใดของลูกจ้างที่จะถือว่าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หากจะอาศัยแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ตัดสินไว้มาเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดการกระทำของลูกจ้างก็ไม่อาจถือเป็นหลักเกณฑ์ที่แน่นอนได้ เพราะต้องพิจารณาจากการกระทำเป็นกรณีไป และหากนายจ้างได้ใช้สิทธิในการหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างไปแล้วโดยอาศัยดุลพินิจของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียวว่าลูกจ้างได้กระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ทั้งที่ยังไม่มีการวินิจฉัยถึงการกระทำของ

ลูกจ้างว่าประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงโดยอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายก็จะเป็นกรรมแก่ลูกจ้างเพราะเป็นฝ่ายเสียประโยชน์ในมูลหนี้

(2) การหักเงินค่าจ้างชดเชยค่าเสียหายจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่กฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งว่าความยินยอมนั้นจะต้องชัดแจ้งหรือให้ความยินยอมโดยปริยายก็ได้ และการให้ความยินยอมโดยชัดแจ้งนั้นจะให้ความยินยอมด้วยวาจาหรือต้องทำเป็นหนังสือ อีกทั้งจะให้ความยินยอมไว้ก่อนล่วงหน้าทั้งที่ยังไม่มีความเสียหายเกิดขึ้นแก่นายจ้างได้หรือไม่ หรือต้องให้ความยินยอมภายหลังที่ลูกจ้างมีความรับผิดชอบที่ต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่ นายจ้างแล้ว

ในระบบกฎหมายแรงงาน เมื่อพิจารณาจากตัวบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานความยินยอมมีความแตกต่างกัน จึงสมควรที่จะพิจารณาให้ชัดถึงสาระสำคัญของความยินยอมในแต่ละระบบในแง่มุมต่างๆ เพื่อประกอบการพิจารณาถึงการกำหนดความยินยอมที่เหมาะสมต่อการหักเงินค่าจ้างตาม มาตรา 76(4) และมาตรา 77 ดังนี้

ความยินยอมในฐานะเป็นการแสดงเจตนาในการทำนิติกรรม ความยินยอม (Consent) ตามนัยนี้ย่อมหมายถึง การตกลงโดยสมัครใจของบุคคลที่มีและได้ใช้ความสามารถทางสติปัญญาอย่างเพียงพอในการเลือกตัดสินใจโดยได้ไตร่ตรองแล้วกระทำการใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลอีกฝ่ายหนึ่งได้เสนอให้กระทำ

การให้ความยินยอมที่ลูกจ้างทำลงโดยชอบด้วยกฎหมายและด้วยใจสมัคร มุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อจะเปลี่ยนแปลงหรือโอนสิทธิอันเกี่ยวกับการรับค่าจ้างถือเป็นการทำนิติกรรมประเภทหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 149^๕ จึงต้องครบองค์ประกอบ 4 ประการตามหลักนิติกรรม ดังนี้

1. บุคคลที่ให้ความยินยอม บุคคลที่ให้ความยินยอมในการหักค่าจ้างจะต้องเป็นตัวลูกจ้างเองเท่านั้นและลูกจ้างจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการใช้สิทธิของตนตามกฎหมายได้ เช่น ลูกจ้างจะต้องไม่เป็นผู้เยาว์ เป็นต้น ซึ่งหากลูกจ้างเป็นผู้เยาว์ให้ความยินยอมในการหักค่าจ้างของตนเพื่อชดเชยค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง อาจจำเป็น ต้องได้รับยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรมก่อน มิฉะนั้นการให้

^๕ มาตรา 149 บัญญัติว่า “นิติกรรม หมายความว่า การใดๆ อันทำลงโดยชอบด้วยกฎหมายและด้วยใจสมัคร มุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อจะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน หรือระงับซึ่งสิทธิ”

ความยินยอมดังกล่าวอาจจะเป็นโมฆียะตามประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์มาตรา 21⁹ อย่างไรก็ดี ตามลูกจ้างมีอาจมอบหมายให้ตัวแทนหรือผู้แทนเป็นผู้ให้ความยินยอมตามหลักกฎหมายในเรื่อง ตัวการตัวแทนได้

นอกจากนี้การที่บุคคลอื่นที่มีใช้ตัวลูกจ้างเองเป็นผู้ให้ความยินยอมในการหักค่าจ้าง เพื่อชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างกรณีที่ถูกจ้างกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่าง ร้ายแรงก็มีใช้เป็นกรณีของการหักค่าจ้างเพื่อชดใช้ค่าเสียหายตามมาตรา 76 (4) แห่งพระราช บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่น กรณีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1458/2548 คดีนี้ สามี และภริยาเป็นลูกจ้างบริษัทแห่งหนึ่ง สามีกระทำความเสียหายแก่บริษัทนายจ้าง แต่ภริยาเป็น ผู้ให้ความยินยอมให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างเพื่อชดใช้ค่าเสียหาย ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือให้หัก เพื่อชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ลูกจ้างที่จะให้คำยินยอมให้นายจ้างหักเงินเดือนนั้นมุ่งหมายถึง ตัวลูกจ้างผู้นั้นโดยตรงเป็นผู้กระทำให้เกิดหนี้หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างและที่สำคัญ ผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้วจึงจะหักค่าจ้างของลูกจ้างได้ ดังนั้นการที่ภริยาของลูกจ้าง ซึ่งก็เป็น ลูกจ้างของบริษัทเช่นเดียวกัน มิได้เป็นผู้ก่อหนี้หรือก่อความเสียหายแก่นายจ้าง ย่อมไม่ต้องด้วย ข้อยกเว้นตามกฎหมาย แม้ภริยาซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างเช่นเดียวกันจะทำหนังสือยอมให้หักค่าจ้าง ได้ นายจ้างก็ไม่อาจหักค่าจ้างของภริยาได้

2.วัตถุประสงค์ในการให้ความยินยอม ต้องไม่เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพันวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มิฉะนั้นการ ให้ความยินยอมในการหักค่าจ้างเป็นโมฆะตามมาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและ พณิชย์ เช่นกรณีลูกจ้างตกลงให้นายจ้างหักค่าจ้างเป็นการลงโทษลูกจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหรือ ระเบียบวินัยของนายจ้าง หรือกรณีลูกจ้างตกลงให้นายจ้างหักค่าจ้างชดใช้ค่าเสียหายได้แม้ลูกจ้าง จะมีได้จงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงก็ตาม การให้ความยินยอมดังกล่าวมีผลเป็นโมฆะ

⁹ มาตรา 21 บัญญัติว่า “ผู้เยาว์จะทำนิติกรรมใดๆ ต้องได้รับความยินยอมของผู้แทน โดยชอบธรรมก่อน การใดๆ ที่ผู้เยาว์ได้ทำลงปราศจากความยินยอมเช่นนั้นเป็นโมฆียะ เว้นแต่ จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น”

เพราะขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3. แบบในการให้ความยินยอม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 152¹⁰ กำหนดแบบของการทำนิติกรรมไว้ว่าการใดมิได้ทำให้ถูกต้องตามแบบที่กฎหมายบังคับไว้การนั้นเป็นโมฆะ และในกรณีนี้การให้ความยินยอมในการหักค่าจ้างมีแบบที่กฎหมายบังคับไว้ว่านายจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹¹ ดังนั้นเมื่อกฎหมายกำหนดแบบของการให้ความยินยอมในการหักค่าจ้างไว้แล้ว ก็ต้องทำตามแบบที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยสามารถทำได้ทั้งสองแบบกล่าวคือ ประการแรกทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือประการที่สอง มีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการที่กฎหมายกำหนดให้แบบของความเห็นชอบในการหักค่าจ้างด้วยการมีข้อตกลงไว้ชัดเจนเป็นการเฉพาะนั้นเป็นกรณีที่เปิดโอกาสให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้ เนื่องจากมีขอบเขตที่กว้างขวางเกินไป จึงสมควรมีการแก้ไขโดยการจำกัดขอบเขตของความเห็นชอบในกรณีมีข้อตกลงเป็นการเฉพาะไว้ด้วย

4. การแสดงเจตนาให้ความยินยอม ต้องเป็นการกระทำที่เกิดจากความสมัครใจและตรงกับเจตนาแท้จริงของลูกจ้างเอง มิใช่เป็นการแสดงเจตนายอมให้หักค่าจ้างโดยไม่มุ่งที่จะผูกนิติสัมพันธ์ การสมัครใจนั้นต้องเข้าใจในสาระสำคัญ ในขณะที่ตัดสินใจต้องมีสำนึกที่พร้อมด้วยสติสัมปชัญญะสมบูรณ์ รู้ว่าตนได้ให้การอนุญาต และได้ใช้เหตุผลไตร่ตรองใคร่ครวญตามสมควรแล้ว ขณะตัดสินใจนั้นต้องไม่ตกอยู่ในสภาพบังคับ คือมีเสรีภาพที่จะให้อนุญาตหรือไม่ก็ได้ เช่น ลูกจ้างให้ความยินยอมให้นายจ้างหักค่าจ้างโดยถูกนายจ้างข่มขู่ ว่าหากไม่ให้ความยินยอม

¹⁰ มาตรา 152 บัญญัติว่า “การใดมิได้ทำให้ถูกต้องตามแบบที่กฎหมายบังคับไว้การนั้นเป็นโมฆะ”

¹¹ มาตรา 77 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ”

นายจ้างจะไล่ออกจากงานเป็นต้น ซึ่งความยินยอมเช่นนี้ย่อมมีผลเป็นโมฆียะตามมาตรา 164¹² แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การให้ความยินยอมในการหักค่าจ้างที่เกิดจากข่มขู่อันเป็นผลให้นิติกรรมเป็นโมฆียะกรรมนั้น ลูกจ้างเป็นฝ่ายที่ต้องเสียเปรียบเพราะความยินยอมนั้นถือว่าสมบูรณ์ตามกฎหมายจนกว่าจะถูกบอกกล่าว หากบอกกล่าวแล้วก็จะถือว่าเป็นโมฆะมาแต่เริ่มแรก และให้ลูกจ้างกลับคืนสู่ฐานะเดิม ถ้าเป็นการพ้นวิสัยจะให้กลับคืนสู่ฐานะเดิมก็ให้ได้รับค่าเสียหายชดใช้ให้แทน ทั้งนี้กฎหมายห้ามมิให้ใช้สิทธิเรียกร้องอันเกิดแต่การกลับคืนสู่ฐานะเดิมเมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันบอกกล่าวโมฆียะกรรมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 176¹³ และถ้าลูกจ้างมิได้ใช้สิทธิบอกกล่าวภายในกำหนดหนึ่งปีนับแต่เวลาที่อาจให้สัตยาบันได้ หรือเมื่อพ้นกำหนดสิบปีนับแต่ได้ให้ความยินยอมอันเป็นโมฆียะตามมาตรา 181 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลูกจ้างก็หมดสิทธิที่จะบอกกล่าวได้

ความยินยอมในฐานะเป็นการแสดงเจตนาในการทำนิติกรรม ความยินยอม (Consent) ตามนัยนี้ย่อมหมายถึง การตกลงโดยสมัครใจของบุคคลที่มีและได้ใช้ความสามารถทางสติปัญญาอย่างเพียงพอในการเลือกตัดสินใจโดยได้ไตร่ตรองแล้วกระทำการสิ่งหนึ่งที่บุคคลอีกฝ่ายหนึ่งได้เสนอให้กระทำ ดังนั้น การกระทำใดจะถือเป็นการกระทำด้วยความยินยอมได้จะต้องมีการใช้สติปัญญาพิจารณาโดยมีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานของเรื่องที่จะกระทำและได้กระทำการนั้นด้วยสำนึกที่สุจริตถูกต้องของคลองธรรม ทั้งในการพิจารณาจะต้องมีโอกาสดูแลเลือกได้อย่างเสรีว่าจะกระทำการนั้นหรือไม่ก็ได้

¹² มาตรา 164 บัญญัติว่า "การแสดงเจตนาเพราะถูกข่มขู่เป็นโมฆียะ

การข่มขู่ที่จะทำให้เกิดการใดตกเป็นโมฆียะนั้น จะต้องเป็นการข่มขู่ที่จะให้เกิดภัยอันใกล้จะถึง และร้ายแรงถึงขนาดที่จะจูงใจให้ผู้ถูกข่มขู่มีผลต้องกลัวซึ่งถ้ามิได้มีการข่มขู่เช่นนั้น การนั้นก็คงจะมีได้กระทำขึ้น"

¹³ มาตรา 176 บัญญัติว่า "โมฆียะกรรมเมื่อบอกกล่าวแล้ว ให้ถือว่าเป็นโมฆะมาแต่เริ่มแรก และให้ผู้เป็นคู่กรณีกลับคืนสู่ฐานะเดิม ถ้าเป็นการพ้นวิสัยจะให้กลับคืนเช่นนั้นได้ก็ให้ได้รับค่าเสียหายชดใช้ให้แทน

ถ้าบุคคลใดได้รู้หรือควรจะได้รู้ว่าการใดเป็นโมฆียะ เมื่อบอกกล่าวแล้วให้ถือว่าบุคคลนั้นได้รู้ว่าการนั้นเป็นโมฆะ นับแต่วันที่ได้รู้หรือควรจะได้รู้ว่าเป็นโมฆียะ

ห้ามมิให้ใช้สิทธิเรียกร้องกันเกิดแต่การกลับคืนสู่ฐานะเดิมตามวรรคหนึ่งเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งปีนับแต่วันบอกกล่าวโมฆียะกรรม"

สาระสำคัญของการให้ความยินยอมในลักษณะนี้คือกฎหมายกำหนดมาตรการนี้เพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบ ได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆ อันมีอยู่ตามสิทธิขั้นพื้นฐาน หากยอมให้นายจ้างที่ไม่รับผิดชอบภาระก็จะตกเป็นของสังคม ความยินยอมของลูกจ้างจึงเป็นมาตรการจำเป็นในการหัก ดังกล่าว

ปัญหาเรื่องความยินยอมของลูกจ้างในกรณีเรื่องการหักค่าจ้าง เป็นเงื่อนไขประการสำคัญในอันที่จะทำให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้าง ได้ทุกกรณีไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ ลูกจ้างจงใจหรือกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

ลูกจ้างที่แสดงเจตนายินยอมต้องเป็นผู้ตัดสินใจเอง โดยต้องถือเอาเจตนาที่แท้จริงเป็นสำคัญ การแสดงเจตนาออกมาเป็นวิธีการแสดงออกให้ปรากฏถึงเจตนาที่แท้จริงอันมีอยู่ในจิตใจ ถึงแม้ว่าการภายนอกเป็นการแสดงเจตนาที่เห็นได้ว่ามีความยินยอม

การให้ความยินยอม กฎหมายกำหนดลักษณะของการให้ความยินยอมว่า ผู้ให้ความยินยอมจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. จะต้องเป็นความยินยอมที่ให้โดยอิสระ การที่จะเป็นความยินยอมที่ให้โดยอิสระได้นั้นจะต้องเป็นการให้ความยินยอมโดยเข้าใจถึงสาระสำคัญของการนั้นๆ อย่างแท้จริง

2. จะต้องเป็นความยินยอมที่ชัดเจน

ความยินยอมจะต้องมีความชัดเจนและแน่นอน ดังนั้นการสันนิษฐานว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอมแล้วจึงไม่ควรนำมาใช้ได้

และเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาที่ว่าความยินยอมนั้นจะขัดแย้งหรือไม่ กฎหมายจึงกำหนดเกี่ยวกับวิธีการให้ความยินยอมไว้ โดยต้องทำเป็นหนังสือ

ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติในเรื่องความยินยอมไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความยินยอมล่วงหน้า เช่นความยินยอมตามมาตรา 76 (3) เป็นต้น ซึ่งเป็นความยินยอมลูกจ้างแสดงความยินยอมเพียงครั้งเดียวก็สามารถใช้ได้ตลอดสัญญาจ้างแรงงาน ส่วนลักษณะที่สองเป็นความยินยอมเฉพาะคราว เช่น ในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นความยินยอมที่ให้ในแต่ละครั้ง ซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องพิจารณาหาความคล้ายคลึงและความแตกต่างเพื่อหาหลักเกณฑ์ในเรื่องการให้ความยินยอมตามกฎหมายแรงงาน ดังนี้

1. ความยินยอมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 577

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 577 วรรคแรก เป็นกรณีการโอนสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน โดยได้กำหนดให้สิทธิลูกจ้างเลิกสัญญาในกรณีที่นายจ้างโอนสิทธิของตนไป

ให้บุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ยินยอม¹⁴ อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงประเด็นในเรื่องความยินยอมของลูกจ้าง

ประเด็นเรื่องความยินยอมหรือไม่ยินยอมพร้อมใจของลูกจ้างในเรื่องการโอนสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างนั้น การโอนสิทธิของนายจ้างบางครั้งเรียก การโอนการจ้าง หรือ การโอนความเป็นนายจ้าง สิทธิของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานคือสิทธิที่จะได้รับผลจากการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งหมายรวมถึงสิทธิที่จะมอบหมายงาน ออกคำสั่ง และควบคุมบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง ตลอดไปจนถึงการเลิกสัญญาหรือไล่ลูกจ้างออกจากงานด้วย ดังนั้น การโอนสิทธิของการจ้าง จึงหมายถึงการที่นายจ้างประสงค์จะให้ลูกจ้างของตนไปทำงานเป็นลูกจ้างกับนายจ้างคนใหม่ โดยไม่ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างหรือเลิกสัญญา ซึ่งเป็นแต่เพียงการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเท่านั้น โดยการโอนสิทธิของนายจ้างนี้จะมีผลผูกพันลูกจ้างก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้ยินยอมพร้อมใจด้วยในการโอนสิทธินั้น

ในเรื่องการยินยอมพร้อมใจหรือไม่ยินยอมของลูกจ้างเกี่ยวกับการโอนสิทธิของนายจ้างนี้ ลูกจ้างอาจแสดงเจตนาโดยแจ้งชัดด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ หรือโดยปริยาย ด้วยการไม่ไปทำงานกับนายจ้างใหม่ที่รับโอนสิทธิก็ได้ หรือเพียงแค่ลูกจ้างรู้แล้วเฉยๆ ไม่ทักท้วงประการใด ก็ถือว่าลูกจ้างยินยอมแล้ว แต่ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจ แต่ก็ไม่กล้าทักท้วงหรือไม่กล้าแสดงออกด้วยวิธีการใดๆ ทั้งสิ้นด้วยเหตุว่ากลัวตนเองจะต้องตกงาน จึงจำยอมไปทำงานให้กับนายจ้างคนใหม่ด้วยดีตลอดมา พฤติการณ์ดังนี้ต้องถือว่าลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วยกับการโอนสิทธิของนายจ้าง

กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงทำสัญญาโดยมีข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าตั้งแต่แรกเข้าทำงานว่า ในกรณีที่นายจ้างได้โอนกิจการหรือโอนความเป็นนายจ้างไปให้กับบุคคลอื่น ลูกจ้างยินยอมที่จะไปทำงานกับนายจ้างใหม่ ไม่ว่าจะบริษัทในเครือหรือไม่ก็ตาม ซึ่งในกรณีมีปัญหาต้องพิจารณาว่าลูกจ้างได้ยินยอมพร้อมใจในการโอนสิทธิของนายจ้างหรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่า การที่มีข้อกำหนดในสัญญาที่เป็นการให้ความยินยอมล่วงหน้าของลูกจ้างในการโอนการจ้างไว้ นั้น ไม่ถือว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างให้ความยินยอม ทั้งนี้ด้วยเหตุผลว่า ลูกจ้างยังไม่ทราบถึงรายละเอียดข้อมูลต่างๆ ของนายจ้างใหม่ ซึ่งลูกจ้างอาจไม่สมัครใจที่จะไปทำงานกับนายจ้างใหม่ก็ได้ การที่ลูกจ้างให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าไว้ในสัญญาจ้าง อาจเกิดจากการที่ต้องจำยอมเพื่อให้ได้ทำงาน

¹⁴ มาตรา 577 วรรคแรก บัญญัติว่า "นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย"

กับนายจ้างและความยินยอมพร้อมใจตามมาตรา 577 น่าจะหมายถึง ความยินยอมพร้อมใจของ ลูกจ้างในขณะที่มีการโอนสิทธิของนายจ้าง หรือในเวลาก่อนการโอนสิทธิไม่นานนัก กล่าวคือ เมื่อ ได้ทราบว่าจะมีการโอนสิทธิของนายจ้างที่แน่นอนเกิดขึ้น โดยลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะพิจารณา ข้อมูลรายละเอียดของนายจ้างใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจว่าจะไปทำงานกับ นายจ้างใหม่ดีหรือไม่ การที่ลูกจ้างให้ความยินยอมไว้แต่ต้นไม่น่าจะถูกต้องตามเจตนารมณ์ของ มาตรา 577 นอกจากนี้การที่ข้อตกลงในลักษณะนี้เป็นข้อตกลงในสัญญาที่นายจ้างได้เปรียบและ เป็นประโยชน์แก่นายจ้างฝ่ายเดียว จึงถือเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติว่าด้วย ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ.2540 ดังนั้น ข้อความที่ลูกจ้างให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าตั้งแต่แรก เข้าทำงานจึงเป็นโมฆะไม่สามารถมาบังคับใช้กับสัญญาได้ เช่นเดียวกับการมีข้อความยอมให้ นายจ้างเลิกจ้างหรือเขียนใบลาออกล่วงหน้า

กรณีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคสอง การที่ลูกจ้างจะให้ บุคคลภายนอกทำงานแทนต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้างก่อน กรณีก็เช่นเดียวกัน ความหมายและขอบเขตของความยินยอมก็คงมีความหมายเช่นเดียวกับกรณีตามวรรคแรกนั่นเอง

สำหรับการสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นในงานที่เป็นของนายจ้างและ นายจ้างมีสัญญาจ้างว่าจ้างทำงานดังกล่าวให้แก่บุคคลอื่นโดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง เช่น นายจ้างเป็นบริษัทรับจ้างทำความสะอาด หรือบริษัทรับจ้างรักษาความปลอดภัย หรือบริษัท รับจ้างดูแลรักษาต้นไม้และสวนหย่อม เป็นต้น โดยนายจ้างได้ทำสัญญาจ้างทำความสะอาด หรือรักษาความปลอดภัย หรือดูแลรักษาต้นไม้และสวนหย่อมให้กับสถานประกอบการต่างๆ หรือ หน่วยงานราชการต่างๆ ที่ทำสัญญาว่าจ้าง โดยเมื่อบริษัทเหล่านี้ทำสัญญาว่าจ้างกับหน่วยงาน ต่างๆ แล้ว บริษัทต่างๆ เหล่านี้ (นายจ้าง) ก็จะจัดส่งพนักงาน (ลูกจ้าง) ไปทำความสะอาดหรือ รักษาความปลอดภัยหรือดูแลรักษาต้นไม้และสวนหย่อม ให้ตามสัญญา แม้จะตกลงให้หน่วยงาน ที่ว่าจ้างมีสิทธิบังคับบัญชา หรือหักเงินค่าจ้างที่จะจ่ายให้นายจ้างไปจ่ายเป็นค่าจ้างให้ลูกจ้างไป ก่อนก็ตาม กรณีเช่นว่า ไม่ถือว่าเป็นการโอนสิทธิหรือโอนความเป็นนายจ้าง

2. ความยินยอมตามมาตรา 24 และมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

บทบัญญัติในมาตรา 24 และ 25 นี้บัญญัติไว้ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 24 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ”

มาตรา 25 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน นอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจาก ลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป"

จากบทบัญญัติในมาตรา 24 และมาตรา 25 ในประเด็นเรื่องความยินยอมที่นายจ้าง จะต้องได้รับจากลูกจ้าง กฎหมายบัญญัติโดยใช้ถ้อยคำว่า โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็น ครงวๆ ไป ซึ่งจะแตกต่างจากความยินยอมตามมาตรา 76 ในเรื่องการหักค่าจ้าง ที่กฎหมายใช้ ถ้อยคำว่า ความยินยอม จึงมีข้อน่าพิจารณาว่า ความยินยอมเป็นครงวๆ ตามมาตรา 24 และ 25 กับความยินยอม ตามมาตรา 76 นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

ตามมาตรา 24 การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับความยินยอม เป็นครงวๆ จากลูกจ้าง และมาตรา 25 วรรคสาม การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตาม ประเพณีได้เฉพาะเท่าที่จำเป็นและต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนทำงานในวันหยุดเป็น ครงวๆ ไป จุดมุ่งหมายของกฎหมายที่ต้องให้ลูกจ้างให้ความยินยอมจากลูกจ้างก่อนในการทำงาน ล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

วิธีแสดงความยินยอมของลูกจ้างตามมาตรา 24, 25 กฎหมายไม่ได้บังคับวิธีแสดง ความยินยอมออกมา จึงถือว่าแต่เพียงทำให้เข้าใจได้ว่า ลูกจ้างยินยอมที่จะทำงานให้นายจ้าง นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ หรือ ในวันหยุด โดยได้รับค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด ซึ่ง ความยินยอมของลูกจ้างดังกล่าวตามมาตรา 24 , 25 อาจทำโดยชัดแจ้งเป็นหนังสือ เช่น การทำ เอกสารเพื่อขออนุมัติเบิกเงินค่าล่วงเวลา เป็นต้น หรือ อาจทำโดยปริยายก็ได้ เช่น การที่ลูกจ้าง ยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาเมื่อนายจ้างสั่งให้ทำ โดยมีได้แสดงอาการโต้แย้ง แต่อย่างไร ทั้งนี้ เพราะ มาตรา 25 มิได้กำหนดแบบของความยินยอมเอาไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งต่างจากกรณีความยินยอม ตามมาตรา 77 ในเรื่องการหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ที่ บัญญัติในเรื่องรูปแบบของความยินยอมไว้อย่างชัดเจนว่า นายจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือและให้ ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอม หรือมีข้อตกลงกันไว้ชัดแจ้งเป็นการเฉพาะ ดังนั้น

นายจ้างจะถือเอาข้อตกลงที่ลูกจ้างให้ไว้ในสัญญาจ้างแรงงานที่ทำไว้ตอนแรก ถือว่าเป็นการให้ความยินยอมล่วงหน้าไปไม่ได้ เพราะการให้ความยินยอมต้องทำเป็นคราวๆ ไป ซึ่งการที่ลูกจ้างจะให้ความยินยอมในการทำงานในวันหยุดเป็นอำนาจของลูกจ้างที่จะให้ความยินยอมหรือไม่ก็ได้ นายจ้างจะไปบังคับลูกจ้างไม่ได้

3. ความยินยอมตามมาตรา 54 และมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ความยินยอมจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน, เงินตราต่างประเทศแทนเงินตราไทย ตามบทบัญญัติในมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งบัญญัติหลักกฎหมายว่าเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างจึงสามารถจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ โดยกฎหมายกำหนดแบบของการให้ความยินยอมไว้ในมาตรา 77 ว่า การให้ความยินยอมดังกล่าวจะต้องทำเป็นหนังสือและลูกจ้างลงลายมือชื่อ หรือมีข้อตกลงเป็นการเฉพาะ

ความยินยอมให้จ่ายค่าตอบแทน ณ สถานที่อื่น, วิธีอื่น ตามบทบัญญัติแห่งมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งบัญญัติหลักกฎหมายว่า การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยกฎหมายกำหนดแบบของการให้ความยินยอมไว้ในมาตรา 77 ว่า การให้ความยินยอมดังกล่าวจะต้องกระทำโดยเป็นหนังสือและลูกจ้างลงลายมือชื่อ หรือมีข้อตกลงเป็นการเฉพาะ เช่นเดียวกับการให้ความยินยอมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศแทนเงินตราไทยตามมาตรา 54 ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น

จากบทบัญญัติในมาตรา 54 และมาตรา 55 ในประเด็นเรื่องความยินยอมที่นายจ้างจะต้องได้รับจากลูกจ้าง กฎหมายกำหนดแบบของการให้ความยินยอมของลูกจ้าง ไว้เช่นเดียวกับความยินยอมในการหักเงิน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 76 โดยต้องกระทำเป็นหนังสือและลูกจ้างลงลายมือชื่อ ซึ่งแตกต่างจากการให้ความยินยอมตามมาตรา 24 และ 25 ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป โดยไม่ได้กำหนดว่าลูกจ้างจะต้องให้ความยินยอมเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อด้วยหรือไม่ จึงแสดงให้เห็นว่าในเรื่องการให้ความยินยอมตามกฎหมายแรงงานก็มีลักษณะของการให้ความยินยอมที่แตกต่างกัน

4. ความยินยอมตามมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

บทบัญญัติในมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดข้อห้าม นายจ้างหักเงิน 4 ประเภท คือ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เข้าเงื่อนไขตามอนุมาตรา (1) – (5) ซึ่งเป็นการหักเพื่อ

1. ชำระภาษีเงินได้

2. ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน

3. ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์ที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

4. เป็นเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ตามมาตรา 10 สำหรับงานบางประเภทที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างทำนั้นต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

5. เป็นเงินสมทบตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

เมื่อเข้าเงื่อนไขที่นายจ้างจะสามารถหักเงินลูกจ้างได้แล้ว กฎหมายยังกำหนดจำนวนที่จะหักในแต่ละอนุมาตราไว้ด้วย โดยการหักตามข้อ 2 . ถึงข้อ 5. กฎหมายกำหนดจำนวนที่นายจ้างจะสามารถหักเงินลูกจ้างได้ในแต่ละกรณีไม่เกินร้อยละ 10 และยังกำหนดเพดานรวมในการหักไว้ อีกด้วยว่า จะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่าย ตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ทั้งนี้กฎหมายได้กำหนดแบบของความให้ความยินยอมหรือข้อตกลงให้หักหนี้ตามมาตรา 76 ไว้ในมาตรา 77 ว่าความยินยอมดังกล่าวจะต้องทำเป็นหนังสือ และลูกจ้างต้องลงลายมือชื่อ หรือมีข้อตกลงชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าความยินยอมของลูกจ้างตามมาตรา 76 ในแต่ละอนุมาตราเองก็มีความแตกต่างกัน กล่าวคือความยินยอมที่ให้หักหนี้สหกรณ์ตามอนุมาตรา 3 เป็นความยินยอมที่ลูกจ้างสามารถให้เป็นการล่วงหน้าได้ ซึ่งความยินยอมนี้ให้เพียงครั้งแรกครั้งเดียว ล่วงหน้าก็สามารถใช้ได้ตลอดไป ส่วนความยินยอมในการหักเงินประกัน หรือชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง กรณีที่จงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงตามอนุมาตรา 4 เป็นความยินยอมที่ต้องให้เป็นการเฉพาะครั้ง ไม่สามารถให้ความยินยอมเป็นการล่วงหน้าได้

เมื่อเปรียบเทียบในเรื่องของ ความยินยอมของลูกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และ มาตรา 24 ,25 ,54 ,55 , 76 และมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ย่อมมีความหมายว่า ลูกจ้างจะต้อง สมัครใจ เข้าใจ ในสาระสำคัญของการยินยอมว่าหมายถึงอะไร มีผลดีผลเสีย สิทธิและหน้าที่เกี่ยวข้องในอันที่ตน จะต้องผูกพันปฏิบัติอย่างไรบ้าง ทั้งในขณะตัดสินใจต้องมีสำนึกที่พร้อมด้วยสติสัมปชัญญะ สมบูรณ์ รู้ว่าตนได้ให้ความยินยอมไปโดยใช้เหตุผลไตร่ตรองใคร่ครวญตามสมควรแล้ว อีกทั้ง ในขณะตัดสินใจนั้นเองลูกจ้างต้องไม่ตกอยู่ในสภาพบังคับ คือมีเสรีภาพที่จะตกลงกระทำการในเรื่องนั้นๆ ตามบทกฎหมายในมาตราดังกล่าวนั้น

โดยความยินยอมตามมาตรา 24 และ 25 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการให้ความยินยอมของลูกจ้าง โดยต้องได้รับความยินยอมจาก ลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆไป อันเป็นการแสดงโดยชัดแจ้งว่า จะมีการให้ความยินยอมไว้วางใจ ไม่ได้ สำหรับความยินยอมตามมาตรา 54 มาตรา 55 และมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายได้กำหนดแบบของความยินยอมไว้ในมาตรา 77 โดย ลูกจ้างต้องให้ความยินยอมเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อของลูกจ้างโดยชัดแจ้ง หากไม่เป็นไป ตามแบบดังกล่าวก็จะถือว่าลูกจ้างให้ความยินยอมไม่ได้ หรือกรณีมีข้อตกลงเป็นการเฉพาะก็ถือว่า ลูกจ้างให้ความยินยอมเช่นกัน โดยปรากฏตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในเรื่องรูปแบบของ ความยินยอมกรณีมีข้อตกลงเป็นการเฉพาะ คือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6641/2545 จำเลยมีระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูราชบุรี จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ.2539 ตามเอกสารหมายเลข 3 ซึ่งตามระเบียบดังกล่าวข้อ 25 วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องยินยอมให้สหกรณ์หักเงินเดือน ณ ที่จ่ายเพื่อเข้าบัญชี สะสมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์รายคนทุกเดือนจนถึงเดือนออกจางาน” และข้อ 26 วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “เงินสะสมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์รวมทั้งดอกเบี้ยย่อมถือเป็นประกันความเสียหายที่จะมี ขึ้นแก่สหกรณ์โดยการกระทำหรืองดเว้นการกระทำของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ด้วย” เห็นว่าตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างนายจ้างหัก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้ กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

และมาตรา 77 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมี ข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76

นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ” ดังนั้นเมื่อระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูราชบุรี จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ.2539 เอกสารหมายเลข 3 มีลักษณะเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานย่อมถือว่าระเบียบดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 วรรคสาม อันมีผลทำให้การที่จำเลยหักเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งเป็นลูกจ้างเพื่อเป็นเงินสะสมและเป็นการประกันความเสียหายที่จะมีขึ้นแก่จำเลยจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงด้วยนั้นถือได้ว่าเป็นการหักเงินโดยมีข้อตกลงกันไว้โดยชัดเจนเป็นการเฉพาะดังบทบัญญัติข้างต้น กรณีนี้หากต้องให้จำเลยจัดทำเป็นหนังสือและให้โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างลงลายมือชื่อให้ความยินยอมในการหักค่าจ้างเป็นเงินประกันดังกล่าว ดังที่โจทก์อุทธรณ์ไม่ คำพิพากษาศาลแรงงานกลางชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

จากคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ในคดีนี้เป็นเพียงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อาจไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยทำให้เป็นหนังสือก็ได้ เพราะระเบียบดังกล่าวเป็นการกระทำขึ้นโดยนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 ก็ไม่ได้ถือว่าระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการเด็ดขาด คงเป็นเพียงข้อสันนิษฐานของกฎหมายในกรณีที่สงสัยเท่านั้น จะถือเอาว่าลูกจ้างได้ตกลงยินยอมให้หักเงินเดือนค่าจ้างได้ตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 77 คงไม่ชัดเจนนัก แต่เนื่องจากในคดีนี้ลูกจ้างอาจไม่นำสืบถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานให้ศาลเห็นเป็นประการอื่น ศาลฎีกาจึงนำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมาเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยถือว่าลูกจ้างได้ตกลงยินยอมให้หักค่าจ้างเป็นหนังสือแล้ว เช่นนี้ จึงเห็นได้ว่า หากมิได้บัญญัติกฎหมายในเรื่องของการให้ความยินยอมให้หักค่าจ้างไว้ชัดแจ้ง จะเกิดปัญหาของการตีความกฎหมาย และอาจเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างตามมาเพราะเหตุของการตีความกฎหมายได้ อีกทั้งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดนิติสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ในการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งมีสถานะนิติสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน การก่อนิติสัมพันธ์ดังกล่าวจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพและความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา (Freedom of Contract and Autonomy of Will) เป็นสำคัญ แต่โดยพหุนัย ลักษณะและสภาพของสังคมแรงงานปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและพาณิชยกรรม สารสนเทศ ความต้องการทำงาน

ของลูกจ้างมีมากกว่าความต้องการจ้างแรงงานจากนายจ้าง การก่อกวนตีสัมพันธ์ด้วยสัญญาจ้างแรงงานจึงมิได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพและความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาบริสุทธิ์ หากแต่ประกอบด้วยความจำใจ และจำต้องยอมรับหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขตามข้อเสนอที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดหยิบยื่นให้อย่างชัดเสียไม่ได้ จึงเป็นความยินยอมที่ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจโดยแท้ของผู้แสดงเจตนา ซึ่งตามหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อาจถือได้ว่าเป็นการแสดงเจตนาที่บกพร่องอันอาจส่งผลให้การแสดงเจตนาดังกล่าวไม่มีผลผูกพันคู่สัญญาแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณาหลักความยินยอมจากหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการหักค่าจ้างได้แก่ มาตรา 76 (3) (4) (5) และตามมาตรา 77 โดยมีความแตกต่างในการให้ความยินยอม คือ

มาตรา 76 (3) บัญญัติให้การชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะ เดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็น ประโยชน์แก่ลูกจ้าง ฝ่ายเดียว ต้องได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง ซึ่งเป็นการบัญญัติไว้ชัดเจนว่า จะหักค่าจ้างไปชำระหนี้ดังกล่าวนี้ได้ โดยต้องได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้างก่อน หากไม่มีการให้ความยินยอมก็จะหักไม่ได้

มาตรา 76 (4) การหักค่าจ้างเพื่อเป็นเงินประกันตาม มาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้ แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่าง ร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งกรณีนี้ไม่ได้บัญญัติไว้ว่าจะต้องเป็นความยินยอมจากลูกจ้างล่วงหน้าอย่างเช่นในมาตรา 76 (3) จึงมีปัญหาในการตีความกฎหมายว่ากรณีที่ถูกจ้างให้ความยินยอมนายจ้างหักเงินค่าจ้างเพื่อเป็นเงินประกันหรือชดใช้ค่าเสียหายกรณีลูกจ้างกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างต้องให้ความยินยอมเมื่อใด เมื่อพิจารณาจากความสัมพันธ์กันทางกฎหมายระหว่างลูกจ้างและนายจ้างเกิดขึ้นเมื่อทั้งสองฝ่ายได้แสดงเจตนาต่อกันโดยลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ซึ่งลูกจ้างเกิดสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างและในขณะเดียวกันนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตั้งแต่สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้น ฉะนั้น ความตกลงหรือความยินยอมให้หักค่าจ้างจึงกระทำได้ตั้งแต่สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเสียก่อนหรือเกิดหนี้อื่นที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบต่อนายจ้างเสียก่อน แต่ความยินยอมดังกล่าวจะต้องมีเงื่อนไขบังคับก่อนว่าลูกจ้างมีหนี้ที่ต้องชำระหรือความรับผิดชอบต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้นายจ้างแล้วเท่านั้น จะให้ความยินยอมหักค่าจ้างโดยที่ลูกจ้างยังไม่มี ความ

รับผิดที่ต้องชำระหนี้เป็นการล่วงหน้าไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นการหักเงินประกัน การให้ความยินยอมของลูกจ้างต้องชัดเจนและถูกต้องตามความประสงค์อันแท้จริงของลูกจ้าง ดังนั้นการให้ความยินยอมตั้งแต่วันทำสัญญาจ้างแรงงานนั้นความรับผิดของลูกจ้างยังไม่เกิดขึ้น เป็นเรื่องในอนาคตที่ไม่แน่นอน ยังไม่อาจทราบถึงจำนวนค่าเสียหายที่ต้องรับผิด หากต่อมาเกิดความเสียหายขึ้นลูกจ้างอาจไม่ต้องการให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างก็ได้ จึงต้องตีความตามตัวอักษรอย่างเคร่งครัดว่า การจะหักเงินค่าจ้างตามมาตรา 76 (4) นี้จะต้องได้รับความยินยอมเป็นครั้งคราวในแต่ละครั้งที่เกิดการกระทำของลูกจ้าง จะให้ความยินยอมล่วงหน้าไม่ได้ เพราะกฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้ชัดเจน

สำหรับการแสดงเจตนาให้ความยินยอมนั้น ตามมาตรา 77 บัญญัติให้นายจ้าง ต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ ซึ่งเป็นการแสดงเจตนาโดยชัดแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรจะแสดงเจตนาให้ความยินยอมโดยวาจาไม่ได้

จากปัญหาในการตีความการแสดงเจตนาให้ความยินยอมดังกล่าว จึงจำเป็นต้องบัญญัติเรื่องความยินยอมในการหักค่าจ้างไว้ในกฎหมายให้ชัดเจนเพื่อช่วยในการวินิจฉัยคดีของศาลและป้องกันปัญหาการตีความในเรื่องความยินยอม

2.4 การหักค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน

การหักค่าจ้างเพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานตามมาตรา 76 (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สหภาพแรงงานเป็นองค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง การดำเนินการของสหภาพแรงงานจะต้องกระทำเพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่หากไม่ได้ทำไปเพื่อประโยชน์สมาชิกก็จะมีผลผูกพันสมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด เช่น การที่สหภาพแรงงานตกลงยินยอมกับนายจ้างให้นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง โดยที่ประชุมใหญ่สมาชิกสหภาพแรงงานไม่ได้ยินยอมด้วยถือไม่ได้ว่าเป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน การกระทำของสหภาพแรงงานไม่

มีผลผูกพันลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน¹⁶ บุคคลที่มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และไม่ได้เป็นลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง ลดค่าจ้าง เลิกจ้าง ให้บำเหน็จหรือ ลงโทษลูกจ้าง¹⁷ ซึ่งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องชำระค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงิน ค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน¹⁸ การที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างนั่นเอง กฎหมายจึงกำหนดให้สิทธินายจ้างในการหักค่าจ้างลูกจ้าง เพื่อนำส่งเป็นค่าบำรุงสหภาพแรงงานได้ แม้มิได้ระบุเรื่องความยินยอมไว้โดยชัดแจ้ง ทั้งนี้วิธีที่ ลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะชำระค่าบำรุงให้แก่สหภาพนั้นมีหลายวิธี วิธีปกติคือลูกจ้าง จะเป็นผู้นำค่าบำรุงนั้นไปส่งให้แก่เจ้าหน้าที่รับเงินของสหภาพแรงงานเอง แต่อีกวิธีที่นิยมกันคือ การขอให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างส่งให้แก่สหภาพแรงงาน¹⁹ แต่โดยที่กฎหมายมิได้ระบุว่า จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือไม่ ซึ่งโดยปกติแล้วก็ต้องได้รับความยินยอมจาก ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังนั้นจึงเกิดคำถามว่าทำไมกฎหมายจึงมิได้ระบุโดยชัดแจ้งว่าต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่าการที่กฎหมายให้สิทธิ นายจ้างในอันที่จะหักค่าจ้างเพื่อเป็นค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งที่นายจ้างเองก็มีไซ้ เจ้าหนี้ของลูกจ้างโดยตรง และลูกจ้างเองอาจต้องการนำส่งค่าบำรุงนั้นแก่สหภาพแรงงานเอง โดยตรง และการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานบางครั้งอาจเป็นความลับที่ลูกจ้างไม่ต้องการให้ นายจ้างรู้ ซึ่งลูกจ้างอาจไม่ต้องการให้นายจ้างหัก นอกจากนี้อาจมีกรณีที่นายจ้างหักค่าจ้าง แล้วแต่ไม่นำส่งให้แก่สหภาพแรงงานก็อาจเป็นไปได้ เพราะฉะนั้นการที่นายจ้างจะหักค่าจ้าง ลูกจ้างเพื่อนำส่งเป็นค่าบำรุงสมาชิกสหภาพย่อมแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างไว้ใจให้นายจ้างหักได้ จึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ลูกจ้างยินยอม นอกจากนี้ลูกจ้างจะพ้นจากสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อ ลูกจ้างตาย หรือลาออก หรือที่ประชุมใหญ่มีมติให้ออก หรือออกตามที่กำหนดในข้อบังคับ

¹⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2410/2525

¹⁷ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 94

¹⁸ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 98

¹⁹ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำบรรยาย วิชากฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : เนติ

สหภาพแรงงาน¹⁹ ดังนั้นความยินยอมของลูกจ้างในขั้นที่จะให้นายจ้างหักค่าจ้างเพื่อนำส่งเป็นค่าบำรุงสหภาพแรงงานจึงเป็นความยินยอมล่วงหน้าครั้งแรกเพียงคราวเดียวก็สามารถใช้ได้ตลอดไป จนกว่าลูกจ้างจะพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

2.5 การตีความว่าในการเรื่องความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

ดังที่กล่าวแล้วว่า กฎหมายบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้าง การหักค่าจ้างจะกระทำได้อต่อเมื่อเข้าข้อยกเว้นตามหลักเกณฑ์ตามบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามมาตรา 76 (1) ถึง (5) จึงจะหักได้ ซึ่งตามมาตรา 76 (4) การหักค่าจ้างกรณี จงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง จะถือเอาความยินยอมของลูกจ้างเป็นสาระสำคัญที่สุดโดยถึงแม้ลูกจ้างจะประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แต่ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมให้นายจ้างหักค่าจ้างแล้ว อย่างไรเสียก็หักค่าจ้างลูกจ้างไม่ได้ ซึ่งแม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องให้ความยินยอมก่อนก็ตาม แต่เนื่องจากไม่มีการกำหนดลักษณะของความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงไว้โดยชัดเจนว่าอย่างไรเป็นความประมาทเลินเล่อหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เมื่อกฎหมายมิได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้ง การที่จ้างจะไปหักเงินลูกจ้างก่อนจึงไม่เป็นการสมควรอย่างยิ่ง แม้จะมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่ากรณีใดเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงก็ตาม แต่ก็ยังคงเป็นดุลพินิจซึ่งศาลต้องฟังข้อเท็จจริงแต่ละเรื่องไปตามที่กฎหมายบัญญัติ จึงทำให้ในเป็นช่องทางให้นายจ้างถือว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเพื่อจะได้ใช้สิทธิในการหักเงินของลูกจ้างไป ซึ่งลูกจ้างมีอำนาจในการเจรจาต่อรองน้อยกว่านายจ้างอยู่แล้ว จึงอาจต้องจำยอมแสดงความยินยอมให้หักเงินไปเพื่อชำระค่าเสียหายดังกล่าว โดยไม่ได้มาจากเจตนารมณ์ที่แท้จริง แต่เพื่อแลกกับการได้ทำงานอยู่ต่อไปได้จึงจำต้องยินยอมให้นายจ้างหักเงินดังกล่าว

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่ากรณีอย่างไรเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4293/2530 ตามระเบียบการถอนเงินของทางราชการกำหนดไว้ว่า จำเลยที่ 2 และจำเลยที่ 3 ต้องลงลายมือชื่อร่วมกันในใบถอนเงินบัญชีเงินฝากประจำเพื่อโอนเงินเข้าบัญชีกระแสรายวันของทางราชการ การที่จำเลยที่ 2 และจำเลยที่ 3 ลงชื่อในใบถอน

¹⁹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 97

เงินฝาก แล้วมอบฉันทะให้จำเลยที่ 1 เป็นผู้รับเงินแทน โดยมีได้ระบุว่าเป็นการถอนเงินเพื่อโอนเข้าบัญชีเงินฝากกระแสรายวัน แม้จำเลยที่ 2 จะได้ทำหนังสือแจ้งธนาคารขอถอนเงินในบัญชีเงินฝากประจำโอนเข้าบัญชีกระแสรายวัน มอบให้จำเลยที่ 1 เพื่อไปยื่นต่อธนาคาร ก็ตาม แต่จำเลยที่ 1 มิได้ยื่นหนังสือดังกล่าวต่อธนาคาร เมื่อจำเลยที่ 1 รับเงินจากธนาคารแล้วหลบหนีไป การกระทำของจำเลยทั้งสองเป็นประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเพราะเป็นช่องทางให้จำเลยที่ 1 ทุจริตเอาเงินที่ถอนไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัวได้โดยง่าย นอกจากนี้การที่จำเลยทั้งสองมอบฉันทะให้จำเลยที่ 1 เป็นผู้รับเงินแต่ผู้เดียว จึงเป็นความประมาทเลินเล่อยิ่งขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2158/2531 สหกรณ์มีระเบียบว่าเจ้าหน้าที่การเงินจะเก็บรักษาเงินสดของสหกรณ์ต้องเก็บไว้ในตู้নিরภัยของสหกรณ์ และเก็บไว้ได้ไม่เกินหนึ่งพันบาท เงินส่วนที่เกินต้องนำฝากธนาคารในวันนั้น หากนำฝากไม่ทันในวันนั้นต้องนำฝากธนาคารในวันแรกที่เปิดทำการและทำบันทึกเสนอประธานหรือรองประธานกรรมการทราบเพื่อทราบ การที่จำเลยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีหน้าที่เก็บรักษาเงิน ไม่ปฏิบัติตามระเบียบสหกรณ์ โดยจำเลยเก็บเงินไว้ถึงสี่หมื่นบาท และไม่เงินส่วนเกินฝากธนาคาร ทั้งไม่ทำบันทึกเสนอประธานหรือรองประธานกรรมการเพื่อทราบตามระเบียบ และยังเก็บลูกกุญแจตู้নিরภัยเก็บเงินไว้ในโต๊ะทำงานซึ่งห่างจากตู้নিরภัยเพียง 1 เมตร ง่ายต่อการที่คนร้ายจะค้นพบแล้วนำไปไขตู้নিরภัย เป็นประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4161/2532 ผู้จัดการสาขาของธนาคาร และสมุห์บัญชี ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจลายมือชื่อของลูกค้าอยู่เป็นประจำ ย่อมมีความคุ้นเคยและชำนาญในการตรวจพิสูจน์ลายมือชื่อของลูกค้ามากกว่าคนธรรมดา หากคนทั้งสองระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดรอบคอบตรวจสอบลายมือชื่อในเช็คพิพาทตามควรก็จะต้องทราบว่าลายมือชื่อดังกล่าวเป็นลายมือชื่อปลอม การที่คนทั้งสองไม่ระมัดระวังเพียงพอจึงเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7224/2539 พนักงานธนาคารทั้งสองคนมีหน้าที่เก็บรักษากุญแจตู้নিরภัยคนละ 1 ดอก และต้องใช้กุญแจทั้งสองดอกเปิดประตูตู้নিরภัยพร้อมกัน พนักงานธนาคารทั้งสองคนทราบรหัสการเปิดตู้নিরภัย การที่เงินซึ่งเก็บไว้ในตู้নিরภัยหายไปโดยไม่ปรากฏการขัดแย้งย่อมเกิดจากการที่มีผู้ใช้กุญแจเปิดตู้নিরภัยและทราบรหัสเปิดตู้নিরภัยเอาเงินไป หรือเกิดจากการเปิดตู้নিরภัยแล้วมิได้ปิดล็อกไว้ดังเดิม นอกจากนี้ธนาคารมีระเบียบในการเก็บรักษากุญแจตู้নিরภัย โดยให้พนักงานเก็บรักษากุญแจคนละดอกเพื่อป้องกันการทุจริตของพนักงานและเพื่อให้เกิดการตรวจสอบซึ่งกันและกัน ซึ่งพนักงานธนาคารทั้งสองต่างก็ทราบดี แต่ด้วยความประมาทเลินเล่อ พนักงานทั้งสองมักมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งเป็นผู้เปิดตู้নিরภัยโดยละเว้นไม่ทำร่วมกัน

โดยเฉพาะในวันศุกร์ก่อนวันหยุดทำการซึ่งเป็นเหตุ พนักงนทั้งสองไม่เคร่งครัดปฏิบัติตามระเบียบ รวมทั้งการตรวจตราเปิดเปิดล็อกตู้นิรภัย จึงเป็นความบกพร่องอย่างร้ายแรง

วิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวแล้ว ศาลฎีกาไทยวางหลักที่เป็นบรรทัดฐานในการวินิจฉัยถึงการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงว่า เป็นเรื่องที่สามารถใช้ความระมัดระวังได้แต่ผู้กระทำไม่ได้ใช้ความระมัดระวังตามวิสัยและพฤติการณ์เอาเสียเลย ซึ่งหากผู้กระทำได้ใช้ความระมัดระวังบ้างหรือใช้ความระมัดระวังแต่เพียงเล็กน้อย ภัยพิบัตินั้นหรือความเสียหายนั้นก็จะไม่เกิดขึ้นแต่อย่างใด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้กระทำไม่ต้องถึงกับใช้ความระมัดระวังให้เพียงพอกับพฤติการณ์ เพียงแต่ใช้ความระมัดระวังเพียงน้อยนิดความเสียหายก็จะไม่เกิดขึ้น

2.6 การลงโทษวินัยลูกจ้างเข้าซ้อนกับการลดค่าจ้าง

ลักษณะของการจ้างแรงงานในระบบกฎหมายแรงงานไทย มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานของลูกจ้างไว้ในข้อบังคับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สัญญาจ้างแรงงาน

อำนาจของนายจ้างในการกำหนดวินัย ควรจะมีขอบเขตจำกัดเฉพาะเท่าที่จะมีผลเสียต่อกิจการของนายจ้างเท่านั้น นายจ้างไม่มีอำนาจในการกำหนดวินัยซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับกิจการของนายจ้าง เช่น ห้ามลูกจ้างเล่นการพนันนอกโรงงาน หรือห้ามลูกจ้างทะเลาะวิวาทชกต่อยนอกบริเวณโรงงาน ถ้าลูกจ้างไปชกต่อยนอกโรงงาน นายจ้างทราบ จะลงโทษทางวินัยไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างถูกศาลตัดสินถึงที่สุดให้ต้องโทษจำคุก ตามมาตรา 47 ซึ่งนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย หรือลักษณะงานของนายจ้างมีความจำเป็นต้องรักษาชื่อเสียงเอาไว้ มิฉะนั้นกิจการของนายจ้างอาจเสียหายหรือทำให้ลูกค้าของนายจ้างขาดความเชื่อถือ เช่น พนักงานรับใช้ในโรงแรมตามไปชกต่อยแขกที่เข้ามาใช้บริการของโรงแรมซึ่งออกจากโรงแรมไปแล้ว เนื่องจากมีปากเสียงกัน ถึงแม้ว่าลูกจ้างจะตามไปชกต่อยภายนอกบริเวณโรงแรม แต่ชื่อเสียงในด้านบริการของนายจ้างจะต้องเสียหายอยู่แน่นอน นายจ้างจึงมีอำนาจกำหนดวินัยในเรื่องนี้ได้

หรือในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการโดยประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง อันก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้างในอันที่จะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแล้ว ถ้าการประมาทเลินเล่อนั้นเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง และลูกจ้างได้ให้ความยินยอม นอกจากนายจ้างจะหักเงินประกัน ในกรณีมีเงินประกันแล้ว นายจ้างยังมีสิทธิบอกเลิกการจ้าง

โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยอีก เป็นการลงโทษซ้ำซ้อนโดยอ้างสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน ใช้สิทธิหักเงินค่าจ้างตามข้อบังคับการทำงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ทั้งนี้ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาได้เคยพิพากษาถึงกรณีที่มีการลงโทษลูกจ้างซ้ำซ้อน โดยปรากฏตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1128/2544

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1128/2544 คดีนี้ปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างลงโทษลูกจ้างโดยออกใบเตือน 1 ใบ และหักค่าจ้างร้อยละ 10 โดยไม่มีสิทธิกระทำได้ เนื่องจากประกาศของนายจ้างที่กำหนดโทษทางวินัยพนักงานใหม่ไม่ที่ว่า “พนักงานที่ได้รับใบเตือนความประพฤติ 1 ใบ จะถูกลดเงินเดือนร้อยละ 5 พนักงานที่ได้รับใบเตือนความประพฤติ 2 ใบจะถูกลดเงินเดือนร้อยละ 10 พนักงานที่ได้รับใบเตือนความประพฤติ 1 ใบจะถูกเลิกจ้าง” ไม่มีผลบังคับได้ตามกฎหมาย เพราะเป็นการกำหนดโทษทางวินัยที่หนักขึ้นกว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเดิม ย่อมไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือลูกจ้างให้ความยินยอมในการที่นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว การที่นายจ้างเพียงแต่ปิดประกาศบทลงโทษทางวินัยใหม่ให้ลูกจ้างทราบแล้ว แม้จะไม่มีลูกจ้างคนใดคัดค้านก็ตาม ก็ยังไม่อาจถือว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอมต่อการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ดังนั้น นายจ้างจึงไม่อาจที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ผิดไปจากวิธีการลงโทษเดิมตามที่กำหนดไว้ในคู่มือพนักงานเดิมได้

จากคำพิพากษาศาลฎีกาคดีนี้ แสดงให้เห็นว่า ถ้าลูกจ้างให้ความยินยอมในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับด้วยการลดค่าจ้าง นายจ้างก็มีสิทธิลดค่าจ้างได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า การลงโทษลูกจ้างโดยการลดค่าจ้างเป็นการลงโทษที่ซ้ำซ้อน เมื่อลูกจ้างกระทำความผิด ลูกจ้างอาจถูกลงโทษโดยการลดค่าจ้าง ซึ่งความผิดที่ลูกจ้างกระทำน่าจะสิ้นสุดลงแล้วจากการถูกลงโทษลดค่าจ้าง แต่ปรากฏว่านายจ้างยังมีสิทธิเลิกจ้างได้อีกในความผิดเดียวกันนั่นเอง ซึ่งในกรณีเช่นนี้ ผู้เขียนเห็นว่าหากลูกจ้างไม่ได้ขาดงานหรือละทิ้งงานไป นายจ้างคงมีสิทธิเพียงเลิกจ้างได้เท่านั้น จะลงโทษลูกจ้างโดยการลดค่าจ้างด้วยไม่ได้ เพราะขัดกับหลักสัญญาต่างตอบแทน

2.7 วิเคราะห์บทบัญญัติการหักค่าจ้างจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

จากการศึกษาหลักกฎหมายเกี่ยวกับแนวความคิดในการหักค่าจ้างตั้งแต่อดีต ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ไม่ได้มีการบัญญัติเรื่องการหักค่าจ้างไว้ โดยต่อมาแม้มีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ก็ยังคงไม่มีการบัญญัติเรื่องการหักค่าจ้างไว้ ดังนั้นการหักค่าจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการหักกลบลบหนี้ ซึ่งกำหนดเงื่อนไขของการหักกลบลบหนี้ไว้ว่าสามารถกระทำได้ภายใต้เงื่อนไข 3 ประการคือ

1. บุคคลทั้งสองฝ่ายต่างผูกพันซึ่งกันและกันโดยมูลหนี้
2. มูลหนี้ที่บุคคลสองฝ่ายมีความผูกพันกันนั้นต้องมีวัตถุประสงค์เป็นอย่างเดียวกัน และ
3. หนี้ทั้งสองรายนั้นถึงกำหนดชำระแล้ว

ซึ่งบทบัญญัติว่าด้วยการหักกลบลบหนี้ดังกล่าว นายจ้างสามารถนำหนี้ของลูกจ้างหักออกจากค่าจ้างของลูกจ้างได้อย่างกว้างขวาง

ต่อมาได้บัญญัติประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 จึงได้เริ่มมีบทบัญญัติที่กำหนดในเรื่องการหักค่าตอบแทนไว้ ซึ่งรวมถึงค่าจ้างแรงงานด้วย ตามข้อ 30 โดยการห้ามนำหนี้อื่นมาหักค่าจ้าง แต่มีปัญหาในการตีความคำว่าหนี้อื่น ซึ่งไม่ชัดเจนว่าได้แก่หนี้ประเภทใดบ้างที่จะนำมาหัก เมื่อเกิดปัญหาในการบังคับใช้ขึ้นจึงได้มีการบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อแก้ไขให้ชัดเจนขึ้น โดยให้หักได้เท่าที่กำหนดไว้ในมาตรา 76 ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้แตกต่างไปจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ในปัจจุบันมีความพยายามที่จะแก้ไขให้สามารถหักค่าจ้างได้ โดยกำหนดเพิ่มเติมไว้ใน มาตรา 76 (6) ให้หักค่าจ้างได้ถ้าเป็นการลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งในประเด็นเรื่องการหักค่าจ้างตามมาตรา 76 นี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการเสนอขอแก้ไข มาตรา 76 ต่อคณะอนุกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเสนอแก้ไขมาตรา 76 เป็นดังนี้²¹

²¹ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ครั้งที่ 3/2546", (วันที่ 13 ตุลาคม 2546)

“มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

(6) เป็นการลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

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

สำหรับการหักตาม (6) ห้ามมิให้หักเกินร้อยละห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 แต่ไม่เกิน 3 เดือน “

โดยให้เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติมว่าเพื่อให้กฎหมายมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น โดยปรับปรุงแก้ไขให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเพื่อเป็นการลงโทษทางวินัยได้ และกำหนดห้ามมิให้หักเกินร้อยละ 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ แต่ไม่เกิน 3 เดือน ซึ่งในกรณีนี้มีผู้เห็นว่า การหักค่าจ้างของลูกจ้างตาม (2) (3) (4) (5) และ (6) จะเกินร้อยละ 20 จะทำให้เกิดปัญหาขึ้นมาได้ ซึ่งในกรณีดังกล่าวมีทั้งผู้เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

ฝ่ายที่ 1 เห็นด้วยกับการกำหนดวินัยและการลงโทษ ให้สามารถหักค่าจ้างได้ โดยเห็นว่า ถ้าหักค่าจ้างได้เป็นการกระทำที่ดีกว่าการลงโทษลูกจ้างด้วยการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นโทษที่หนักกว่าการลงโทษหักค่าจ้าง

ฝ่ายที่ 2 ไม่เห็นด้วยกับการกำหนดวินัยและการลงโทษ ให้สามารถหักค่าจ้างได้ การบัญญัติ มาตรา 76 เป็นเรื่องการห้ามหักหนี้ แต่ (6) เป็นเรื่องการลงโทษทางวินัยไม่ใช่เรื่องหนี้ไม่ควรให้หักค่าจ้างโดยการลงโทษทางวินัยได้

อนึ่ง ท่านศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ มีความเห็นในเรื่องนี้ว่า การกำหนดให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเพื่อเป็นการลงโทษทางวินัยได้จะเป็นการสร้างภาระให้แก่ลูกจ้างเกินสมควร

นอกจากนี้ ยังมีผู้ที่ไม่สนับสนุนให้มีการลงโทษผู้ใช้แรงงานด้วยการตัดค่าจ้าง ด้วยเหตุผลว่า การลงโทษตัดค่าจ้างน่าจะไม่มีผลดีในเชิงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของลูกจ้าง อีกทั้งการลงโทษตัดค่าจ้างไม่สอดคล้องกับนโยบายด้านแรงงาน รัฐไม่สนับสนุนการลงโทษทางวินัยด้วยการตัดค่าจ้าง ทั้งนี้ตามมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standard) เรื่องข้อกำหนดความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจไทย (Thai Corporate Social Responsibility : Specification) ที่กระทรวงแรงงานกำหนดเป็นแนวทางให้สถานประกอบการถือปฏิบัติ หากปฏิบัติได้ครบถ้วน สถานประกอบการนั้นจะได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2546 ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวมีข้อกำหนดในข้อ 5.7 เรื่องวินัยและการลงโทษว่า "สถานประกอบการไม่ควรไม่หักหรือลดค่าจ้าง" เพื่อการลงโทษทางวินัย ดังนั้นการลงโทษทางวินัยด้วยการตัดค่าจ้างจึงไม่ควรมี เพราะเป็นสิ่งที่สวนทางกับนโยบายด้านแรงงานของรัฐ²²

สำหรับผู้เขียนเห็นด้วยกับความเห็นในฝ่ายที่ 2 ที่ไม่สมควรให้มีการกำหนดวินัยและการลงโทษให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้างได้อีก ด้วยเหตุผลว่า ค่าจ้างเป็นเงินค่าครองชีพพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้รับอย่างเพียงพอ ซึ่งเป็นรายได้หลักที่จะใช้จ่ายในครอบครัวเพื่อจะได้พึ่งตนเองได้ สมกับคำพูดที่ว่า กองทัพเดินได้ด้วยท้อง จะได้ไม่ให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆ ตามมาอีกมาก ทั้งยังจะเป็นประโยชน์กับนายจ้างที่ลูกจ้างจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยไม่ต้องห่วงกังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในครอบครัวที่จำเป็นสำหรับครองชีพไม่เพียงพอ นอกจากนี้ นายจ้างยังมีมาตรการอื่นอีกในอันที่ชักจูงให้ลูกจ้างปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยได้

ทั้งนี้ทางแก้ไขปัญหากับความเห็นฝ่ายแรก คือถึงแม้ว่านายจ้างจะไม่มีสิทธิหักค่าจ้างได้ แต่ก็ยังมีทางออกที่ช่วยเยียวยาแก่นายจ้างได้คือ ประการแรกในกรณีที่มีเงินประกันความเสียหาย นายจ้างก็สามารถหักจากเงินประกันความเสียหายได้อยู่แล้ว ตัวอย่างเช่น พนักงานการเงินประจำเคาเตอร์ธนาคาร หากทำงานผิดพลาดโดยมีการเบิกจ่ายเงินลูกค้าเกินจำนวนไป ถ้าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างธรรมดา นายจ้างจะหักค่าจ้างชดเชยค่าเสียหายไม่ได้ แต่นายจ้างสามารถหักจากเงินประกันได้ เหตุผลประการต่อมาคือในกรณีที่นายจ้างเรียกให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบ

²² พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, "ลงโทษตัดค่าจ้างได้หรือไม่", วารสารธรรมนิติ ฉบับหลากหลายกฎหมายหลายธุรกิจ ฉบับที่ 30, ปีที่ 3, น.43-44, (มิถุนายน 2548)

ลูกจ้างก็สามารถที่จะชำระเงินให้แก่นายจ้างได้โดยตรงอยู่แล้วถึงแม้ว่านายจ้างจะหักค่าจ้างไม่ได้ก็ตาม แต่หากลูกจ้างต้องรับผิดชอบนายจ้าง ก็เป็นความจำเป็นอยู่เองที่ลูกจ้างจะต้องนำเงินมาชำระให้แก่นายจ้างอยู่แล้ว กล่าวคือคือลูกจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายเพียงแต่ว่านายจ้างหักค่าจ้างไม่ได้เท่านั้นเองต้องให้ลูกจ้างยินยอมจ่าย ถ้าลูกจ้างคิดว่าตนเองไม่ต้องการให้นายจ้างอ้างเอาเป็นเหตุเลิกจ้าง ลูกจ้างก็ต้องนำเงินมาชดเชยให้แก่นายจ้าง เพื่อแลกกับการได้ทำงานต่อไป นอกจากนี้ การหักค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัยนั้น ตามมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000 แล้วจะกระทำมิได้ หากนายจ้างยังใช้บทลงโทษนี้ในสถานประกอบการใด จะมีผลทำให้ไม่สามารถส่งสินค้าออกไปขายยังประเทศที่ต้องการมาตรฐานดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจการค้าของประเทศไม่เจริญก้าวหน้า อีกทั้งยังมีผลต่อเกียรติศักดิ์หรือเกียรติภูมิของประเทศด้วย²³

อนึ่ง หากพิจารณาสถานะของโทษทางวินัยตั้งแต่สถานเบา คือ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักงาน ไปจนถึงสถานหนักที่สุดคือเลิกจ้าง นั้น เห็นได้ว่ากฎหมายจะมีกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการลงโทษทางวินัยซึ่งต้องระบุไว้โดยชัดเจนในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ในขณะที่การหักค่าจ้างจะเป็นเครื่องมือในการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างสามารถหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างโดยทันทีโดยไม่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากแต่อย่างใด เนื่องจากเงินค่าจ้างอยู่ในเงื้อมมือของนายจ้างอยู่แล้ว ดังนั้นจึงเห็นว่าไม่ควรบัญญัติกฎหมายให้นายจ้างมีอำนาจลงโทษลูกจ้างด้วยการหักเงินค่าจ้างไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ทั้งนี้ จากการศึกษาตามแนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของสำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะกำหนดให้ลงโทษทางวินัยด้วยการหักค่าจ้างไม่ได้ โดยให้เหตุผลว่าเจตนารมณ์ของมาตรา 76 กฎหมายกำหนดห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างไม่ว่ากรณีใดๆ เพื่อมุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานครบถ้วนมิต้องถูกหักมากมาย ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างและครอบครัวเดือนร้อนในการดำรงชีพ อย่างไรก็ตามในบางกรณีกฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างได้ โดยกฎหมายกำหนดไว้ 5 กรณีเท่านั้น ตาม (1)- (5) ซึ่งตามแนวทางปฏิบัติของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใช้การตีความอย่างเคร่งครัด ดังนั้น นายจ้างจะหัก หรือตัดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่ได้ หรือจะกำหนดโทษโดยการหักหรือตัดค่าจ้างฯไม่ได้

²³ จิตต์กาญจน์ เกียรติคนกุล, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 1, น. 91.

ดังนั้น เมื่อในปัจจุบันยังไม่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าว เพราะยังคงมีความเห็นของคณะกรรมการที่แตกต่างกัน ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า เมื่อกฎหมายยังไม่ได้มีการบัญญัติให้มีการหักเงินค่าจ้างในเรื่องของวินัยและการลงโทษได้ ฉะนั้น การที่นายจ้างได้นำเอาเรื่องการหักเงินค่าจ้าง ไปกำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงานเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษจึงเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องและขัดต่อบทบัญญัติต่อกฎหมาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลทางกฎหมายของเบี้ยปรับและการหักค่าจ้างในกฎหมายแรงงาน

จากการศึกษาหลักกฎหมายในเรื่องของเบี้ยปรับ และหลักเกณฑ์ในการหักค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน จะพบว่า บทบัญญัติเรื่องเบี้ยปรับเป็นข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาที่ตกลงกำหนดค่าเสียหายกันไว้ล่วงหน้าที่จะต้องชำระแก่กันเมื่อมีการผิดสัญญา โดยแนวความคิดเรื่องเบี้ยปรับมีวัตถุประสงค์ให้คู่สัญญาเกิดความตระหนักก่อนที่จะผิดสัญญา ส่วนการกำหนดค่าเสียหายล่วงหน้า มีเหตุผลมาจากค่าเสียหายที่พึงจะได้รับชดเชยจากผู้กระทำผิดสัญญาจะต้องมีการพิสูจน์ถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น การกำหนดเบี้ยปรับและค่าเสียหายล่วงหน้าถือได้ว่าเป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นในระบบกฎหมายของแทบทุกประเทศ ในเชิงทฤษฎีปัญหาเรื่องนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นการพยายามสร้าง “ดุลยภาพ” ในระหว่างหลักและทฤษฎีกฎหมาย 3 ประการ ได้แก่ หลักเรื่องความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาและเสรีภาพในการทำสัญญา หลักเรื่องความเป็นธรรมต่อปัจเจกชนแต่ละคน และหลักความแน่นอนของกฎหมาย วิวัฒนาการของการหา “ดุลยภาพ” ในกรณีนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคทุกสมัย ขึ้นอยู่กับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและทัศนคติของกฎหมายและนักกฎหมายในแต่ละช่วงเวลาจะให้น้ำหนักในแต่ละส่วนมากน้อยต่างกันเพียงใด โดยแนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดเบี้ยปรับ แบ่งได้เป็น 4 แนวความคิด คือ

แนวความคิดแรกสามารถกำหนดเบี้ยปรับได้โดยไม่จำกัดจำนวน แนวความคิดที่สองที่ไม่สามารถกำหนดเบี้ยปรับได้ แนวความคิดที่สามการกำหนดเบี้ยปรับต้องสมเหตุสมผลในขณะทำสัญญา และแนวความคิดที่สี่กำหนดเบี้ยปรับต้องอยู่ในความควบคุมของศาล ส่วนแนวความคิดในการหักค่าจ้างนั้น จากการศึกษาพัฒนาการของแนวความคิดในการหักค่าจ้างนั้นพบว่ากฎหมายแรงงานของต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศในกลุ่มระบบกฎหมายแบบระบบกฎหมายซีวิลลอว์ (Civil Law) หรือประเทศในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ (Common Law) ล้วนมีเจตนารมณ์ในอันที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับเงินค่าจ้างเต็มจำนวน ให้เพียงพอแก่การครองชีพ สมดังคำกล่าวที่ว่ากองทัพต้องเดินด้วยท้อง มิให้ต้องถูกหักค่าจ้างมากมายจนไม่เพียงพอ

ต่อการดำรงชีพ การห้ามหักค่าจ้างเป็นเรื่องหลักส่วนกรณีอย่างใดจะหักค่าจ้างได้จะต้องเป็นข้อยกเว้นจริงๆ ซึ่งต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างโดยแท้

ตามกฎหมายเยอรมัน จากการศึกษากฎหมายแรงงานเยอรมัน (Arbeitsgesetze) ไม่มีการบัญญัติเกี่ยวกับการหักเงินค่าจ้าง โดยปกตินายจ้างจะทำประกันภัยกับบริษัทประกันภัยเกี่ยวกับความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นกับทรัพย์สินของนายจ้างไว้ เมื่อลูกจ้างทำให้เกิดความเสียหายขึ้น บริษัทประกันภัยจะเป็นผู้จ่ายเงินค่าสินไหมทดแทนให้แก่ นายจ้างตามสัญญาประกันภัย

ส่วนการไม่จ่ายค่าจ้างนั้น เป็นไปตามหลักเรื่องสัญญาต่างตอบแทนเช่นเดียวกับประเทศไทย กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างไม่ทำงาน นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้าง หรือในกรณีที่ลูกจ้างมาทำงานสายซึ่งก็คือการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่คือไม่ทำงานก็ไม่มีสิทธิจะได้รับค่าจ้าง เป็นการตอบแทนโดยคิดตามสัดส่วนของการมาสาย อันเป็นไปตามหลักกฎหมายเรื่องหนี้ข้อ 280 โดยการมาสายนั้น ถ้าในสัญญาเขียนกำหนดเวลาไว้ เมื่อลูกจ้างไม่มาทำงานตามกำหนดเวลาเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำผิดสัญญา นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างตามจำนวนเวลาที่ลูกจ้างมาสาย อันเป็นการกระทำตามข้อปฏิบัติในสัญญา และตามหลักกฎหมายว่าด้วยสัญญาข้อ 611 สัญญาจ้างแรงงาน ถ้ามีการทำผิดสัญญาการทำงานก็เป็นการไม่จ่ายตามสัญญา แต่ไม่ใช่เป็นเรื่องของการหักค่าจ้าง การหักค่าจ้างนั้นเป็นเรื่องที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง แต่นายจ้างใช้อำนาจตามข้อสัญญาหรือตามกฎหมายหักเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับนั้นไว้ นอกจากนี้การที่นายจ้างกำหนดข้อห้ามต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยในที่ทำงาน เช่น การห้ามสูบบุหรี่ในที่ทำงาน การต้องให้สวมเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุ เป็นต้น หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ แล้วเกิดความเสียหายขึ้น ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้กระทำต้องเป็นผู้รับผิดชอบชดเชยความเสียหายนั้น แต่ไม่ใช่เป็นเรื่องการหักเงินเดือน แต่ทั้งนี้ ลูกจ้างอาจไม่มีเงินที่จะมาชำระ จึงยอมให้นายจ้างเอาเงินเดือนไปจ่ายได้ แต่ไม่ใช่เป็นการหักเงินเดือน

การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2468 กฎหมายเรื่องเบี้ยปรับไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด โดยยังอยู่ในหลักการที่ให้ศาลเป็นผู้ควบคุมซึ่งหากเบี้ยปรับสูงเกินไป ศาลมีอำนาจลดจำนวนลงได้ โดยพิเคราะห์ถึงทางได้เสียของเจ้าหนี้ทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 383 แต่การที่จะวินิจฉัยว่าเบี้ยปรับที่ลดเป็นจำนวนสมควรเพียงใดนั้น ทางกฎหมายไม่ได้บัญญัติว่าทางได้เสียของเจ้าหนี้ดังกล่าวนี้ได้แก่อะไรบ้าง จึงต้องศึกษาจากแนวคำพิพากษาของศาลเป็นหลัก

เมื่อนายจ้างเกิดสิทธิที่จะบังคับเอาเบี้ยปรับหรือบังคับให้ลูกจ้างชำระเบี้ยปรับตามที่ลูกจ้างตกลงว่าจะให้เบี้ยปรับแก่นายจ้างเมื่อลูกจ้างผิดสัญญาที่ดี หรือเมื่อนายจ้างเกิดสิทธิที่จะหักค่าจ้างเพราะเป็นไปตามเงื่อนไขของกฎหมายที่ให้สิทธินายจ้างหักค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่น และได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้วก็ดี ผลในทางกฎหมายของเบี้ยปรับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และการหักค่าจ้างในกฎหมายแรงงานมีทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันไปตามสภาพและลักษณะดังนี้

3.1 การบังคับตามสิทธิ

ในกรณีที่ลูกจ้างต้องชำระเบี้ยปรับให้แก่นายจ้างตามที่ได้ตกลงกันไว้ นายจ้างมีสิทธิบังคับเอาเบี้ยปรับได้ทันทีโดยการริบเบี้ยปรับนั้นหากว่าลูกจ้างได้ให้เบี้ยปรับแก่นายจ้างล่วงหน้า หรือขณะทำสัญญาจ้าง เช่น ลูกจ้างตกลงไว้ว่าหากผิดสัญญาหรือทำให้นายจ้างเสียหายก็ให้นายจ้างริบเงินประกันที่วางประกันการทำงานไว้ได้ เมื่อลูกจ้างผิดสัญญาหรือทำให้นายจ้างเสียหายแล้ว นายจ้างก็ริบเงินประกันอันเป็นเบี้ยปรับนั้นได้ทันทีโดยไม่ต้องฟ้องคดีต่อศาล เช่นเดียวกับกรณีที่นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้างเพื่อชำระภาษีเงินได้ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนังสือสหกรณ์ออมทรัพย์ เงินประกัน เงินสะสม หรือเพื่อชดเชยค่าเสียหายในกรณีที่ลูกจ้างกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 นายจ้างก็มีสิทธิหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ดังกล่าวได้ทันทีโดยไม่ต้องฟ้องคดีต่อศาล อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างไม่ได้วางเงินประกันหรือชำระเบี้ยปรับไว้เป็นประกันการทำงานล่วงหน้าก็ไม่มีกรณีที่นายจ้างจะริบเบี้ยปรับได้ นายจ้างต้องเรียกให้ลูกจ้างชำระเบี้ยปรับให้แก่นายจ้าง หากลูกจ้างไม่ชำระให้แก่นายจ้างตามที่ตกลงกันไว้ นายจ้างจะหักค่าจ้างชำระเบี้ยปรับไม่ได้ นายจ้างต้องใช้สิทธิทางศาลโดยการฟ้องร้องคดีบังคับให้ลูกจ้างชำระเบี้ยปรับ

3.2 การขอลดจำนวนเบี้ยปรับ

เบี้ยปรับเป็นหนี้อุปกรณ์และเกิดขึ้นด้วยความตกลงของลูกจ้างและนายจ้าง หากมีกรณีที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบชำระเบี้ยปรับให้แก่นายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าเป็นจำนวนสูงเกินกว่าความเสียหายที่นายจ้างได้รับ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอให้นายจ้างลดจำนวนเบี้ยปรับลงได้ หากนายจ้างเห็นสมควรหรือมีความเมตตาแก่ลูกจ้าง นายจ้างจะตกลงลดเบี้ยปรับให้ลูกจ้างก็ได้ ซึ่งเป็นไปตาม

เจตนาของคู่กรณี ไม่มีกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างลดเบี้ยปรับให้แก่ลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างไม่ลดจำนวนเบี้ยปรับให้ ลูกจ้างที่ชำระเบี้ยปรับให้แก่นายจ้างแล้วจะฟ้องคดีต่อศาลขอให้บังคับนายจ้างลดจำนวนเบี้ยปรับลงไม่ได้ แต่ถ้าลูกจ้างยังไม่ได้ชำระเบี้ยปรับ เมื่อนายจ้างฟ้องคดีต่อศาลบังคับให้ลูกจ้างชำระเบี้ยปรับ หากศาลเห็นว่าเบี้ยปรับนั้นสูงเกินสมควร ศาลจะลดลงเป็นจำนวนพอสมควรก็ได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 383 วรรคหนึ่ง แต่การหักเงินค่าจ้างชำระหนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 นั้น ศาลไม่มีอำนาจพิพากษาให้ลดจำนวนที่นายจ้างต้องหักตามกฎหมายได้ เพราะเป็นสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมาย และกฎหมายได้กำหนดจำนวนเงินค่าจ้างที่จะหักได้ไว้แล้ว โดยให้นายจ้างหักได้ไม่เกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง

3.3 การพิสูจน์สิทธิและค่าเสียหาย

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ชำระเบี้ยปรับและนายจ้างมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิทางศาล เมื่อนายจ้างฟ้องคดีต่อศาลขอให้บังคับลูกจ้างชำระเบี้ยปรับ เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องพิสูจน์ให้ศาลเห็นว่าข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้างที่ให้สิทธินายจ้างเรียกเอาเบี้ยปรับได้และนายจ้างมีหน้าที่ต้องพิสูจน์ให้ศาลเห็นอีกว่านายจ้างได้รับความเสียหายเกินไปกว่าหรือเท่ากับจำนวนเบี้ยปรับที่เรียกเอานั้น แต่การหักค่าจ้างเป็นสิทธิตามกฎหมายที่อนุญาตให้นายจ้างหักค่าจ้างได้ทันทีเมื่อลูกจ้างมีหนี้ที่ต้องชำระโดยนายจ้างไม่ต้องฟ้องคดีต่อศาลและไม่ต้องพิสูจน์ถึงความเสียหายที่นายจ้างได้รับว่ามีมากน้อยเพียงใด หากนายจ้างฝ่าฝืนหักค่าจ้างโดยไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 ก็เป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือฟ้องคดีต่อศาลให้ระงับการกระทำอันฝ่าฝืนกฎหมายของนายจ้างหรือให้คืนเงินค่าจ้างที่หักไปโดยมิชอบ ซึ่งเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องพิสูจน์ถึงการกระทำอันมิชอบของนายจ้าง

เมื่อพิจารณาถึงผลทางกฎหมายระหว่างเบี้ยปรับและการหักค่าจ้างดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วสรุปได้ว่า เบี้ยปรับและการหักค่าจ้างมีความแตกต่างกันในการบังคับใช้กับลูกจ้าง ซึ่งเบี้ยปรับเป็นสิทธิที่เกิดขึ้นระหว่างคู่สัญญาโดยต้องมีการแสดงเจตนาดกตกลงร่วมกันกันจึงจะเกิดสิทธิในการเรียกเบี้ยปรับได้ แต่สำหรับการหักค่าจ้างนั้นจะต้องเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติรวมถึงการหักค่าจ้างตามสัญญาต่างตอบแทนเท่านั้น จะตกลงให้มีการหักค่าจ้างที่แตกต่างจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้ เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย คู่สัญญาจึงไม่สามารถตกลงให้มีผลแตกต่างจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ได้ หาก

คู่สัญญาตกลงกันแตกต่างจากที่บัญญัติไว้จะทำให้ข้อตกลงดังกล่าวเป็นโมฆะ (มาตรา 150 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) แต่ไม่ว่าจะเป็นการตกลงเรื่องเบี้ยปรับในสัญญาจ้างแรงงาน หรือการหักค่าจ้างก็ดี นายจ้างได้ดำเนินการใช้สิทธิทั้งการเรียกเบี้ยปรับและการหักค่าจ้างโดยไม่สนใจต่อบทบัญญัติของกฎหมาย ใช้อำนาจในการเจรจาต่อรองที่เหนือกว่าในการบังคับเอากับ ค่าจ้างของลูกจ้างด้วยการเรียกเบี้ยปรับ หรือหักค่าจ้างเพื่อนำมาบรรเทาความเสียหายให้แก่ นายจ้างก่อนที่จะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ดังปัญหาที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงเป็น ประเด็นปัญหาที่ผู้เขียนนำมาศึกษาในครั้งนี้ เพื่อหาทางแก้ปัญหาเยียวยาให้ลูกจ้างได้รับความ เป็นธรรมโดยแท้จริงต่อไป

จ่านักหอสมุด