

ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ค่าตอบแทนการทำงานไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ล้วนแต่เป็นรายได้หลักของลูกจ้างที่จะต้องนำไปใช้จ่ายในครอบครัว ตามปกติค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างก็มีจำนวนเพียงเล็กน้อย เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดำรงชีพ หากนายจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากค่าตอบแทนการทำงานโดยมิชอบ เช่น ให้ลูกจ้างกู้เงินโดยคิดดอกเบี้ยในอัตราสูง ขายสินค้าให้ลูกจ้างในราคาที่แพงกว่าท้องตลาด ให้ลูกจ้างเบิกเงินเดือนล่วงหน้าโดยคิดค่าตอบแทน แล้วนำหนี้จำนวนดังกล่าวมาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน หรือหักค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเพื่อชำระหนี้ให้แก่บุคคลภายนอก เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานหลังจากถูกหักเพียงเล็กน้อย ไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในครอบครัว ทำให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความเดือดร้อน ซึ่งอาจมีผลกระทบถึงเศรษฐกิจและสังคมของชาติด้วย

จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องกำหนดมาตรการในการควบคุมการหักค่าตอบแทนการทำงานของนายจ้าง ไม่ปล่อยให้ นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานตามอำเภอใจอีกต่อไป ต่อมาจึงได้มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมการหักค่าตอบแทนการทำงานของนายจ้าง ความว่า "ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำเอาหนี้อื่นมาหักมิได้" โดยบทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดคำนิยามศัพท์หรือให้ความหมายของคำว่า "หนี้อื่น" ว่าหมายถึงหนี้ประเภทใดที่นายจ้างไม่สามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้

หลังจากบทบัญญัติดังกล่าวมีผลใช้บังคับ บทบัญญัติดังกล่าวมีปัญหาทั้งในเรื่องการตีความและปัญหาในทางปฏิบัติ กล่าวคือ นักกฎหมายแรงงานได้ให้ความเห็นของคำว่า "หนี้อื่น" แตกต่างกันไป โดยฝ่ายแรกเห็นว่า คำว่าหนี้อื่น หมายถึงหนี้ทุกประเภทนายจ้างไม่สามารถนำ

มาจากคำตอบแทนการทำงานได้ ส่วนฝ่ายที่สองเห็นว่า "หนี้อื่น" หมายความว่าถึงหนี้ที่มีใช้  
 มูลหนี้ที่เกี่ยวกับมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำ เพื่อเป็นสวัสดิการหรือเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง เช่น  
 ค่าสมาชิกสหภาพแรงงานที่นายจ้างทรงจ่าย หนี้เงินกู้ หนี้ที่ลูกจ้างทำละเมิดทำให้ทรัพย์สิน  
 ของนายจ้างเสียหาย ส่วนฝ่ายที่สามเห็นว่า "หนี้อื่น" เป็นมูลหนี้ที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน  
 ตามสัญญาจ้าง เช่น หนี้เงินกู้ ไม่ว่าจะ เป็นหนี้เงินกู้ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือระหว่าง  
 ลูกจ้างกับบุคคลภายนอกก็ตาม ส่วนปัญหาในทางปฏิบัติก็มักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยนายจ้าง  
 จำนวนมากมักจะนำเอาหนี้ประเภทต่าง ๆ ซึ่งนายจ้างทราบดีว่าเป็นหนี้อื่นไม่สามารถนำมาหัก  
 จากคำตอบแทนการทำงานได้ มาหักจากคำตอบแทนการทำงานโดยอ้างว่าหนี้ประเภทดังกล่าว  
 มิใช่ "หนี้อื่น" แม้ลูกจ้างจะทราบว่าลูกจ้างหักคำตอบแทนการทำงานโดยมิชอบ แต่ลูกจ้าง  
 ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ไม่มีโอกาสที่จะฟ้อง เรียกเงินที่ลูกจ้างหักคำตอบแทนการทำงาน  
 โดยมิชอบได้ แม้การฟ้อง เรียกเงินคำตอบแทนการทำงานที่ถูกหักโดยมิชอบซึ่งจะต้องฟ้องต่อ  
 ศาลแรงงานโดยไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมก็ตาม แต่การดำเนินคดีในศาลซึ่งจะต้องมีการสืบ  
 พยานซึ่งลูกจ้างไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเอง ลูกจ้างจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่ทนายความ  
 ในการดำเนินคดีแทนลูกจ้างซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในจำนวนมากพอสมควร หากเป็นลูกจ้างมีฐานะ  
 ยากจนหาเข้ากินค่าคงจะไม่มีโอกาสฟ้อง เรียกเงินคำตอบแทนดังกล่าวคืนจากนายจ้างได้ และ  
 ประการสำคัญ คือ หลังจากที่ลูกจ้างถูกหักคำตอบแทนการทำงาน คำตอบแทนการทำงานที่  
 ลูกจ้างได้รับหลังจากถูกหักจะเหลือจำนวนเพียงเล็กน้อย ไม่เพียงพอแก่การใช้ในการดำรงชีพ

ในขณะที่เดียวกันปัญหาข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหาการ  
 หักคำตอบแทนการทำงานโดยมิชอบก็ได้เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวมี  
 ข้อพิพาทว่า หนี้ประเภทต่าง ๆ ที่นายจ้างนำมาหักจากคำตอบแทนการทำงานเป็น "หนี้อื่น"  
 ซึ่งนายจ้างสามารถนำมาหักจากคำตอบแทนการทำงานได้หรือไม่ ต่อมาปัญหาการหักคำตอบ  
 แทนการทำงานได้ถูกนำขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเป็นจำนวนมาก และในที่สุดศาลฎีกา  
 ได้พิพากษาโดยให้เหตุผลคำว่า "หนี้อื่น" ว่า หมายถึง หนี้ที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามสัญญาจ้าง  
 เช่น หนี้เงินกู้ไม่ว่าจะเป็นหนี้เงินกู้ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือหนี้เงินกู้ระหว่างลูกจ้างกับ

บุคคลภายนอกก็ตาม หรือสินค้าซื้อสินค้าเงินเชื่อจากร้านค้าสหกรณ์ แต่หากเป็นหนี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ เช่น ค่าเช่าที่พักที่นายจ้างจัดให้ ค่าบริการรถยนต์รับส่งที่นายจ้างจัดให้ หนี้ที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบกพร่อง เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

แม้จะมีคำพิพากษาของศาลฎีกาได้วินิจฉัยเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้แล้วก็ตาม แต่ยังมีปัญหาอีกว่าหนี้ประเภทต่าง ๆ เช่น หนี้เกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม กองทุนเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าสมาชิกสหกรณ์ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ฯลฯ ซึ่งศาลฎีกายังมิได้วินิจฉัยว่าหนี้ดังกล่าว เป็นหนี้อื่นซึ่งนายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้หรือไม่ นับว่าปัญหาการหักค่าตอบแทนการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังคง เป็นปัญหาอยู่

และจากการศึกษาเปรียบเทียบมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยกับต่างประเทศ โดยเฉพาะของประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่นและประเทศฟิลิปปินส์แล้ว พบว่ามาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยมีข้อบกพร่องสองประการ คือ ประการแรก มาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทย ได้กำหนดบทบัญญัติในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า "ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้" โดยมีได้กำหนดนิยามศัพท์หรือให้ความหมายของคำว่า "หนี้อื่น" ว่าหมายถึงหนี้ประเภทใด ทำให้เกิดปัญหาในการตีความและปัญหาในทางปฏิบัติ ต่างกับมาตรการในการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่นและประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งกำหนดมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้อย่างชัดเจนว่า หนี้ประเภทใดบ้างที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้

ข้อบกพร่องประการที่สองของมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทย คือ มาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยมิได้กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานต่างกับมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่นและประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้เป็นจำนวนแน่นอน โดยประเทศสิงคโปร์นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานในวงเงินไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าตอบแทน

การทำงานที่ได้รับ ประเด็นที่ 25 ของคำตอบแทนการทำงานที่ได้รับ ส่วนประเทศฟิลิปปินส์กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานเฉพาะกรณีที่มีความเสียหาย สูญหายหรือความชำรุดบกพร่องของเครื่องจักร เครื่องมือหรือวัตถุที่ใช้ในการปฏิบัติงานเสียหาย ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของลูกจ้าง นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนกรณีดังกล่าวในวงเงินไม่เกินร้อยละ 20 ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับในระยะเวลา 1 สัปดาห์

การกำหนดมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงาน โดยกำหนดให้นายจ้างนำหนี้ของลูกจ้างเพียงบางประเภทหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ เป็นการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น เพราะหากหนึ่งบางประเภทที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้มีจำนวนมาก เมื่อนายจ้างนำหนี้จำนวนดังกล่าวซึ่งมีจำนวนมากหักจากค่าตอบแทนการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างที่ได้รับหลังจากถูกหักจะเหลือเพียงเล็กน้อย ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานหลังจากถูกหักไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในครอบครัว การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยมิได้กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงาน นับได้ว่าเป็นจุดที่บกพร่องควรได้รับการแก้ไข

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากมาตรการในการควบคุมการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยมีข้อบกพร่องย่อมมีผลกระทบต่อการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน ทำให้ไม่สามารถคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น มาตรการในการควบคุมการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยจึงควรได้รับการแก้ไขข้อบกพร่อง ดังนี้

(1) กำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าเป็นหนี้ประเภทใดบ้าง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติ เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมายดีพอ และการกำหนด

ประเภทของหนี้ที่ให้นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ ควรเป็นหนี้ประเภทหนี้ที่นายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นผลที่ให้นายจ้างไม่สามารถแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากค่าตอบแทนการทำงานได้ เช่น หนี้เกี่ยวกับเงินสะสมกองทุนเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าสมาชิกสหกรณ์ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน เป็นต้น

แต่การกำหนดเฉพาะประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น โดยไม่เปิดช่องให้มีการกำหนดเพิ่มเติมว่า หนี้ประเภทหนึ่งประเภทใดสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้อีก น่าจะเป็นการจำกัดมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงาน เพราะเวลาและสถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไป อาจมีเหตุจำเป็นหรือความเหมาะสมที่จำเป็นต้องเพิ่มเติมหนี้ประเภทใดประเภทหนึ่ง ให้นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้อีก เพื่อความเป็นธรรมและเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ซึ่งสามารถกระทำได้โดยกำหนดให้เป็นอำนาจของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้มีอำนาจในการให้ความเห็นชอบในการที่จะนำหนี้ประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดมาหักค่าตอบแทนการทำงาน

(2) ควรกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานให้ชัดเจน เพราะการกำหนดมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงาน หากจะทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์อย่างแท้จริงแล้ว ควรที่จะต้องจำกัดทั้งประเภทหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน และจำกัดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานด้วย เพราะหากจำกัดเฉพาะประเภทของหนี้ที่จะนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว หากจำนวนหนี้ที่นายจ้างนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานมีจำนวนสูง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับหลังจากการหักจะเหลือเพียงเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในครอบครัว แต่หากจำกัดทั้งประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานและกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานแล้ว แม้จำนวนหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานจะมีจำนวนสูง แต่นายจ้างก็ไม่สามารถหักค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าวงเงินที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจกำหนดวงเงินไม่เกินร้อยละ 25 หรือร้อยละ 50 ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานหลังจากหักจำนวนพอสมควรที่จะนำไปใช้จ่ายในครอบครัว

สำหรับวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานกำหนดไว้อย่างไรจึงจะเหมาะสม นั้น เป็นเรื่องที่น่าพิจารณาหากให้นายจ้างหักมากไปลูกจ้างก็จะเดือดร้อน หากให้นายจ้างหักน้อยไป สวัสดิการและความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่ลูกจ้างควรจะได้รับจากนายจ้างจะน้อยลง หากพิจารณาจากวงเงินการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศเพื่อนบ้าน ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นประเทศในเขตเอเชีย มีเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนความเป็นอยู่และ เศรษฐกิจของประเทศดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับของไทยมาก ดังนั้น วงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศดังกล่าวน่าจะ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา กำหนดวงเงินการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยได้

วงเงินการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดไว้เฉพาะการหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีที่ความเสียหายอันเกิดจากความบกพร่องของลูกจ้าง เป็นเหตุให้ เครื่องจักร เครื่องมือ และวัตถุที่ใช้ในการทำงานของนายจ้างได้รับความเสียหาย โดยกำหนดวงเงินในการหักเพียงร้อยละ 20 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในระยะเวลา 1 สัปดาห์ ส่วนอื่น ๆ อีก 6 ประเภทมิได้กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้เลย นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานในหนึ่งประเภทต่าง ๆ สำหรับหนึ่ง 6 ประเภทนี้ได้เต็มจำนวนหนึ่ง การกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงาน เช่น ประเทศฟิลิปปินส์นี้จึง เป็นการคุ้มครองการหักค่าตอบแทนการทำงานน้อยมาก

การกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์ กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับการให้ความคุ้มครองในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์กำหนดไว้สูงกว่า ประเทศฟิลิปปินส์ แต่การกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ถึงร้อยละ 50 ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับ และหากนายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานเต็มวงเงินที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างจะเหลือค่าตอบแทนการทำงานไว้ใช้จ่ายเพียงครั้งเดียว หากนำมาตราการนี้มาใช้ในประเทศไทย ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าตอบแทนการทำงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไม่น้อยกว่าวันละ 125 บาท ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างมีรายได้ประมาณเดือนละ 4,000 บาท จะถูกหัก 2,000 บาท เหลือไว้ใช้จ่ายเพียง 2,000 บาท ซึ่งเป็นเงินจำนวนน้อยมาก คงจะไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

ส่วนการกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศไทย กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับเป็นการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าประเทศสิงคโปร์ หากนำมาตราการในการกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศไทยมาบังคับใช้ในประเทศไทย ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าตอบแทนการทำงานเดือนละ 4,000 บาท จะถูกหัก 1,000 บาท เหลือค่าตอบแทนการทำงานไว้ใช้จ่าย 3,000 บาท นับได้ว่าเงินที่เหลือหลังจากการหักเป็นจำนวนเงินมากพอสมควรแก่การใช้จ่ายในการดำรงชีพ

ผู้เขียนเห็นว่าวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยน่าจะกำหนดไว้เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น เพราะกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าประเทศฟิลิปปินส์และประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้ การกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานในวงเงินไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับ นับว่าเป็นจำนวนเงินมากพอสมควร และทำให้ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับหลังจากการหักเพียงพอแก่การใช้จ่าย ไม่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

เนื่องจากบทบัญญัติในการหักค่าตอบแทนการทำงานมีข้อบกพร่อง ผู้เขียนขอเสนอแนะมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัตินี้ดังกล่าว ดังนี้

นายจ้างจะนำหนี้ประเภทใด ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงานมิได้ เว้นแต่หนี้ประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- (1) ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน
- (2) ค่าสมาชิกสหกรณ์
- (3) หนี้เกี่ยวกับเงินสะสมกองทุนเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (4) มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานได้
- (5) หนี้ประเภทอื่น ๆ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ทั้งนี้ ในการหักค่าตอบแทนการทำงานดังกล่าวจะต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง เว้นแต่การหักค่าตอบแทนการทำงานซึ่งนายจ้างกระทำตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

อนึ่ง นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานได้ไม่เกินร้อยละ 25 ในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในแต่ละครั้ง

การหักค่าตอบแทนการทำงานตาม (1)-(4) ล้วนแต่เป็นการหักค่าตอบแทนในมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำเพื่อสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างทั้งสิ้น ดังนั้น ในการหักค่าตอบแทนการทำงานตาม (5) ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ควรต้องเป็นมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง เช่นเดียวกัน เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากค่าตอบแทนการทำงานโดยมิชอบ

อนึ่ง แม้ลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานหลังจากถูกหักน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดก็ตาม แต่ก็ไม่ถือว่านายจ้างจ่ายค่าตอบแทนการทำงานต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานเต็มจำนวน แต่ค่าตอบแทนการทำงานบางส่วนถูกหักออกไปเนื่องจากลูกจ้างได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ จากนายจ้าง ซึ่งประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับจากนายจ้างก็มีมูลค่าเท่ากับค่าตอบแทนการทำงานในส่วนที่ถูกหักนั้นเอง ถือได้ว่านายจ้างจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย