

## วิเคราะห์ปัญหาและ เปรียบเทียบการหาค่าตอบแทนการทำงานของไทยกับต่างประเทศ

### 4.1 ปัญหาการหาค่าตอบแทนการทำงานในประเทศไทย

ปัญหาในการหาค่าตอบแทนการทำงานแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ

4.1.1 ปัญหาในการตีความกฎหมาย

4.1.2 ปัญหาในทางปฏิบัติ

#### 4.1.1 ปัญหาในการตีความกฎหมาย

มาตรการในการหาค่าตอบแทนการทำงานได้กำหนดไว้แต่เพียงกว้าง ๆ ว่า "ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้"<sup>1</sup> มักเกิดปัญหาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่า หนี้อื่นที่นายจ้างไม่สามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ หมายถึง หนี้อื่นประเภทใด เพราะบทบัญญัติว่าด้วยการหาค่าตอบแทนการทำงานมิได้กำหนดให้ชัดเจนว่าหนี้อื่นประเภทใดที่นายจ้างสามารถนำมาหักค่าตอบแทนการทำงานได้ และก็มีได้กำหนดคำนิยามศัพท์ของคำว่า "หนี้อื่น" ว่าหมายถึงหนี้อื่นประเภทใดที่นายจ้างไม่สามารถนำไปหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ ซึ่งแตกต่างจากหลาย ๆ ประเทศที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น ประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น

<sup>1</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน



นักกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายเป็นอย่างดี ก็ยังได้มีความเห็นเกี่ยวกับความหมายของคำว่า "หนี้อื่น" แตกต่างกันไป โดยฝ่ายแรกเห็นว่า คำว่า "หนี้อื่น" หมายถึง หนี้ทุกประเภทนายจ้างไม่สามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ ส่วนฝ่ายที่สองเห็นว่า "หนี้อื่น" หมายถึงหนี้ที่มีมูลหนี้ที่เกี่ยวกับมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง เช่น หนี้เงินกู้ ค่าสินค้าที่ซื้อจากนายจ้าง สำหรับฝ่ายที่สามมีความเห็นว่า "หนี้อื่น" เป็นมูลหนี้ที่ไม่เกี่ยวเนื่องกับมูลหนี้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง เช่น หนี้เงินกู้ ไม่ว่าจะ เป็นหนี้เงินกู้ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือ หนี้เงินกู้ระหว่างลูกจ้างกับบุคคลภายนอก

#### 4.1.2 ปัญหาในทางปฏิบัติ

เนื่องจากบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายแรงงาน ได้กำหนดมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า "ในการหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำเอาหนี้อื่นมาหักมิได้" โดยบทบัญญัตินี้ดังกล่าว มิได้ระบุประเภทของหนี้ที่จะนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานให้เห็นอย่างชัดเจนว่า หนี้ประเภทใดบ้างที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ และบทบัญญัตินี้ดังกล่าว ก็มีได้ให้ความหมายหรือกำหนดนิยามศัพท์ว่า "หนี้อื่น" หมายถึง หนี้ประเภทใดบ้างที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ ทำให้นายจ้างจำนวนมากนำเอาหนี้ประเภทต่าง ๆ ซึ่งนายจ้างทราบว่าหนี้ประเภทดังกล่าวเป็นหนี้อื่น ไม่สามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้มาหักจากค่าตอบแทนการทำงานโดยอ้างว่าหนี้ประเภทดังกล่าวมิใช่เป็นหนี้อื่น นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานโดยไม่เป็นธรรม อาจทำให้ค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับหลังจากการถูกหักเหลือเพียงเล็กน้อย ไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในครอบครัว

แม้ลูกจ้างจะทราบข้อเท็จจริงในภายหลังว่าถูกนายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานโดยมิชอบก็ตาม แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่มักจะ เป็นผู้ที่มีฐานะยากจน ไม่มีโอกาสที่จะไปฟ้องเรียกเงินที่ถูกนายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานโดยมิชอบจากนายจ้างได้ แม้การฟ้องเรียกเงิน



ค่าตอบแทนการทำงานคืนจากนายจ้างจะต้องฟ้องต่อศาลแรงงานซึ่งไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมก็ตาม แต่การดำเนินคดีในศาลแรงงานจะต้องมีการสืบพยานซึ่งลูกจ้างไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ ลูกจ้างจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้แก่ทนายความเพื่อดำเนินคดีแทน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมากพอสมควร หากลูกจ้างเป็นผู้ฐานะยากจนหาเข้ากินค่าคงจะไม่มีโอกาสที่จะฟ้องเรียกเงินค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างหักไปโดยมิชอบจากนายจ้างได้ ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมากที่ลูกจ้างไม่มีแม้กระทั่งโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานคืนจากนายจ้าง ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างถูกหักโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ต่อมาได้มีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกรณีการหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งข้อพิพาทดังกล่าวมีปัญหาว่านายจ้างสามารถนำหนี้ประเภทใดประเภทหนึ่งมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้หรือไม่ และปัญหาดังกล่าวได้ถูกนำขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน และในที่สุดปัญหาดังกล่าวได้ขึ้นสู่ศาลฎีกา และศาลฎีกาได้วินิจฉัยวางบรรทัดฐานว่าหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ หมายถึง หนี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเท่านั้น เช่น ค่าเช่าที่พักที่นายจ้างจัดให้ ค่าบริการรถรับส่งซึ่งนายจ้างจัดบริการเพื่อสวัสดิการแก่ลูกจ้าง หนี้ที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นต้น แม้จะมีคำวินิจฉัยของศาลฎีกาวางบรรทัดฐานไว้แล้วก็ตาม แต่ยังมีปัญหาอีกต่อไปว่าหนี้ประเภทอื่น ๆ เช่น หนี้ที่เกี่ยวกับเงินสะสม กองทุนเลี้ยงชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าสมาชิกสหกรณ์ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ซึ่งศาลฎีกายังมิได้วินิจฉัยว่าหนี้ดังกล่าวเป็นหนี้อื่น ซึ่งนายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้หรือไม่ ปัญหาการหักค่าตอบแทนการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงคงเป็นปัญหาอยู่



#### 4.2 การเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีที่ประเทศต่าง ๆ ระหว่างแนวความคิดของนักนิติศาสตร์ไทยกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ

การเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานต่อไปนี้จะเป็นการเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศไทยกับต่างประเทศ และจะทำการเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานตามความเห็นของนักนิติศาสตร์ไทยกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ โดยจะทำการเปรียบเทียบเฉพาะแนวความคิดในการหักค่าตอบแทนการทำงานซึ่งนายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง และแนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง เพื่อต้องการทราบว่า การหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และฟิลิปปินส์ วางหลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้อย่างไร และยึดถือหลักเกณฑ์การหักค่าตอบแทนการทำงานในแนวทางใด

##### 4.2.1 การเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์กับแนวความคิดของนักนิติศาสตร์ไทย

กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ (The Employment Act) ได้กำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้อย่างชัดเจนว่า หนี้ประเภทใดบ้างที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ โดยบทบัญญัตินี้ดังกล่าวได้กำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ถึง 10 ประเภท ดังนี้<sup>2</sup>

<sup>2</sup> International Labour Organization, Labour Protection Law in Asean, The Employment Act Art.27, p. 375.



## (1) การหักค่าตอบแทนเพราะเหตุลูกจ้างขาดงาน

ถือว่าเป็นการลงโทษลูกจ้าง เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร เนื่องจากประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศอุตสาหกรรม แรงงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น หากลูกจ้างขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรย่อมมีผลต่อผลผลิต และอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของชาติได้

การหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีนี้ หากกระทำอย่างตรงไปตรงมาจะเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง เพราะถ้าลูกจ้างไม่ทำงานก็ไม่ควรจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานจากนายจ้าง แต่มีปัญหาที่ควรระมัดระวัง คือ ปัญหาในการลาหยุดงานของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือมีเหตุจำเป็นไม่สามารถไปทำงานได้ นายจ้างอาจกล่าวอ้างว่าลูกจ้างขาดงานเพื่อเป็นเหตุในการหักค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง และหากลูกจ้างจะแสดงพยานหลักฐานว่าเจ็บป่วยหรือมีกิจธุระจำเป็น ก็เป็นเรื่องที่ยุ่งยากและเป็นภาระแก่ลูกจ้างมาก

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับความสูญหายหรือเสียหายของสินค้าซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของลูกจ้างหรือจำนวนเงินซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง ซึ่งความเสียหายหรือสูญหายนั้นจะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างซึ่งไม่อาจปฏิเสธได้

การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับความเสียหายในกรณีนี้ สำหรับความเสียหายที่เกิดกับสินค้าซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลและรับผิดชอบของลูกจ้าง เช่น ยามเฝ้าโกดังสินค้าหลับยามในขณะที่ทำหน้าที่เฝ้าโกดังสินค้า เป็นเหตุให้คนร้าย เข้าไปลักทรัพย์ของนายจ้างในโกดังสินค้านั้น

พนักงานบัญชี มีหน้าที่ดูแลรักษาเงินของนายจ้างทำหน้าที่บกพร่อง เป็นเหตุให้เงินขาดบัญชี นายจ้างสามารถนำค่าเสียหายมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้

การหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีนี้ นายจ้างจะต้องหักไม่เกินความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง

หากมิใช่ความเสียหายหรือความสูญหายของสินค้าซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของลูกจ้าง หรือจำนวนเงินซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง นายจ้างไม่สามารถนำมาหักค่าตอบแทนการทำงานได้ เช่น



ลูกจ้างทำหน้าที่ขนส่งสินค้าให้แก่ นายจ้าง ขณะขนส่งสินค้า สินค้าหล่นมือตกลงมาแตกได้รับความเสียหาย นายจ้างไม่สามารถนำเอาความเสียหายดังกล่าวมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้

(3) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับค่าใช้จ่ายตามจำนวนที่จ่ายจริง เป็นค่าอาหารซึ่งนายจ้างจัดให้โดยคำร้องขอของลูกจ้าง

การจัดอาหารบริการลูกจ้างโดยคิดค่าใช้จ่ายตามจำนวนที่จ่ายจริง นอกจากจะจัดให้เป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแล้ว ยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ช่วยให้ลูกจ้างมีความรักและผูกพันต่อนายจ้าง ย่อมส่งผลถึงปริมาณและคุณภาพในการผลิตด้วย

(4) การหักค่าตอบแทนการทำงาน เป็นค่าที่พักซึ่งนายจ้างจัดให้ การหักค่าตอบแทนในกรณีนี้จะต้องหักไม่เกินมูลค่าที่แท้จริงในการจัดที่พักให้แก่ลูกจ้าง อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่พักอาศัยจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

(5) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับเครื่องอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ ที่นายจ้างเป็นผู้จัดทำโดยได้รับอนุมัติจากผู้ตรวจแรงงาน เครื่องมืออำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ ที่ลูกจ้างจัดทำนี้ นายจ้างมักจะจัดทำให้ตามคำขอของลูกจ้างเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง และนายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานไม่เกินมูลค่าตามจำนวนที่จ่ายจริงในการจัดทำ เช่น การจัดรถรับส่งลูกจ้าง การจัดน้ำอัดลมไว้บริการลูกจ้างในระหว่างเวลาทำงาน แต่การจัดบริการดังกล่าวนี้ไม่หมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการผลิต

(6) การหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชดใช้เงินกู้หรือเงินที่ลูกจ้างขอเบิกล่วงหน้าก่อนกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

(7) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับภาษีเงินได้ที่นายจ้างทรรองจ่าย

(8) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับกองทุนเงินสะสม ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายในนามของลูกจ้างตามบทบัญญัติว่าด้วยกองทุนเงินสะสม



กองทุนเงินสะสมเป็นกองทุนซึ่งเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในทางการเงินเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงาน ซึ่งเงินสมทบบางส่วนที่จะต้องเก็บเข้ากองทุนเงินสะสมเป็นเงินสมทบที่เก็บจากนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อนายจ้างจ่ายเงินสมทบในส่วนของลูกจ้าง นายจ้างจึงสามารถนำมาค่าตอบแทนการทำงานได้

(9) การหักเงินค่าตอบแทนการทำงานสำหรับโครงการบำเหน็จสงเคราะห์ หรือกองทุนเงินสะสม หรือโครงการอื่นตามคำขอร้องของลูกจ้าง ซึ่งตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และได้รับความเห็นชอบจากผู้ตรวจแรงงาน

โครงการบำเหน็จสงเคราะห์เป็นโครงการช่วยเหลือแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโครงการหลังจากลูกจ้างเกษียณอายุแล้ว โดยโครงการจะเป็นผู้จ่ายเงินช่วยเหลือหลังจากที่ลูกจ้างเกษียณอายุ การหักเงินค่าตอบแทนการทำงานสำหรับโครงการบำเหน็จสงเคราะห์หรือกองทุนเงินสะสม จะต้องกระทำตามคำขอร้องของลูกจ้างและได้รับความเห็นชอบของผู้ตรวจแรงงาน เป็นโครงการที่นายจ้างกระทำเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

(10) การหักค่าตอบแทนการทำงานโดยได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่สหกรณ์ที่ได้จดทะเบียนตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าบำรุงค่าธรรมเนียมนักตราเงินกู้ ดอกเบี้ย และค่าธรรมเนียนอื่นที่ลูกจ้างต้องจ่ายให้แก่สหกรณ์ดังกล่าว

(11) การหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชำระหนี้ประเภทอื่น โดยได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

#### 4.2.1.1 การเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์

การหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

การหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์ตามที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิหักค่าตอบแทนการทำงานได้ทั้งหมด 10 ประเภท ปรากฏว่าเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเสีย 8 ประเภท คือ



(1) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับค่าใช้จ่ายตามที่จ่ายจริง เป็นค่าอาหารซึ่งนายจ้างจัดให้ตามคำร้องขอของลูกจ้าง

การจัดอาหารให้แก่ลูกจ้างโดยคิดค่าใช้จ่ายตามความเป็นจริง เป็นสวัสดิการที่นายจ้างกระทำเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับความสะดวกสบายในการรับประทาน อาหาร รับประทานอาหารในราคาถูกลง ทำให้ลูกจ้างประหยัด เป็นอาหารที่มีปริมาณและคุณภาพ ที่เพียงพอ

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าที่พักอาศัยซึ่งนายจ้างจัดให้ การหักค่าตอบแทนการทำงานกรณีดังกล่าวนี้จะต้องหักไม่เกินมูลค่า ตามความเป็นจริงของค่าใช้จ่ายในการจัดที่พักอาศัยดังกล่าว การก่อสร้างที่พักอาศัยจะต้องจัดทำอุปกรณ์และเครื่องใช้ภายในบ้านตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นายจ้างกระทำเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ลูกจ้างพักอาศัยในบริเวณเดียวกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ใกล้เคียงที่ทำงานและ เป็นค่าเช่าในราคาถูกลง

(3) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับเครื่องอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดทำโดยได้รับอนุมัติจากผู้ตรวจแรงงาน

การหักค่าตอบแทนการทำงานประเภทนี้ หมายถึง การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับอำนวยความสะดวกและเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างซึ่งมักจะทำตามคำร้องขอของลูกจ้าง เช่น ค่าบริการรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้ การจัดเครื่องทำน้ำเย็นเพื่อให้ลูกจ้างมีน้ำเย็นดื่ม เป็นการจัดทำเพื่อเป็นสวัสดิการและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(4) การหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชดใช้เงินกู้ หรือเงินที่ลูกจ้างเบิกล่วงหน้าก่อนกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

การให้ลูกจ้างกู้เงินหรือการให้ลูกจ้างเบิกค่าตอบแทนการทำงานล่วงหน้ามีเจตนารมณ์เพื่อให้นายจ้างช่วยเหลือลูกจ้างยามลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่ฐานะยากจนและมาจากครอบครัวที่ยากจน คนที่ลูกจ้างสนิทชิดชอบคงจะไม่มีใครที่จะพอพึ่งพาอาศัยได้นอกจากนายจ้างของเขาเอง การกู้เงินหรือการเบิกค่าตอบแทนการทำงานล่วงหน้าจึงมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนในเรื่อง เงินทอง



แต่มีข้อควรระมัดระวังในทางปฏิบัติ นายจ้างอาจอาศัยช่องว่างของกฎหมายนำเอาการกู้เงินหรือการ เบิกค่าตอบแทนการทำงานล่วงหน้าไปแสวงหาผลประโยชน์ จากค่าตอบแทนการทำงานในทางมิชอบ เช่น เรียกผลประโยชน์จากการกู้หรือจากการ เบิกค่าตอบแทนการทำงานล่วงหน้า

(5) การหักเงินค่าตอบแทนการทำงานสำหรับภาษีเงินได้ที่นายจ้าง  
ทอดรองจ่าย

การจ่ายเงินค่าภาษีเงินได้แทนลูกจ้าง เป็นการช่วยเหลือและให้ความสะดวกแก่ลูกจ้าง ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายที่จะต้อง เดินไปชำระค่าภาษีเงินได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระของลูกจ้างได้มากพอสมควร จึงเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

(6) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับเงินสมทบกองทุนเงินสะสม  
ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายในนามของลูกจ้าง ตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินสะสม

(7) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับโครงการบำเหน็จสงเคราะห์หรือกองทุนเงินสะสมหรือโครงการอื่น ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างตามคำขอร้องของลูกจ้าง และโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้ตรวจแรงงาน

(8) การหักค่าตอบแทนการทำงาน โดยได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่สหกรณ์ที่จดทะเบียนตามกฎหมาย เกี่ยวกับค่าบำรุงค่าธรรมเนียมอัตราเงินกู้ ดอกเบี้ย และค่าธรรมเนียมอื่นที่ลูกจ้างต้องจ่ายให้แก่สหกรณ์ดังกล่าว

4.2.1.2 การเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์กับการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

การหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์ที่ถือว่าเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างโดยตรง และโดยอาศัยการเทียบเคียงกับคำพิพากษาศาลฎีกาของไทยที่วินิจฉัยว่าเป็นหนี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งการหักค่าตอบแทนการทำงานที่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างมีจำนวน 3 ประเภท คือ



(1) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับความเสียหายหรือสูญหายของสินค้าซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง และความเสียหายหรือสูญหายนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง

ความเสียหายในกรณีนี้เป็นความเสียหายเกิดจากลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลรักษาสินค้าหรือทรัพย์สินของนายจ้าง บกพร่องหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ทรัพย์สินซึ่งอยู่ในความครอบครองดูแลสูญหายหรือเสียหาย เช่น ยามรักษาทรัพย์สินซึ่งเก็บรักษาในคลังสินค้าหนีเวรยามไปเที่ยว เป็นเหตุให้คนร้ายเข้าไปลักทรัพย์สินซึ่งเก็บรักษาในคลังสินค้าดังกล่าว หรือ

ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นพนักงานเก็บเงิน ลูกจ้างเก็บเงินจากลูกค้าแล้วประมาทเลินเล่อ ทำให้เงินจำนวนดังกล่าวสูญหายไป

ความเสียหายในกรณีดังกล่าวนี้จึงเป็นความเสียหายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

การหักค่าตอบแทนการทำงานกรณีดังกล่าวนี้ นักนิติศาสตร์ไทยมีความเห็นแบ่งออกเป็นสองฝ่าย ซึ่งฝ่ายแรกเห็นว่าความเสียหายเกิดขึ้นเป็นผลโดยตรงจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง เป็นมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3546-3547/2524) ส่วนอีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่าการหักเงินเพื่อประกันความเสียหายหรือการหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีที่ลูกจ้างทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างเป็นความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้างเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง น่าจะอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง เนื่องจากบุคคลย่อมทำงานผิดพลาดกันได้ การที่ลูกจ้างทำเครื่องมือเครื่องใช้ของนายจ้างเสียหาย จึงไม่ควรให้นายจ้างหักความเสียหายดังกล่าวจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างได้<sup>๓</sup>

<sup>๓</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์, ประมวลคำพิพากษาศาลฎีกา คดีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และข้อสังเกตในการนำวินิจฉัยมาถือปฏิบัติ, ตูมหายเหตุคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3066/2516, หน้า 49-51.



(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดให้ การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าที่พักอาศัยของประเทศไทย  
นายจ้างสามารถหักได้ไม่เกินมูลค่าที่แท้จริงในการจัดบริการในเรื่องที่พักดังกล่าว ซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานสิงคโปร์ในกรณีนี้สอดคล้องกับแนวการวินิจฉัยของศาลฎีกาไทย (คำพิพากษาฎีกาที่ 1257/2531) ซึ่งวินิจฉัยว่าลูกจ้างเข้าพักอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้างเพราะเป็นลูกจ้างของนายจ้าง แม้การเข้าอยู่นั้นลูกจ้างจะได้เสียค่าเช่าให้แก่ นายจ้างและค่าไฟฟ้าด้วยก็ตาม นับว่าเป็นจำนวนเงินน้อยมากซึ่งบุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้างของนายจ้างย่อมไม่อาจใช้สิทธิ เช่นลูกจ้าง การที่ลูกจ้างมีสิทธิดังกล่าวจึงเป็นผลมาจากความผูกพันในฐานะลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น หนี้ค่าเช่าบ้านถือว่าเป็นหนี้อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง มิใช่หนี้อื่นตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 30

การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดให้ของประเทศไทย จึงสอดคล้องกับแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาไทยว่า เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

(3) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับเครื่องอำนวยความสะดวกและบริการอื่นที่นายจ้างจัดทำโดยได้รับอนุมัติจากผู้ตรวจแรงงาน  
การจัดบริการในกรณีนี้ไม่ว่าจะเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกหรือบริการอื่น ๆ เป็นเรื่องการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกหรืออำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น การจัดรถรับส่งลูกจ้างเพื่อความสะดวกและประหยัดในการเดินทาง หรือการให้บริการตัดแบบฟอร์มการทำงานเพื่อความเหมาะสมกับการงานที่ทำ และเพื่อให้ลูกจ้างได้ตัดเสื้อผ้าสวมใส่ในราคาถูก ไม่ต้องสิ้นเปลืองไปเลือกซื้อเสื้อผ้าสีสรรต่าง ๆ ซึ่งเป็นการสร้างความฟุ่มเฟือยให้แก่ลูกจ้าง การบริการดังกล่าวนี้ นายจ้างมักจะจัดให้ตามคำขอร้องขอของลูกจ้าง ทั้งนี้ โดยได้รับอนุมัติจากผู้ตรวจการแรงงาน การหักค่าตอบแทนการทำงานกรณีดังกล่าวนี้เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง



การหักค่าตอบแทนการทำงานของประ เทศสิงคโปร์ที่ถือว่าเป็นทั้งการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำเพื่อสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง ตามความเห็นของนักนิติศาสตร์ไทยมี 3 กรณี ดังนี้ (ดูรายละเอียดข้อ 4.2.1.1 และข้อ 4.2.1.2)

- (1) การหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อเป็นค่าอาหารตามจำนวนที่เป็นจริง ซึ่งนายจ้างจัดทำตามคำขอร้องของลูกจ้าง
- (2) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดให้
- (3) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับเครื่องอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดทำโดยได้รับการอนุมัติจากผู้ตรวจแรงงาน

การหักค่าตอบแทนการทำงานของประ เทศสิงคโปร์ทั้งหมด 10 ประเภท เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่กระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างถึง 8 ประเภท ส่วนที่เหลือเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานที่มีใช้กระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างเพียง 2 ประเภท ดังนี้

- (1) การหักค่าตอบแทนการทำงานเพราะเหตุลูกจ้างขาดงาน  
การหักค่าตอบแทนการทำงานกรณีนี้ นอกจากจะไม่ใช่ประโยชน์แก่ลูกจ้างแล้วยังถือได้ว่าเป็นการลงโทษลูกจ้าง และผู้เขียนเห็นว่าไม่น่าจะถือได้ว่าเป็นเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงาน เพราะการหักค่าตอบแทนการทำงานจะต้องเป็นการหักหนี้ระหว่างหนี้ที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบนายจ้างกับหนี้ที่นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้าง เช่น นายจ้างนำหนี้ค้ำรถยนต์ซึ่งนายจ้างจัดรับส่งลูกจ้างมาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงาน แต่ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่มาทำงาน นายจ้างมีสิทธิจะนำเงินในส่วนของลูกจ้างไม่มาปฏิบัติงานมาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน น่าจะเป็นเรื่องของการตัดค่าตอบแทนการทำงาน (ตัดค่าจ้าง) มากกว่าเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงาน
- (2) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับความเสียหายหรือสูญหายของสินค้าซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง หรือเงินซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง



ผู้เขียนเห็นว่าบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์ มีเจตนารมณ์เช่นเดียวกันกับแนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง เพราะบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้หนี้จำนวน 10 ประเภทที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างถึง 8 ประเภท ส่วนที่เหลืออีก 2 ประเภทเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานจากหนี้ประเภทอื่น ๆ มิใช่การหักค่าตอบแทนการทำงานที่นายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง นอกจากนี้มูลหนี้สองประเภทดังกล่าว คือ การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับความเสียหายหรือสูญหายของสินค้าซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง หรือจำนวนเงินซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง ซึ่งเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่เกิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง ก็มีใช้เป็นการกำหนดให้นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานจากลูกจ้างในการกระทำละเมิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างได้ทุกกรณี หากแต่กำหนดให้มีการหักค่าตอบแทนการทำงานเฉพาะความเสียหายหรือสูญหายของสินค้าซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง หรือจำนวนเงินซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างสูญหายเท่านั้น เช่น

ลูกจ้างมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลโกดังสินค้ามอบสินค้าให้แก่ลูกค้าเกินกว่าที่ได้รับคำสั่งจากนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ลูกจ้างแผนกช่างซึ่งได้รับมอบเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานจากนายจ้างและมีหน้าที่ในการดูแลรักษาทรัพย์สินดังกล่าวเอง หลังจากเลิกงานลูกจ้างไม่เก็บรักษาเครื่องมือให้ดี ทำให้เครื่องมือสูญหาย

ลูกจ้างแผนกการเงินมีหน้าที่เก็บรักษาเงินของนายจ้าง ประมาทเงินเลอทำให้เงินของนายจ้างสูญหายหรือขาดบัญชี

หากความเสียหายกรณีอื่นนอกเหนือจากความเสียหายหรือสูญหายของสินค้าซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง หรือเงินซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างแล้ว นายจ้างไม่สามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ เช่น ลูกจ้างทำหน้าที่พนักงานขับรถ ลูกจ้างขับรถยนต์ของนายจ้าง ขณะขับรถลูกจ้างหลับในรถคว่ำได้รับความเสียหาย หรือลูกจ้างมีหน้าที่ขนสินค้าระหว่างขนสินค้าลูกจ้างทำสินค้าหลุดมือทำให้สินค้าของนายจ้างเสียหาย ซึ่งความเสียหายดังกล่าวนายจ้างไม่สามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ แสดงว่าการหักค่าตอบแทน





การทำงานของประเทศไทยได้กำหนดประเภทของหน้าที่นำมาจากค่าตอบแทนการทำงานตรงตามแนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง เพราะหากกำหนดการหักค่าตอบแทนการทำงานตรงตามแนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแล้ว ความเสียหายอันเนื่องมาจากการกระทำละเมิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างไม่ว่ากรณีใด ๆ นายจ้างย่อมสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนได้ทุกกรณี ส่วนการหักค่าตอบแทนการทำงานเพราะเหตุลูกจ้างขาดงาน ผู้เขียนเห็นว่าเป็นเรื่องการตัดค่าตอบแทนการทำงาน (ตัดค่าจ้าง) มิใช่การหักค่าตอบแทนการทำงาน จึงสันนิษฐานได้ว่ามาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศไทยได้กำหนดมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานตรงตามแนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานที่นายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

#### 4.2.2 การเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศไทยกับแนวความคิดของนักนิติศาสตร์ไทย

ประเทศไทยได้กำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ว่า "การหักค่าตอบแทนการทำงานจะกระทำได้เมื่อมีกฎหมายกำหนดไว้ หรือมีข้อตกลงเป็นหนังสือกับสหภาพแรงงานในกรณีที่สถานประกอบการไม่มีสหภาพแรงงานต้องเป็นไปตามข้อตกลงของผู้แทนลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากลูกจ้างส่วนใหญ่" <sup>4</sup>

และนายจ้างมีสิทธิหักค่าตอบแทนการทำงานที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่เกินหนึ่งในสี่หรือยี่สิบห้าเปอร์เซ็นต์ของค่าตอบแทนการทำงานที่จะต้องจ่ายในแต่ละครั้ง <sup>5</sup>

<sup>4</sup> Ministry of Labour, Labour Law of Japan 1990, Labour Standards Law Art.24, p. 66.

<sup>5</sup> Hanami T.A., "Labour Law and Industrial in Japan," p. 78.



การหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศไทยปุ่กระทำได้เมื่อมีกฎหมายกำหนดให้ทำได้ ซึ่งนี้ประเภทต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ มีดังนี้

1. ค่าภาษีอากร
2. เงินค่าธรรมเนียมประกันสังคม และ
3. เงินค่าบำรุงสหภาพแรงงาน<sup>๕</sup>

การหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้สามประการดังกล่าว ต้องเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนลูกจ้าง ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยเสียงข้างมาก

การหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ทั้งสามประการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ค่าภาษีอากรที่นายจ้างทรงจ่าย เงินค่าธรรมเนียมประกันสังคมและ เงินค่าบำรุงสหภาพแรงงาน จะเห็นว่าเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างทั้งสิ้น บทบัญญัติในการหักค่าตอบแทนการทำงาน of ประเทศไทยปุ่ตรงกับแนวความคิดของนักนิติศาสตร์ไทย ซึ่งเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ซึ่งนายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

<sup>๕</sup> Ibid.



#### 4.2.3 การเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศฟิลิปปินส์กับแนวความคิดของนักนิติศาสตร์ไทย

กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Philippine Labor Code) ได้กำหนดมาตรการในการหักค่าตอบแทนไว้อย่างชัดเจนเช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์และประเทศญี่ปุ่น โดยได้กำหนดให้นายจ้างสามารถนำหนี้ประเภทต่าง ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ถึง 7 ประเภท ดังนี้<sup>7</sup>

(1) หักเป็นเงินค่าค่าประกันการทำงานโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือหักเป็นเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างทรงจ่ายในกรณีที่ลูกจ้างประกันภัยการทำงานของตัวเอง (Philippine Labor Code Art. 113)

ประเทศฟิลิปปินส์นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติงานบกพร่อง เป็นเหตุให้เครื่องจักร เครื่องมือ และวัสดุที่ใช้ในการทำงานของนายจ้างเสียหายได้ และนายจ้างสามารถหักเงินค่าตอบแทนการทำงานเพื่อเป็นประกันความเสียหายกรณีดังกล่าวได้ด้วย หรือหากมีการประกันภัยการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างทรงจ่ายได้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

หากมีการหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชดใช้เป็นค่าเสียหายในกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติงานบกพร่องเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานได้ไม่เกิน 20% ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับในหนึ่งสัปดาห์<sup>8</sup>

<sup>7</sup> C.A. Azucena, The Philippine Labour Code with Comments and Case, Volume 1, p. III-79.

<sup>8</sup> International Labour Organization, The Protection Law in Asean, Philippine Labor Code, Sec.14, p. 298.



(2) หักเป็นค่าสมาชิกสหภาพแรงงานโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างยินยอมให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในกิจการของนายจ้าง หรือมีสัญญาการ หักค่าตอบแทนการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นการเฉพาะราย (Philippine Labor Code Art.113)

การหักค่าสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ที่นายจ้างยินยอมให้จัดตั้งขึ้นในกิจการของนายจ้างหรือสหภาพอื่น สามารถกระทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่หากเป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าสมาชิกสหภาพแรงงาน ที่มิได้จัดตั้งขึ้นในกิจการของนายจ้าง จะต้องมิสัญญาหักค่าตอบแทนการทำงานระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง เป็นการเฉพาะราย

(3) การหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่ลูกจ้างก่อแก่นายจ้าง ซึ่ง เป็นการก่อหนี้ขึ้นด้วยความจำเป็นและถูกต้องตามกฎหมาย (Civil Code Art.1706)

การหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีนี้ต้อง เป็นหนี้ที่ลูกจ้างก่อขึ้น เพราะความจำเป็นและเดือดร้อน เช่น ลูกจ้างกู้เงินจากนายจ้างเพื่อนำไปเป็นค่ารักษา พยาบาลบุตรหรือบิดามารดาซึ่งเจ็บป่วย การหักหนี้ในกรณีนี้หักได้เฉพาะหนี้ของนายจ้างเท่านั้น จะนำหนี้บุคคลภายนอกมาหักไม่ได้

การหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีนี้มีข้อควรระมัดระวังเป็นอย่าง มาก เพราะนายจ้างอาจอาศัยช่องว่างของกฎหมายแสวงหาผลประโยชน์จากค่าตอบแทนการ ทำงานของลูกจ้าง โดยออกเงินกู้ให้ลูกจ้างกู้และเรียกดอกเบี้ยจากลูกจ้าง โดยอ้างว่าลูกจ้าง มีความจำเป็นเดือดร้อนต้องใช้เงินเพื่อ เป็นเงื่อนไขในการหักค่าตอบแทนการทำงาน ซึ่งในการ กู้เงินโดยทั่วไปลูกจ้างมักจะอาศัย เหตุดังกล่าว เป็นข้ออ้างในการกู้เงินอยู่แล้ว

(4) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าอาหารว่าง (food) ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า หรือการรักษาพยาบาลซึ่ง เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน (Civil Code Art.1703)

การหักค่าตอบแทนค่าอาหาร เป็นอาหารว่างที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง ระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อเสริมพลังงานหลังจากที่ลูกจ้างต้องทำงานด้วยความเหน็ดเหนื่อย เป็น การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง



ที่พักอาศัยซึ่งนายจ้างจัดให้ส่วนใหญ่มักจะให้ลูกจ้างพักอาศัยในบริเวณเดียวกันใกล้ที่ทำงาน ลูกจ้างจะได้รับความสะดวกในการเดินทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าเช่าจะถูกกว่าการเช่ากับบุคคลภายนอกมาก

เสื้อผ้าที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างมักจะ เป็นแบบฟอร์มการทำงาน ตัวยุโรปตรง เดียวกันและตัดเป็นจำนวนมากมักจะ ได้ราคาถูก สร้างความประหยัดให้แก่ลูกจ้าง ให้สวมใส่เสื้อผ้าอย่างจำกัด ไม่สามารถสวมใส่เสื้อผ้าประเภทและรูปทรงต่าง ๆ ตามแฟชั่น ซึ่งถือว่าเป็นการฟุ่มเฟือย

(5) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าอาหาร (meal) หรืออื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน (The Implementing Rules of Book III)

การหักค่าอาหารดังกล่าวนี้เป็นการจัดอาหารให้ลูกจ้างรับประทานในแต่ละมื้อ ส่วนใหญ่จะเป็นอาหารมื้อกลางวันเพื่อให้ลูกจ้างได้รับประทานอาหารร่วมกัน เป็นอาหารที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ ให้ความสะดวกแก่ลูกจ้างไม่ต้องเสียเวลาไปหารับประทานเอง ส่วนกรณีอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน หมายถึง สวัสดิการอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้ เช่น การจัดบริการรถรับส่งลูกจ้าง

(6) หักเป็นค่าภาษีอากรซึ่งนายจ้างทรงจ่าย

(7) หักเป็นเงินค่าสมาชิกสหกรณ์ของลูกจ้างที่ก่อตั้งขึ้นโดยถูกต้องตาม

กฎหมาย (Secretary of Labor, G.R. 77959, 9 Jan 1989)

4.2.3.1 การเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศฟิลิปปินส์ กับแนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำ เพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

การหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศฟิลิปปินส์ทั้งหมด 7 ประเภท เป็นการหักค่าตอบแทนในมูลหนี้ที่นายจ้างกระทำ เพื่อสวัสดิการหรือเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง 6 ประเภท ดังนี้



(1) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง เพราะสหภาพเป็นกลุ่มของคนบุคคลที่รวมตัวกัน โดยมีเป้าหมาย เพื่อดูแลปกป้องรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง ให้ความคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ เงินค่าสมาชิกสหภาพที่นายจ้างทรงจ่าย นอกจากจะเป็นการให้ความสะดวกแก่ลูกจ้างไม่ต้องนำเงินไปจ่ายเองแล้วยังถือว่าเป็นการกระทำเพื่อโครงการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างด้วย

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีที่ลูกจ้างก่อแก่นายจ้าง เป็นการก่อหนี้ขึ้นด้วยความจำเป็นและถูกต้องตามกฎหมาย

การหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีนี้ เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีที่ลูกจ้างก่อขึ้นด้วยความจำเป็น อาจเป็นการนำไปใช้จ่ายในครอบครัว เมื่อครอบครัวประสบความเดือดร้อนยากลำบาก โดยหลักการของการก่อหนี้ในกรณีนี้เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบกับความเดือดร้อน เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

(3) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าอาหารว่าง (food) ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า หรือการรักษาพยาบาลซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

○ อาหารว่าง ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า และการรักษาพยาบาล ซึ่งนายจ้างจัดให้ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย ประหยัด รับประทาน อาหารว่างที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ เป็นการกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(4) การหักเงินค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าภาษีอากรที่นายจ้างทรงจ่าย

การจ่ายเงินค่าภาษีอากรแทนลูกจ้าง เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างอีกทางหนึ่ง ลูกจ้างไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปชำระภาษีด้วยตนเอง เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

(5) การหักเงินค่าสมาชิกสหกรณ์ที่ก่อตั้งขึ้น โดยถูกต้องตามกฎหมายที่นายจ้างทรงจ่ายแทนลูกจ้าง



การหักเงินค่าสมาชิกสหกรณ์ที่นายจ้างทรงจ่าย จึงเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

(6) การหักค่าตอบแทนเป็นค่าอาหารหรืออื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน

4.2.3.2 การเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศไทยกับแนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในมุลหนี่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

การหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศไทยที่ถือว่า เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมุลหนี่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง มีจำนวน 2 ประเภท ดังนี้

(1) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าค่าประกันการทำงาน โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือหักเป็น เบี้ยประกันภัยที่นายจ้างทรงจ่าย ในกรณีที่ลูกจ้าง ประกันภัยการทำงานของตัวเอง

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานเกี่ยวกับค่าอาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้าหรือการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นหนี้เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

การหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศไทยทั้ง 7 ประเภท เป็น การหักค่าตอบแทนการทำงานในมุลหนี่ที่นายจ้างกระทำ เพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างถึง 6 ประเภท มีเพียง 1 ประเภทเท่านั้นที่มีใช้เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานในมุลหนี่ซึ่งนายจ้างกระทำ เพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง คือ การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็น เงินค่าประกันการทำงานหรือหัก เป็นค่า เบี้ยประกันภัยที่นายจ้างทรงจ่าย ในกรณีที่ลูกจ้างประกันภัยการทำงานของตัวเอง

การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็น เงินค่าประกันการทำงานหรือหักเป็น เบี้ยประกันภัยที่นายจ้างทรงจ่าย ในกรณีที่ลูกจ้างประกันภัยการทำงานของตัวเอง น่าจะเป็น เหตุผลทาง เศรษฐกิจ เพื่อคุ้มครองความเสียหายที่เกิดแก่ เครื่องจักรและอุปกรณ์ของนายจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตของนายจ้างตามสมควร และในประเทศไทยมีการประกันภัยการ



ทำงานของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างต้องจ่าย เบี้ยประกันภัยการทำงานของลูกจ้างคงจะไม่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ลูกจ้างมากเกินไป เพราะ เบี้ยประกันภัยคงจะมีจำนวนเงินไม่สูงนัก

ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศฟิลิปปินส์ จึงเป็นการกำหนดการหักค่าตอบแทนการทำงานตรงตามแนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ซึ่งนายจ้างกระทำ เพื่อ เป็นสวัสดิการหรือ เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

#### 4.3 ข้อแตกต่างของการหักค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายแรงงานไทยกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ

จากการเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานตามแนวความคิดของนักนิติศาสตร์ ไทยกับกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานของประเทศไทยกับกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ มีข้อแตกต่างกัน ดังนี้

(1) กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดประเภทของหนี้ที่สามารถนำมาหักค่าตอบแทนการทำงานไว้อย่างชัดเจนว่า นายจ้างสามารถนำหนี้ประเภทใดมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงานได้บ้าง ส่วนกฎหมายแรงงานไทยมิได้กำหนดไว้ชัดเจนเหมือนประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ เพียงแต่กำหนดว่า "ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้" โดยมีกำหนดว่าหนี้ที่นายจ้างไม่สามารถนำมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงาน หมายถึงหนี้ประเภทใด

และการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ ได้วางหลักเกณฑ์ในการกำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานตรงตามแนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อ เป็นสวัสดิการ หรือ เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง



(2) กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้เป็นจำนวนแน่นอน โดยประเทศสิงคโปร์กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ไม่เกินร้อยละห้าสิบของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับ ประเทศญี่ปุ่นกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไม่เกินหนึ่งในสี่ของการจ่ายค่าจ้างในการทำงานแต่ละครั้ง และประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติงานบกพร่องเป็นเหตุให้เครื่องจักร เครื่องมือ หรือวัตถุเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้รับความเสียหาย นายจ้างสามารถหักได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของค่าจ้างทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับในระยะเวลาหนึ่งสัปดาห์ ส่วนการหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าอาหารที่นายจ้างจัดให้นายจ้างสามารถหักได้ไม่เกินร้อยละ 70 ของราคาปกติ สำหรับประเทศไทยนอกจากจะมิได้กำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานให้ชัดเจนแล้ว ยังไม่มีการกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ด้วย นายจ้างจึงสามารถนำหนี้ของลูกจ้างมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้เต็มจำนวนหนี้

#### 4.4 ข้อดีของการกำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงาน

(1) นายจ้างและลูกจ้างสามารถทราบได้อย่างชัดเจนว่าหนี้ประเภทใดนายจ้างสามารถนำไปหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ หมตปัญหาในเรื่องการตีความคำว่า "หนี้อื่น" ต่อไป

(2) ป้องกันมิให้นายจ้างที่ชอบเอาเปรียบลูกจ้างอาศัยโอกาสความไม่ชัดเจนของกฎหมายนำหนี้ประเภทต่าง ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงานโดยอ้างว่ามีสิทธิตามกฎหมายที่จะกระทำได้ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน



#### 4.5 ข้อดีในการกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงาน

การกำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ โดยมีได้กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานด้วย ยังไม่ถึงว่าเป็นการคุ้มครองการหักค่าตอบแทนการทำงานได้อย่างสมบูรณ์ เพราะหากหนี้ที่นายจ้างนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานมีหลายประเภทรวมแล้วมีจำนวนเงินสูง หรือหนี้ประเภทหนึ่งประเภทใดที่นายจ้างนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานมีจำนวนสูง หลังจากถูกหักค่าตอบแทนการทำงานแล้ว ค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับจะเหลือเพียงเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายภายในครอบครัว

หากมีการกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงาน แม้หนี้ประเภทต่าง ๆ ที่นายจ้างนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานรวมแล้วจะมีจำนวนเงินสูง หรือหนี้ประเภทหนึ่งประเภทใดที่นายจ้างนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานมีจำนวนสูงเพียงใด นายจ้างก็ไม่สามารถหักค่าตอบแทนการทำงานเกินกว่าวงเงินตามที่กฎหมายกำหนด เงินค่าตอบแทนการทำงานที่เหลือหลังจากการหักจะมีเหลือเพียงพอแก่การใช้จ่าย เช่น

ลูกจ้างเงินเดือน 4,000 บาท แต่ลูกจ้างเป็นหนี้ประเภทต่าง ๆ ซึ่งนายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ถึง 3,000 บาท หากไม่มีการกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงาน ลูกจ้างจะเหลือค่าตอบแทนการทำงานหลังจากถูกหักเพียง 1,000 บาท

หากมีการกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานว่านายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานในวงเงินไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าตอบแทนที่ได้รับ ลูกจ้างจะถูกหักค่าตอบแทนการทำงานเพียง 1,000 บาท และลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานส่วนที่เหลือถึง 3,000 บาท ลูกจ้างยังคงได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานในส่วนที่เหลือจากถูกหักจำนวนพอสมควรที่จะใช้ในการดำรงชีพ