

หลักการและแนวความคิดในการหักค่าตอบแทนการทำงาน

3.1 ประวัติและความเป็นมา

3.1.1 ประวัติและความเป็นมาการหักค่าตอบแทนการทำงานตามที่กำหนดไว้ใน  
อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเริ่มจัดทำเมื่อปี ค.ศ. 1919 จนกระทั่งปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศมากกว่าร้อยฉบับ และมาตรการในการหักค่าตอบแทนในการทำงานเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัญหาอื่น โดยอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเงื่อนไขหรือมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ว่า "การหักค่าตอบแทนการทำงานสามารถกระทำได้ที่เงื่อนไขและขอบเขตที่กฎหมายกำหนดหรือภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือภายใต้คำตัดสินชี้ขาดของผู้ที่มีอำนาจ"<sup>1</sup>

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเงื่อนไขการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ 2 กรณี คือ

- (1) การหักค่าตอบแทนการทำงานต้องกระทำภายใต้เงื่อนไขและขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

<sup>1</sup> International Labour Organization, International Labour Conventions and Recommendations, p. 483.

การหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีดังกล่าว เป็นการหักค่าตอบแทน โดยบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งกำหนดให้นายจ้างสามารถนำหนึ่งบางประเภทของลูกจ้างมาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน เช่น เงินภาษีรายได้ซึ่งนายจ้างจ่ายแทนลูกจ้าง เบี้ยประกันสังคมในส่วนของลูกจ้างที่นายจ้างจ่ายแทน ค่ารถยนต์รับส่งลูกจ้างที่นายจ้างจัดให้ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เป็นต้น

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การหักค่าตอบแทนในกรณีดังกล่าวต้อง เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งปกติจะต้องมีกฎหมายรองรับว่าสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีดังกล่าวได้ การหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีนี้ควรจะใช้สำหรับประเทศที่สภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง หากสภาพแรงงานไม่เข้มแข็งไม่มีอำนาจในการต่อรองที่ดีพอ ลูกจ้างจะถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบโดยการหาผลประโยชน์จากค่าตอบแทนการทำงานโดยมิชอบได้

### 3.1.2 ประวัติและความเป็นมาการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์

บทบัญญัติกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์ในครั้งแรก ห้ามนายจ้างหักหรือระงับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน<sup>2</sup> แสดงว่าเดิมทีเดียวกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์มุ่งที่จะคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญ โดยไม่ยอมให้นายจ้างนำหนึ่งใด ๆ มาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงานได้เลย

การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานโดยมิให้นายจ้างนำหนึ่งใด ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน แม้จะเป็นมาตรการในการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานสูงสุด แต่

<sup>2</sup> International Labour Office Indian Branch, Asian Labour Law, (New Delhi : B. Dutt Manager, 1951), p. 1238.

มาตรการดังกล่าวอาจเกิดผลกระทบต่อลูกจ้าง เช่น ในกรณีที่นายจ้างจัดสวัสดิการซึ่งอยู่นอก  
 หน้าที่ของนายจ้างแก่ลูกจ้าง หรือกระทำการอันใดซึ่งเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้าง  
 เป็นผู้ทรงจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดทำแทนลูกจ้าง นับได้ว่าเป็นโครงการที่เป็นประโยชน์แก่  
 ลูกจ้าง หากนายจ้างไม่สามารถหักค่าใช้จ่ายในการจัดทำดังกล่าวจากค่าตอบแทนการทำงาน  
 ของลูกจ้างได้ อาจทำให้นายจ้างต้องเสียเวลาติดตามทวงถามหรืออาจถึงขั้นฟ้องเรียกเงินคืน  
 ย่อมก่อให้เกิดภาระแก่นายจ้างมากพอสมควร เป็นผลให้นายจ้างขาดความเห็นอกเห็นใจลูกจ้าง  
 อาจยกเลิกโครงการที่จะจัดทำเพื่อลูกจ้างเสียทั้งหมด แสดงว่ามาตรการในการหักค่าตอบแทน  
 การทำงานกรณีดังกล่าว เกิดผลเสียแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก ต่อมาบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่า  
 ตอบแทนการทำงานจึงได้ถูกแก้ไข โดยกำหนดให้นายจ้างสามารถนำหนี้ประเภทต่าง ๆ หลาย  
 ประเภทหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ โดยได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่านายจ้างสามารถนำหนี้  
 ประเภทใดบ้างมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์ใน  
 การหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ ดังนี้

ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง เว้นแต่ในเรื่องต่อไปนี้<sup>3</sup>

- (1) การหักค่าตอบแทนการทำงานเพราะเหตุลูกจ้างขาดงาน
- (2) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับความเสียหายหรือการสูญหายของ  
 สินค้าซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง หรือจำนวนเงินซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างซึ่งความ  
 เสียหายหรือสูญหายนั้น จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างซึ่งไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบได้
- (3) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับค่าใช้จ่ายที่แท้จริง เป็นค่าอาหาร  
 ซึ่งนายจ้างจัดให้โดยการร้องขอของลูกจ้าง
- (4) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าที่พักซึ่งนายจ้างจัดให้

<sup>3</sup> International Labour Organization, Labour Protection  
Laws in Asean, pp. 375-376.

- (5) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับเครื่องอำนวยความสะดวกและ  
บริการอื่น ๆ ที่นายจ้างเป็นผู้จัดทำโดยได้รับอนุมัติจากผู้ตรวจแรงงาน
- (6) การหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชดใช้เงินกู้ หรือชดใช้เงินค่าตอบแทน  
การทำงานที่ลูกจ้างขอเบิกก่อนกำหนดการจ่าย
- (7) การหักค่าตอบแทนสำหรับภาษีเงินได้ที่นายจ้างทศรองจ่าย
- (8) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับเงินสมทบกองทุนเงินสะสมซึ่ง  
นายจ้างต้องจ่ายในนามของลูกจ้างตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินสะสม
- (9) การหักเงินค่าตอบแทนการทำงานสำหรับโครงการบำเหน็จสงเคราะห์  
หรือกองทุนเงินสะสมหรือโครงการอื่นตามคำร้องขอของลูกจ้างซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย  
เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและได้รับความเห็นชอบจากผู้ตรวจแรงงานแล้ว
- (10) การหักค่าตอบแทนการทำงานโดยได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์  
อักษรจากลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่สหกรณ์ที่ได้จดทะเบียนตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าบำรุง  
ค่าธรรมเนียม อัตราเงินกู้ ดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียมอื่นที่ลูกจ้างต้องจ่ายให้แก่สหกรณ์ดังกล่าว
- (11) การหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชำระหนี้ประเภทอื่น นอกเหนือจาก  
กรณีดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

การกำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้  
เพียงอย่างเดียว มิใช่วิธีการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างอย่างเพียงพอ เพราะ  
หากหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานมีจำนวนเงินมาก ลูกจ้างจะเหลือ  
เงินค่าตอบแทนการทำงานหลังถูกหักเพียงเล็กน้อย ไม่เพียงพอแก่การใช้จ่าย ดังนั้น จึงได้มีการ  
การกำหนดบทบัญญัติในการกำหนดวงเงินการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ ดังนี้<sup>4</sup>

- (1) การหักค่าตอบแทนการทำงานกรณีที่ลูกจ้างขาดงาน นายจ้างสามารถ  
หักได้ในอัตราเฉลี่ยของค่าจ้างรายเดือนต่อจำนวนวันที่ทำงานในเดือนนั้น แต่นายจ้างจะหักได้  
ไม่เกินวันละ 1 ใน 26 ของค่าจ้างในเดือนดังกล่าว (The Employment Act. Art.27)

<sup>4</sup> Ibid., p. 13.

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับความเสียหายหรือสูญหายของสินค้าซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง นายจ้างสามารถกระทำได้ไม่เกินจำนวนค่าเสียหายหรือสูญหายจริง แต่จะหักได้ไม่เกินครึ่งละ 50 ดอลลาร์หรือหนึ่งในสี่ของค่าจ้างรายเดือน (หักได้กรณีใดกรณีหนึ่งที่มีจำนวนน้อยกว่า) (The Employment Act Art.29)

(3) การหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชดใช้เงินกู้ หรือชดใช้เงินค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างขอเบิกก่อนกำหนดการจ่าย

การหักค่าตอบแทนเพื่อชดใช้เงินค่าตอบแทนซึ่งลูกจ้างขอเบิกก่อนกำหนดการจ่าย สามารถหักได้ตั้งแต่มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานงวดแรก แต่นายจ้างสามารถหักได้ไม่เกินหนึ่งในสี่ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับ แต่จะหักค่าตอบแทนการทำงานเพียงครั้งเดียวในจำนวนเงินค่าตอบแทนการทำงานเป็นระยะเวลาถึง 12 เดือนไม่ได้

และการหักค่าตอบแทนเพื่อชำระหนี้เงินกู้ จะหักเกินกว่าหนึ่งในสี่ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับไม่ได้ (The Employment Act Art.31)

(4) การหักเงินค่าตอบแทนการทำงานทั้งหมดรวมแล้วจะเกิน 50 % ของจำนวนค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับไม่ได้ (The Employment Act Art.32)

### 3.1.3 ประวัติและความเป็นมาการหักค่าตอบแทนการทำงานประเทศญี่ปุ่น

บทบัญญัติในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศญี่ปุ่น ได้บัญญัติขึ้นในปี 1947 โดย Labour Standards Law 1947 Art.24 ได้กำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงาน ความว่า "การหักค่าตอบแทนการทำงานกระทำได้เมื่อมีกฎหมายกำหนดไว้หรือมีข้อตกลงเป็นหนังสือกับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สถานประกอบการไม่มีสหภาพแรงงาน การหักค่าตอบแทนการทำงานต้องเป็นไปตามข้อตกลงของผู้แทนลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากลูกจ้างส่วนใหญ่"<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Ministry of Labour, Japan Labour Laws, Labour Standards Law Art.24, p. 127.

การหักค่าตอบแทนการทำงานของประ เทศฟิลิปปินส์สามารถทำได้ 2 กรณี คือ

- (1) ตามที่กฎหมายกำหนด
- (2) ตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หากสถานประกอบการไม่มีสหภาพแรงงาน ต้อง เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง

บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนดังกล่าวถูกบังคับใช้จนกระทั่งปัจจุบันนี้ ซึ่งในปัจจุบันนายจ้างสามารถนำหนี้ประเภทต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดมาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน 3 ประเภท คือ ค่าภาษีอากร ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน และค่าธรรมเนียมประกันสังคม

นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานโดยให้นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานได้ไม่เกิน 25 % ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละครั้ง<sup>6</sup> เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างจนกระทั่งค่าตอบแทนที่เหลือหลังจากถูกหักไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ

#### 3.1.4 ประวัติและความเป็นมาการหักค่าตอบแทนการทำงานประเทศฟิลิปปินส์

มาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งกำหนดขึ้นเป็นครั้งแรกได้กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิหักค่าตอบแทนการทำงานได้ 2 กรณี คือ<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Hanami T.A., Labour Law and Industrial Relation in Japan, p. 78.

<sup>7</sup> Personnel Management Association of the Philippine, Labour Code of Philippines as Amended, Payment of Wages Rule IV Art.111, (Caloscan : Philippine Graphic Arts. 1975), p. 46.

(1) การหักเงินค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าค่าประกันการทำงานของลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือหักเป็นค่าเบี้ยประกันภัยการทำงานของลูกจ้างที่นายจ้างได้จ่ายโดยตรงไปก่อน

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าบำรุงสหภาพแรงงาน เมื่อนายจ้างยินยอมให้มีการตั้งสหภาพแรงงานในกิจการของนายจ้าง หรือหักตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นการเฉพาะราย

เนื่องจากมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานดังกล่าวสามารถกระทำได้เพียงสองประเภท ไม่เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างเท่าที่ควร เพราะลูกจ้างเป็นผู้ที่มีฐานะยากจน และมาจากครอบครัวที่ยากจน คนที่ลูกจ้างพึ่งพาอาศัยได้คงจะไม่พินนายจ้าง หากนายจ้างจัดสวัสดิการหรือเข้าช่วยเหลือในกิจการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างโดยไม่สามารถหักค่าใช้จ่ายจากค่าตอบแทนการทำงานได้ จะเป็นเหตุให้นายจ้างตัดสวัสดิการหรือโครงการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ซึ่งนอกจากจะเป็นภาระแก่นายจ้างแล้วอาจเป็นปัญหาให้นายจ้างต้องติดตามทวงถามเงินค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการจากลูกจ้างอีกด้วย ดังนั้น การกำหนดมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้เพียง 2 ประเภท จึงไม่เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างเท่าที่ควร จึงได้มีการกำหนดมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้นอีก 2 กรณี คือ "การหักค่าตอบแทนการทำงานสามารถกระทำได้เมื่อมีกฎหมายกำหนดไว้หรือเป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด"<sup>๒</sup>

ทั้งนี้ เพื่อให้การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง หากไม่สามารถหักค่าตอบแทนการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดได้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

<sup>๒</sup> International Labour Organization, Labour protection Laws in Asean, p. 268.

ปัจจุบันการหักค่าตอบแทนการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดมีจำนวน 7 ประเภท ดังนี้<sup>9</sup>

(1) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าค่าประกันการทำงานของลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือหักเป็นค่าเบี้ยประกันภัยการทำงานของลูกจ้างที่นายจ้าง ทดรองจ่ายไปก่อน

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าบำรุงสภาพแรงงานเมื่อนายจ้าง ยินยอมให้มีการตั้งสภาพแรงงานในกิจการของนายจ้าง หรือหักตามข้อตกลงระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง เป็นการเฉพาะราย

(3) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าอาหารหรืออื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน

(4) การหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่ลูกจ้างได้ก่อขึ้นแก่นายจ้างด้วยความจำ เป็นและถูกต้องตามกฎหมาย

(5) การหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ค่าอาหาร ที่อยู่อาศัย ค่าเสื้อผ้า หรือค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเป็นหนี้ที่เกี่ยวกับการทำงาน

(6) หักเป็นค่าภาษีอากรซึ่งนายจ้างทดรองจ่าย

(7) หักเป็นเงินค่าสมาชิกสหกรณ์ลูกจ้างที่ก่อตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งนายจ้างทดรองจ่าย

นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับหนี้บาง ประเภทไว้ ดังนี้<sup>10</sup>

<sup>9</sup> C.A. AZUCENA, The Philippine Labor Code with Comments and Case, Volume 1, (Diliman : Kalayan Press Marketing Ent, 1991), p. III-79.

<sup>10</sup> Ibid., p. III-120.



(1) หักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับความเสียหายหรือสูญหายหรือความชำรุดบกพร่อง ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างหักได้ไม่เกิน 20 % ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับในระยะเวลา 1 สัปดาห์

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าอาหารซึ่งนายจ้างจัดบริการให้แก่ลูกจ้าง ในการจัดบริการดังกล่าวนายจ้างได้คิดค่าบริการรวมเป็นค่าอาหารแล้ว โดยคิดในอัตราที่เป็นธรรมและเป็นมาตรฐาน นายจ้างมีสิทธิหักค่าตอบแทนในการจัดทำอาหารให้ลูกจ้างรับประทานไม่เกิน 70 % ของมูลค่าอาหารในแต่ละมื้อ

### 3.1.5 ประวัติและความเป็นมาการหักค่าตอบแทนการทำงานในประเทศไทย

ก่อนที่ประเทศไทยจะมีการประกาศใช้กฎหมายแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงเป็นไปตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งบทบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นใจกลางของการใช้แรงงานเพราะได้วางหลักเกณฑ์ในการจ้างแรงงาน การจ่ายสินจ้าง การเลิกจ้าง สิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ได้มีวิวัฒนาการในการคุ้มครองลูกจ้าง เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ซึ่งมีทฤษฎีและแนวคำพิพากษาขยายความคุ้มครองแก่ลูกจ้างไว้เป็นพิเศษ<sup>11</sup> ส่วนการหักค่าตอบแทนการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการหักกลบลบหนี้ ซึ่งกำหนดเงื่อนไขของการหักกลบลบหนี้ไว้ว่า "ถ้าบุคคลสองคนต่างมีความผูกพันซึ่งกันและกันในมูลหนี้อันมีวัตถุประสงค์เป็นอย่างเดียวกัน และหนี้ทั้งสองรายถึงกำหนดชำระไซ้ ท่านว่าลูกหนี้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งย่อมหลุดพ้นจากหนี้ของตนด้วย

<sup>11</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, รัฐวิสาหกิจกับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพฯ : เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ. 2531-2532), หน้า 19.

หักกลบลบกันได้เพียงเท่าจำนวนที่ตรงกันในมูลหนี้ทั้งสองฝ่ายนั้น เว้นแต่สภาพแห่งหนี้ฝ่ายหนึ่ง จะไม่เปิดช่องให้หักกลบลบกันได้”<sup>12</sup> ซึ่งหลักเกณฑ์ในการหักกลบลบหนี้ต้องกระทำภายใต้เงื่อนไข 3 ประการ คือ

- (1) บุคคลทั้งสองต่างผูกพันซึ่งกันและกันโดยมูลหนี้
- (2) มูลหนี้ซึ่งบุคคลสองคนมีความผูกพันซึ่งกันและกันนั้น มีวัตถุประสงค์เป็นอย่างเดียวกัน

กัน

(3) หนี้ทั้งสองรายนั้นถึงกำหนดชำระหนี้แล้ว ทั้งสภาพแห่งหนี้เปิดช่องให้หักกลบลบกันได้ เช่น ก. ให้ ข. ยืมเงินไป 200 บาท ก. จึงเป็นเจ้าหนี้ ข. 200 บาท ภายหลัง ข. ขายม้าตัวหนึ่งให้ ก. เป็นเงิน 150 บาท ฉะนั้น ข. กลับเป็นเจ้าหนี้ ก. 150 บาท ก. และ ข. ต่างเป็นเจ้าหนี้ซึ่งกันและกัน หนี้ทั้งสองรายระงับสิ้นไปด้วยการหักกลบลบหนี้เท่าจำนวนหนี้ที่น้อยกว่า คือ 150 บาท เสมือนหนึ่งว่า ข. ได้ใช้เงินที่ยืมไปให้ ก. 150 บาท และ ก. ใช้เงินค่าซื้อม้าให้ ข. 150 บาท<sup>13</sup>

บทบัญญัติว่าด้วยการหักกลบลบหนี้ดังกล่าวนอกจากจะใช้บังคับแก่บุคคลโดยทั่วไปแล้วยังใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างด้วย ดังนั้น นายจ้างจึงสามารถนำหนี้ของลูกจ้างหักออกจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างได้อย่างกว้างขวาง เช่นเดียวกับบุคคลโดยทั่วไป

โดยปกตินายจ้างซึ่งมีอิทธิพลเหนือลูกจ้างมักจะใช้อิทธิพลที่เหนือกว่าบีบบังคับให้ลูกจ้างยอมรับเงื่อนไขตามที่นายจ้างต้องการ รวมถึงการหักค่าตอบแทนการทำงานแก่นายจ้าง

<sup>12</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 341

<sup>13</sup> คำอธิบาย พันธลาภ, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยหนี้,

(กรุงเทพมหานคร : มิตรนราการพิมพ์, 2529), หน้า 132-133.

และเพื่อชำระหนี้ให้แก่บุคคลภายนอกด้วย เมื่อนายจ้างมีสิทธิหักค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างได้อย่างกว้างขวาง นายจ้างอาจอาศัยโอกาสและอำนาจในการต่อรองสูงกว่าลูกจ้างเอาไรต์เอาเปรียบโดยนำเอาหนี้ประเภทต่าง ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน ทำให้ค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเหลือเพียงเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ แสดงว่าลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เลย

เมื่อพุทธศักราช 2499 ได้มีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานโดยใช้ชื่อว่า "พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499" กฎหมายฉบับดังกล่าวได้วางบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพักรักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เงินทดแทนฯ แต่มิได้มีบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงาน แต่ประการใด กฎหมายฉบับนี้มีระยะเวลาการใช้บังคับสั้นมากโดยใช้บังคับเพียงประมาณปีเศษก็ต้องถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 เพราะปรากฏว่ามีบทบัญญัติไม่เหมาะสมบางประการ<sup>14</sup> และในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ก็มีได้มีบทบัญญัติเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้เลย

ในช่วงปี 2515 ได้เกิดการนัดหยุดงานและเกิดการประท้วงบ่อยครั้ง รัฐบาลจึงได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานของไทย ป้องกันการนัดหยุดงานและเพื่อการประนีประนอมผลประโยชน์ระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง<sup>15</sup> และให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ซึ่งประกาศคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวมีบทบัญญัติเพียง 16 ข้อ แต่ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการออกบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานได้อีก จนกระทั่งปัจจุบันได้มีการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกว่า 50 ฉบับ โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

<sup>14</sup> สุชาติริ วทวงศ์, คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 21.

<sup>15</sup> อารมณ พงศ์พจน์, กรรมกร, (กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์, 2522), หน้า 64.

ได้กำหนดบทบัญญัติว่าด้วยมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานว่า "ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วง เวลาและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้"<sup>16</sup>

### 3.2 หลักการและเหตุผลในการหักค่าตอบแทนการทำงาน

ลูกจ้าง เป็นทรัพยากรที่สำคัญของนายจ้างและเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต ลูกจ้าง ดำรงชีวิตอยู่ได้โดยอาศัยค่าตอบแทนการทำงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวางนโยบายเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างและผู้ใช้แรงงาน เกิดความมั่นใจในการดำรงชีวิตโดยอาศัยค่าตอบแทนการทำงาน

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นมาตรการซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่ยุติธรรม เหมาะสม และเพียงพอแก่การดำรงชีพ แม้จะมีมาตรการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วก็ตาม หากค่าตอบแทนการทำงานไม่ได้รับการคุ้มครองโดยปล่อยให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากลูกจ้างในทางมิชอบ เช่น ให้ลูกจ้างกู้เงินโดยคิด ดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ให้เบิกเงินเดือนล่วงหน้าโดยคิดดอกเบี้ย จัดจำหน่ายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง ในราคาสูงกว่าท้องตลาด ฯลฯ แล้วนำหนี้ดังกล่าวมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานหรือหัก เป็นเงินประกัน หักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้อื่นเกิดจากลูกจ้างทำให้ทรัพย์สินของนายจ้าง ได้รับความเสียหาย การหักเงินเหล่านี้จะทำให้ค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับหลังการถูก หักไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในการดำรงชีพ ทำให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความเดือดร้อน เพราะไม่มีเงินเพียงพอแก่การใช้จ่ายใช้สอยภายในครอบครัว

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

ดังนั้น มาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะกำหนดโดยอนุสัญญา แรงงานระหว่างประเทศของประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น หรือประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็น มาตรการที่อนุญาตให้นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชำระหนี้เพียงบางประเภทตาม สมควร จึงเป็นมาตรการการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานที่สำคัญ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานเต็มเม็ดเต็มหน่วย เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัย การผลิตทางเศรษฐกิจที่สำคัญยิ่ง<sup>17</sup> ได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่หลีกเลี่ยงการถูกหักเพียง พอแก่การใช้จ่ายในการดำรงชีพ อันเป็นการรักษาขวัญและเป็นการให้กำลังใจแก่ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการผลิตต่อไปด้วย

### 3.3 หลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนการทำงาน

#### 3.3.1 หลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนการทำงานตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาแรงงานขององค์การระหว่างประเทศได้กำหนดให้การหักค่าตอบแทนการทำงานกระทำได้สองกรณี คือ การหักค่าตอบแทนการทำงานตามเงื่อนไขและขอบเขต ที่กฎหมายกำหนดหรือภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่การกำหนดเงื่อนไขความรับผิดชอบ ของลูกจ้างและการกำหนดว่าหนี้ประเภทใดที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน ได้ นั้น จะต้องอาศัยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น องค์การ แรงงานระหว่างประเทศจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ว่า การหัก ค่าตอบแทนการทำงานจะต้องกระทำภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้<sup>18</sup>

<sup>17</sup> จ้านงค์ สมประสงค์, "ข้อกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ก่อให้เกิดปัญหาการสร้างแรงงาน สัมพันธ์," วารสารศาลแรงงาน 8 (กุมภาพันธ์ 2526) : 23.

<sup>18</sup> International Labour Organization, International Labour Conventions and Recommendations, p. 486.

(1) จะต้องมีมาตรการที่จำเป็นเพื่อจำกัดการหักค่าตอบแทนการทำงาน และขอบเขตที่เห็นว่าจะมีความจำเป็น เพื่อคุ้มครองการดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว หมายถึง มาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานควรจะต้องกำหนดประเภทของหนี้ที่อนุญาตให้นำไปหักจากค่าตอบแทนการทำงานเท่าที่จำเป็นและสมควร เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากค่าตอบแทนการทำงาน และควรจะต้องกำหนดขอบเขตหรือวงเงินที่นำมาหักค่าตอบแทนการทำงาน เช่น หักได้ไม่เกิน 25 % เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น หรือไม่เกิน 50 % เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ ทั้งนี้ เพื่อมิให้นายจ้างนำเอาหนี้ประเภทต่าง ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน จนกระทั่งลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานในส่วนที่เหลือไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในครอบครัว

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อทดแทนความเสียหายต่อผลผลิต สินค้า หรืออุปกรณ์การทำงานของนายจ้าง สามารถกระทำได้เฉพาะความเสียหายที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการกระทำของลูกจ้าง เป็นความรับผิดชอบที่แน่นอนและชัดเจน หมายถึง การหักค่าตอบแทนเพื่อทดแทนค่าเสียหายดังกล่าว จะต้องเป็นความเสียหายอันเกิดจากการกระทำของตัวลูกจ้างเอง เป็นความผิดที่ปรากฏแจ้งชัดว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำผิดและต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายดังกล่าว และเป็นค่าเสียหายที่สามารถกำหนดเป็นจำนวนเงินได้เป็นที่แน่นอนแล้ว

(3) จำนวนเงินที่นำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานจะต้องยุติธรรมและไม่เกินมูลค่าความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง หมายถึง การหักค่าตอบแทนการทำงานจะต้องกระทำด้วยความยุติธรรมเพื่อชดใช้หนี้ที่แท้จริงแก่นายจ้าง จะหักค่าตอบแทนเพื่อชดใช้ความเสียหายเกินกว่าจำนวนความเสียหายที่แท้จริงไม่ได้

(4) ก่อนที่จะดำเนินการหักค่าตอบแทนการทำงาน ลูกจ้างที่จะถูกหักค่าตอบแทนการทำงานจะต้องได้รับโอกาสในการชี้แจงแสดงเหตุผลว่า ลูกจ้างไม่ควรที่จะถูกหักค่าตอบแทนการทำงานเพราะเหตุใด หมายถึง ในการหักค่าตอบแทนการทำงาน นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างได้ทราบเสียก่อนว่า ลูกจ้างจะต้องถูกหักค่าตอบแทนการทำงานเพราะเหตุใด เป็นจำนวนเงินเท่าไร เพื่อให้ลูกจ้างทราบและสามารถโต้แย้งได้หากลูกจ้างมีเหตุผลว่าลูกจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในหนี้จำนวนดังกล่าว หรือไม่ต้องรับผิดชอบเต็มตามจำนวนที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง

### 3.3.2 หลักเกณฑ์การหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศสิงคโปร์

การหักค่าตอบแทนการทำงานในประเทศสิงคโปร์ นายจ้างสามารถหักหนี้ของลูกจ้างจากค่าตอบแทนการทำงานได้เพียง 10 ประเภท และการหักค่าตอบแทนการทำงานนอกเหนือจากนี้ 10 ประเภทดังกล่าว จะต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ การหักค่าตอบแทนการทำงานจะต้องกระทำภายในวงเงินตามที่กฎหมายกำหนด แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 50 % ของค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับจากนายจ้าง (ดูรายละเอียดข้อ 3.1.2)

นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนสำหรับหนี้บางประเภทไว้ ดังนี้<sup>19</sup>

(1) การหักค่าตอบแทนสำหรับเครื่องอำนวยความสะดวกและสวัสดิการอื่น ๆ ที่นายจ้างเป็นผู้จัดทำโดยได้รับอนุมัติจากผู้ตรวจแรงงาน

การหักค่าตอบแทนการทำงานประเภทนี้ หมายความว่า การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับเครื่องอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่นายจ้างเป็นผู้จัดทำเพื่อประโยชน์หรือเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้าง เช่น ค่าบริการรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้ การติดตั้งเครื่องปรับอากาศในสถานที่ทำงานตามคำร้องขอของลูกค้า การจัดเครื่องทำน้ำเย็นเพื่อให้ลูกจ้างมีน้ำเย็นดื่ม แต่การหักค่าตอบแทนกรณีดังกล่าวนี้มิได้หมายความรวมถึงการหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัสดุที่ใช้ในการผลิต (The Employment Act Art.27)

<sup>19</sup> Sheila Murugasu, Handbook of Singapore Employment Law, (Singapore : Singapore National Printers, 1984), p. 13.

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงาน เพราะเหตุลูกจ้างขาดงาน  
การหักค่าตอบแทนในกรณีนี้ เป็นการหักค่าตอบแทนการทำงานเนื่อง  
จากลูกจ้างไม่ไปทำงาน ไม่ว่าจะตลอดเวลาทำงานหรือบางช่วงของเวลาทำงานก็ตาม  
ในการหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีนี้ นายจ้างสามารถหักได้ใน  
อัตราเฉลี่ยของค่าจ้างรายเดือนต่อจำนวนวันที่ทำงานในเดือนนั้น แต่นายจ้างจะหักได้ไม่เกิน  
วันละ 1 ใน 26 ของค่าจ้างในเดือนดังกล่าว

หากลูกจ้างขาดงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือเกินกว่าตามที่  
กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง นายจ้างอาจนำคดีขึ้นสู่ศาลหรือขอให้คณะกรรมการพิจารณาข้อพิพาท  
หักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าอาหารที่นายจ้างจัดเตรียมให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างขาด  
งาน (The Employment Act Art.28)

(3) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับความเสียหายหรือสูญหายของ  
ทรัพย์สินซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง หรือจำนวนเงินซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง  
การหักค่าตอบแทนการทำงานกรณีดังกล่าวหักได้ไม่เกินความเสียหาย  
หรือสูญหายที่แท้จริง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาข้อพิพาทและหักได้ไม่  
เกิน 50 ดอลลาร์หรือหนึ่งในสี่ของค่าจ้างรายเดือน (หักกรณีใดกรณีหนึ่งที่มีจำนวนน้อยกว่า)  
และนายจ้างจะต้องจัดทำบันทึกหรือรายงานการหักค่าตอบแทนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้  
(The Employment Act Art.29)

(4) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าที่พักซึ่งนายจ้างจัดให้  
การหักค่าตอบแทนในกรณีนี้จะต้อง เป็นการหักเป็นค่าที่พักเพื่ออำนวยความสะดวกและเป็นการให้บริการแก่ลูกจ้าง และจะต้องไม่เกินมูลค่าที่แท้จริงของค่าใช้จ่ายในการจัดการบริการที่พักดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์หรือกำไรในการให้บริการแก่ลูกจ้าง และอุปกรณ์กับเครื่องอำนวยความสะดวกภายในที่พักที่นายจ้างจัดให้จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด (The Employment Act Art.31)



### 3.3.3 หลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนการทำงานประเทศญี่ปุ่น

บทบัญญัติในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศญี่ปุ่นค่อนข้างจะแปลกกว่าประเทศอื่น เพราะกฎหมายแรงงาน (Labour Standards Laws) เพียงแต่กำหนดว่าการหักค่าตอบแทนการทำงานสามารถกระทำได้ตามที่กฎหมายกำหนด โดยกฎหมายแรงงานมิได้กำหนดว่าหนี้ประเภทใดที่นายจ้างสามารถนำมาหักค่าตอบแทนการทำงานได้ ดังนั้น หากต้องการทราบว่าหนี้ประเภทใดที่นายจ้างสามารถนำไปหักค่าตอบแทนการทำงานได้หรือไม่ จะต้องไปพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องดังกล่าวว่า กฎหมายอนุญาตให้นำหนี้ประเภทดังกล่าวหักจากค่าตอบแทนการทำงานหรือไม่ หนี้ที่กฎหมายกำหนดให้หักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ คือ ค่าภาษีอากร เงินค่าธรรมเนียมประกันสังคม และเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ซึ่งนายจ้างทดรองจ่ายแทนลูกจ้าง<sup>20</sup>

หนี้ประเภทอื่นนอกจากที่กฎหมายกำหนดไว้ก็สามารถที่จะนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ หากมีการทำข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้าง แต่จะหักได้ไม่เกิน 25 % ของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแต่ละครั้ง<sup>21</sup>

### 3.3.4 หลักเกณฑ์การหักค่าตอบแทนการทำงานประเทศฟิลิปปินส์

การหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศฟิลิปปินส์ มีทั้งหมดจำนวน 7 ประเภท (ดูรายละเอียดข้อ 3.1.4) สำหรับหนี้บางประเภท เช่น การหักค่าตอบแทนการทำงานจากค่าอาหารและค่าเสียหายอันเกิดจากการกระทำของลูกจ้าง ซึ่งเป็นมูลหนี้ที่ควบคุม

<sup>20</sup> Hanami T.A., Labour Law and Industrial Relation in Japan, p. 78.

<sup>21</sup> Ibid.

ราคาและการกำหนดค่าเสียหายที่ถูกต้องและเป็นธรรมค่อนข้างยากและมักจะเกิดปัญหาในการกำหนดราคาและความเสียหาย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวางหลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างอาศัยช่องว่างจากมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบหรือเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้ โดยได้วางหลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ความสูญหายหรือความเสียหายอันเกิดจากการกระทำของลูกจ้างและการหักค่าอาหารไว้ ดังนี้

(1) เมื่อนายจ้างเห็นสมควร นายจ้างอาจให้ลูกจ้างวางหลักประกันในการทำงานจากลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างวางเงินประกันสำหรับชดใช้ความสูญหายหรือเสียหายในความชำรุดบกพร่องของ เครื่องจักรหรือเครื่องมือซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลตามหน้าที่การงานของลูกจ้าง โดยหักเงินจำนวนดังกล่าวจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง แต่การหักค่าตอบแทนการทำงานดังกล่าวจะต้องกระทำภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้<sup>22</sup>

- (1.1) ความเสียหายหรือสูญหายหรือความชำรุดบกพร่อง เป็นที่ประจักษ์แน่ชัดว่าเกิดจากความผิด หรืออยู่ในความรับผิดชอบของผู้นั้นโดยตรง
- (1.2) ลูกจ้างผู้ที่ถูกหักค่าตอบแทนการทำงานจะต้องได้รับสิทธิหรือโอกาสที่จะยกเหตุผลขึ้นต่อสู้ว่า นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะหักค่าตอบแทนการทำงานเพราะเหตุใด
- (1.3) วงเงินหรือจำนวนเงินที่จะนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานจะต้องเป็นธรรมสมเหตุสมผล และที่สำคัญจะต้องไม่เกินความเสียหายตามความเป็นจริง
- (1.4) การหักค่าตอบแทนการทำงานสำหรับกรณีดังกล่าวนี้ จะต้องไม่เกิน 20% ของค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับในระยะ เวลาหนึ่งสัปดาห์

<sup>22</sup> C.A. AZUCENA, The Philippine Labor Code with Comments and Case, p.III-120.

(2) การหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าอาหารซึ่งนายจ้างจัดบริการให้แก่ลูกจ้าง

ในการจัดบริการด้านอาหารหรืออาหารว่างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างได้รวมค่าบริการในการจัดทำไว้แล้วโดยคิดค่าบริการในอัตราที่เป็นธรรม นายจ้างมีสิทธิในการหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าอาหารได้ไม่เกิน 70% ของมูลค่าอาหารในแต่ละมื้อ หรืออาหารว่างที่นายจ้างจัดให้ ซึ่งอาจทำความตกลงในการหักค่าอาหารและบริการดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

### 3.3.5 หลักเกณฑ์การหักค่าตอบแทนการทำงานประเทศไทย



กฎหมายแรงงานได้กำหนดมาตรการให้การหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ว่า "ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้" แต่กฎหมายมิได้กำหนดคำนิยามศัพท์ของคำว่าหนี้อื่นว่าหมายถึง หนี้ประเภทใดบ้างที่นายจ้างไม่อาจนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ เนื่องจากหนี้ที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบนายจ้างมีหนี้หลายประเภท เช่น หนี้เงินกู้ การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า หนี้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย หนี้ค่าซื้อสินค้าเงินเชื่อ ค่าภาษีอากรที่นายจ้างทรงจ่ายค่าเช่าที่พักซึ่งนายจ้างจัดให้ ค่าบริการรถรับส่งซึ่งนายจ้างจัดให้ หรือหนี้อื่น ๆ หากมีปัญหาว่า หนี้ประเภทใดประเภทหนึ่งสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้หรือไม่ จะต้องอาศัยการตีความว่า หนี้ดังกล่าวเป็นหนี้อื่นตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 30 หรือไม่ และต่อมาได้มีข้อพิพาทในเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก ในที่สุดปัญหาดังกล่าวถูกนำไปสู่การวินิจฉัยของศาลฎีกา และศาลฎีกาได้พิพากษาวางหลักเกณฑ์คำว่า "หนี้อื่น" ว่า หมายถึง หนี้อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง เช่น

คำว่า "หนึ่งอื่น" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 30 นั้น หมายถึงหนึ่งอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง หนึ่งที่โจทก์ทั้งสองต้องรับผิดชอบให้แก่จำเลย เนื่องจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างจึงมิใช่หนึ่งอื่น ซึ่งนายจ้างจะนำมาหักจากค่าจ้างมิได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 3546-3547/2524)

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยทำหน้าที่เป็นพนักงานฝ่ายการตลาด โจทก์เบิกสมุดตัวอย่างสินค้าราคา 9,504 บาท จากจำเลยไปใช้ในการทำงาน ต่อมาโจทก์ลาออกแต่โจทก์ไม่ได้นำสมุดตัวอย่างราคาสินค้าดังกล่าวมาคืนจำเลย โจทก์ต้องรับผิดชอบเงินจำนวน 9,504 บาทแก่จำเลย ถือไม่ได้ว่าเป็นหนึ่งอื่นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 30 จำเลยมีสิทธิหักค่าจ้างของโจทก์เพื่อชดเชยความเสียหายดังกล่าวตามฟ้องแย้งที่จำเลยขอหักกลับสมนี้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 1257/2531)

โจทก์มีสิทธิเข้าพักอาศัยอยู่ในบ้านของจำเลยเพราะเป็นลูกจ้างของจำเลย แม้การเข้าอยู่อาศัยนั้นโจทก์จะได้เสียค่าเช่าให้แก่จำเลยและเสียค่าไฟฟ้าด้วยก็ตาม นับว่าเป็นจำนวนเงินน้อยมากซึ่งบุคคลอื่นที่มีลูกจ้างของจำเลยย่อมไม่อาจใช้สิทธิเช่นโจทก์ การที่โจทก์มีสิทธิดังกล่าวจึงเป็นผลโดยตรงมาจากความผูกพันในฐานะลูกจ้างและนายจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลย ดังนั้น หนี้ค่าเช่าบ้านถือว่าเป็นหนึ่งอื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง มิใช่เป็นหนึ่งอื่นตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 30 (คำพิพากษาฎีกาที่ 5154/2530)

### 3.4 แนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในประเทศไทย

มาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นมาตรการที่ป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากลูกจ้าง แต่มิใช่เป็นมาตรการที่จะคุ้มครองลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น มาตรการในการกำหนดหักค่าตอบแทนการทำงานจะต้องกระทำด้วยความเหมาะสมและให้ความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างด้วย การกำหนดว่าหนึ่งประเภทใดที่นายจ้าง

สามารถนำมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงานได้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการกำหนด  
มาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงาน ซึ่งนักวิชาการกฎหมายแรงงานได้มีแนวความคิด  
เกี่ยวกับมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานที่แตกต่างกันไป ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 แนวทาง  
คือ

- (1) แนวความคิดห้ามนำหนี้ใด ๆ มาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงาน
- (2) แนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ซึ่งนายจ้าง  
กระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง
- (3) แนวความคิดในการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้เกี่ยวกับการ  
ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

#### 3.4.1 แนวความคิดห้ามนำหนี้ใด ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน

แนวความคิดนี้เป็นแนวความคิดตามเจตนารมณ์ประกาศกระทรวงมหาดไทย  
เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 30 เห็นว่าไม่ควรให้นายจ้าง  
นำหนี้ประเภทใด ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง<sup>23</sup> เพราะปกติค่าตอบแทน  
การทำงานที่ลูกจ้างได้รับเป็นค่าตอบแทนการทำงานจำนวนเล็กน้อยเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ  
หากยอมให้นายจ้างนำหนี้ประเภทอื่น ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน  
ที่เหลือจากการหักจะไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ จะทำให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความ  
เดือดร้อน จึงไม่ควรให้นำหนี้ประเภทใด ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้เลย

<sup>23</sup> อัญชลี สันติกุล, เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน, หน้า 164.

แม้นายจ้างจะไม่สามารถหักหนี้จากค่าตอบแทนการทำงานได้ก็ตาม มิใช่ว่าหนี้ของนายจ้างจะสูญไป นายจ้างยังมีสิทธิที่จะฟ้องลูกจ้างให้รับผิดชอบในมูลหนี้ที่มีต่อนายจ้าง เหมือนบุคคลที่เป็นเจ้าหนี้ของลูกจ้างได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น การห้ามมิให้นายจ้างหักหนี้จากค่าตอบแทนการทำงานจึงมิได้ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแต่ประการใด

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและมาจากครอบครัวที่ยากจน คนที่ลูกจ้างมีความคุ้นเคย มีความสนิทสนมพอที่จะพึ่งพาอาศัยได้ยามเดือดร้อนคงจะต้องเป็นนายจ้างของเขาเอง เพราะนายจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีฐานะร่ำรวย นายจ้างจำนวนไม่น้อยที่มีความเห็นอกเห็นใจลูกจ้าง ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในยามเดือดร้อน โดยจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างไว้หลาย ๆ ประเภท เช่น จัดเงินกู้ให้แก่ลูกจ้างในยามเดือดร้อนโดยไม่คิดดอกเบี้ย จัดอาหารให้ลูกจ้างรับประทานในราคาถูกลง จัดสินค้าจำเป็นแก่ครอบครัวให้ลูกจ้างซื้อในราคาถูกลง ผลประโยชน์เหล่านี้หากนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึงผลงานที่ลูกจ้างทำให้ จะมีผลในการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น<sup>24</sup> แต่มีนายจ้างบางรายที่ชอบเอาไรต์เอาเปรียบลูกจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากลูกจ้างโดยมิชอบ เช่น ให้ลูกจ้างกู้เงินโดยคิดดอกเบี้ยในอัตราสูง ให้เบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าโดยคิดดอกเบี้ย จัดขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างในราคาสูงและหักค่าสินค้าจากค่าตอบแทนการทำงาน โดยมีได้คำนึงถึงปริมาณและคุณภาพในการผลิต

แม้มาตรการการให้นายจ้างนำหนี้ใด ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน ซึ่งเป็นมาตรการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานเต็มเม็ดเต็มหน่วยเพียงพอแก่การดำรงชีพ แต่มาตรการดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อนายจ้างที่มีความเห็นอกเห็นใจชอบช่วยเหลือลูกจ้าง เพราะนายจ้างให้ความช่วยเหลือหรือจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินตรงจ่ายไปก่อน ซึ่งนับได้ว่าเป็นนายจ้างที่มีความเสียสละมากแล้ว หากไม่ให้นายจ้างหักค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการดังกล่าวจากค่าตอบแทนการทำงาน นายจ้างอาจต้องเสียเวลาในการติดตามทวงถามและหากมีความ

<sup>24</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "ปัญหาเรื่องค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน," วารสารสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3 : 77.

จำเป็นอาจต้องฟ้องร้องเอาเงินทอนรองที่ใช้ในการจัดทำสวัสดิการคืนจากลูกจ้าง ไม่ว่าจะการติดตามทวงถามหรือฟ้องร้องข่มขู่เกิดภาระแก่นายจ้างเป็นอันมาก อาจทำให้นายจ้างป้องกันหรือตัดปัญหาภาระดังกล่าวที่จะเกิดกับนายจ้างโดยไม่จัดสวัสดิการ หรือไม่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างอีกต่อไป ทำให้ลูกจ้างขาดประโยชน์หรือสวัสดิการที่พึงจะได้รับจากนายจ้าง และส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ ความรัก ความซื่อสัตย์จงรักภักดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อาจทำให้นายจ้างมีความตั้งใจทำงานน้อยลง ข่มส่งผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพผลผลิตที่เกิดจากการกระทำของลูกจ้างด้วย

ดังนั้น มาตรการห้ามนำหนี้ใด ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงานน่าจะ เป็นมาตรการที่แข็งกระด้าง ป้องกันค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างมากเกินไป จนกระทั่งเกิดผลเสียแก่ลูกจ้างมากกว่าเกิดผลดี

### 3.4.2 แนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในกรณีที่นายจ้างกระทำเพื่อเป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง

สวัสดิการแรงงาน หมายความว่า ประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือจิตใจตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้าง และลูกจ้าง เนื่องจากสวัสดิการแรงงานมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเป็นไปด้วยดี ก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการของนายจ้าง เกิดสันติสุขในอุตสาหกรรม ส่งผลถึงความรุ่งเรืองในทางเศรษฐกิจโดยส่วนรวมและความสงบของประเทศชาติที่สุด<sup>25</sup> กฎหมายแรงงานจึงได้วางระบบการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยบางส่วนให้อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐ และบางส่วนให้อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง สวัสดิการแรงงานอุตสาหกรรมของนายจ้าง

<sup>25</sup> สุชาติริ วทวงศ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน,

เป็นสวัสดิการ เพื่อแสวงหาประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดสวัสดิการถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต (cost of production) เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดถูกหลักอนามัย มีน้ำสะอาดดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมมีอากาศถ่ายเทและมีแสงสว่างเพียงพอ มีอุปกรณ์สำหรับการปฐมพยาบาล ตลอดจนเครื่องป้องกันอันตราย เพื่อให้มีความปลอดภัยแก่การทำงานของลูกจ้าง สวัสดิการดังกล่าวนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำตามที่กฎหมายกำหนด

ปัจจุบันนายจ้างจำนวนมากที่จัดสวัสดิการสงเคราะห์และช่วยเหลือลูกจ้างมีลักษณะใกล้เคียงกับค่าตอบแทนการทำงาน ได้แก่ เงินช่วยค่าครองชีพและโบนัสประจำปี ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากกรณีที่กฎหมายกำหนด โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือลูกจ้างร้องขอ แต่มิใช่เป็นเงินช่วยเหลือค่าครองชีพหรือเงินโบนัสประจำปี สวัสดิการดังกล่าวจึงไม่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง แต่หากสวัสดิการดังกล่าวได้จัดขึ้นเพื่อลูกจ้างหรือเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง จึงต้องอยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง หากนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินตรงในการจัดสวัสดิการดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้

กิจกรรมบางประเภทที่นายจ้างผู้มีความเสียสละจัดทำเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีสถานภาพในความเป็นอยู่ที่ดี เพราะความเห็นอกเห็นใจลูกจ้างต้องการที่จะช่วยเหลือลูกจ้างที่มีรายได้น้อย ช่วยเหลือลูกจ้างมีค่าตอบแทนการทำงานที่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในครอบครัวและมีเงินออม เช่น

(1) นายจ้างจัดอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้างโดยคิดค่าอาหารในราคาต้นทุน ลูกจ้างย่อมจะได้รับประทานอาหารที่มีคุณภาพเพียงพอแก่ความต้องการ และราคาค่าอาหารย่อมจะถูกกว่าท้องตลาด เพราะนายจ้างมิได้คิดกำไรในการจัดทำ นอกจากนี้ ลูกจ้างยังได้รับความสะดวกในการรับประทานอาหารโดยไม่ต้องเสียเวลาเดินทางไปรับประทานอาหารนอกที่ทำงาน



(2) การจัดที่พักให้ลูกจ้างพักอาศัยโดยคิดค่าเช่าในราคาถูกลง นับว่าเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างอีกประเภทหนึ่ง เพราะนอกจากลูกจ้างจะได้พักอาศัยที่พิกัดที่มีค่าเช่าในราคาถูกลงแล้ว ส่วนใหญ่ที่พักที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างมักจะอยู่ใกล้โรงงานย่อมสะดวกและเป็น การประหยัดค่าเดินทางของลูกจ้างอีกทางหนึ่งด้วย และลูกจ้างจะได้อยู่ร่วมกันอย่างใกล้ชิด สามารถช่วยกันดูแลป้องกันทรัพย์สินซึ่งกันและกันได้ ดูแลช่วยเหลือกันในยามเจ็บป่วย การจัดที่พักให้ลูกจ้างเช่าในราคาถูกลงจึงนับว่ามีประโยชน์แก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก

(3) การจัดรถรับส่งลูกจ้าง เป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างเดินทางได้รวดเร็วและสะดวกสบาย ในส่วนของค่าโดยสารอาจจะถูกกว่าหรือแพงกว่าค่าเดินทางตามปกติเล็กน้อย แต่เมื่อเทียบกับการที่ลูกจ้างสามารถเดินทางไปทำงาน และเดินทางกลับบ้านได้รวดเร็ว สามารถปฏิบัติงานและภารกิจได้ตรงตามเวลา ไม่ต้องคอยรถประจำทางซึ่งมีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมาก ต้องคอยโหน เหน็ดเหนื่อยกับการเดินทาง และหากลูกจ้างร้องขอให้นายจ้างเป็นผู้จัดรถรับส่งให้ถือได้ว่าเป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างหนึ่ง

มาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากค่าตอบแทนการทำงานโดยมิชอบ โดยการนำนี้ประเภทต่าง ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานเต็มเม็ดเต็มหน่วยเพียงพอแก่การดำรงชีพ แต่กิจการตามข้อ (1)-(3) หรือสวัสดิการอื่น ๆ ถือได้ว่าเป็นสวัสดิการที่นายจ้างกระทำเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง ช่วยให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย ประหยัด มิใช่กิจกรรมที่นายจ้างกระทำเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากลูกจ้างโดยมิชอบ

นอกจากนี้ สวัสดิการดังกล่าวมีผลทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความช่วยเหลือและความเมตตาจากนายจ้าง ลูกจ้างจะมีความรักและผูกพันต่อนายจ้างสูง มีผลทำให้ลูกจ้างมีความตั้งใจทำงาน รักการทำงานและมีความสุขต่อการทำงาน ผลผลิตจากการทำงานที่นายจ้างได้รับย่อมมีปริมาณและคุณภาพสูง

เนื่องจากสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเกิดประโยชน์ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นอย่างมาก จึงน่าจะสนับสนุนให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างให้มาก และหากเป็นสวัสดิการที่นอกเหนือหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้ ค่าใช้จ่ายในการจัดทำควรอยู่ในความ

รับผิดชอบของลูกจ้างที่จะต้องจ่ายค่าสวัสดิการดังกล่าว หากนายจ้างออกเงินค่าจัดสวัสดิการไปก่อน นายจ้างควรจะหักเงินในการจัดสวัสดิการจากค่าตอบแทนการทำงาน of ลูกจ้างได้ เว้นแต่นายจ้างจะสมัครใจเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการให้เสียเอง

หากไม่อนุญาตให้นายจ้างหักเงินในการจัดสวัสดิการพิเศษนอกจากที่กฎหมายกำหนดไว้จากค่าตอบแทนการทำงาน จะทำให้นายจ้างไม่ยากที่จะจัดสวัสดิการพิเศษให้แก่ลูกจ้าง เพราะนอกจากจะต้องเหน็ดเหนื่อยในการดำเนินการแล้ว ยังต้องออกเงินทรรong ในการจัดสวัสดิการให้อีกเป็นจำนวนมาก หากลูกจ้างบางรายที่ไม่ซื่อตรงผิดสัญญาไม่จ่ายเงินให้แก่ นายจ้างซึ่งได้จ่ายทรรong ไป จะทำให้นายจ้างต้องคอยติดตามทวงถามหรืออาจต้องฟ้องร้อง เพื่อเรียกเงินจำนวนดังกล่าวจากลูกจ้างซึ่งเป็นเงินจำนวนเพียงเล็กน้อย และหากมีลูกจ้างที่ประพฤติผิดสัญญาดังกล่าวหลายรายจะทำให้เกิดภาระแก่นายจ้างในการติดตามทวงถามมากเกินไป จะทำให้นายจ้างเกิดความเบื่อหน่าย และอาจยกเลิกสวัสดิการที่จัดให้หรือที่คิดว่าจะทำให้เสียทั้งหมด ผลที่สุดลูกจ้างจะไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ จากนายจ้างเลย

### 3.4.3 แนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

สำหรับแนวความคิดนี้เป็นแนวความคิดที่เกิดจากคำพิพากษาศาลฎีกา ซึ่งเห็นว่าบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานที่ว่า "ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้"<sup>26</sup> มีเจตนาที่จะคุ้มครองมิให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างจากค่าตอบแทนการทำงาน of ลูกจ้าง ซึ่งบทบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นบทบัญญัติอันเกี่ยวด้วยความสะดวกเรียบร้อยของประชาชน เพราะการปล่อยให้ นายจ้างเอารัดเอาเปรียบ

<sup>26</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน

กดขี่ข่มเหงลูกจ้างย่อมทำให้เกิดความระส่ำระสายและกระทบกระเทือนความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง แต่การปล่อยให้ลูกจ้างประมาทเลินเล่อและบกพร่องในการทำงานหรือก่อให้เกิดความเสียหายอย่างไรก็ได้ โดยนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะออกคำสั่งหรือวางระเบียบหรือทำข้อตกลงใด ๆ เพื่อป้องกันความเสียหาย ความสงบเรียบร้อยของประชาชนก็ถูกทำลายลงเช่นกัน บทบัญญัติดังกล่าวมิได้มีเจตนารมณ์ที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เพียงฝ่ายเดียว หากประกาศกระทรวงมหาดไทยประสงค์จะมีให้มีการหักหนี้ทุกชนิดจากค่าตอบแทนการทำงานย่อมจะใช้คำว่า "หนี้ใด ๆ" หรือถ้อยคำที่มีความหมายทำนองเดียวกัน คงจะไม่ใช้คำว่า "หนี้อื่น"

นายจ้างกับลูกจ้างอาจมีหนี้สินผูกพันกันได้หลายทาง เช่น การกู้ยืมเงินจากนายจ้าง การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า หนี้ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าซื้อสินค้า ค่าสมาชิกสหภาพแรงงานที่นายจ้างชำระแทนลูกจ้าง และค่าเสียหายอันเกิดจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง ตลอดจนหนี้อื่น ๆ ที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบต่อนายจ้าง ซึ่งหนี้ดังกล่าวแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ <sup>27</sup>

- (1) หนี้ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง
- (2) หนี้ที่ไม่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

(1) หนี้ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

หมายถึง หนี้ที่ลูกจ้างก่อขึ้นเป็นผลโดยตรงจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างให้แก่ นายจ้าง เช่น ลูกจ้างเข้าพักอาศัยในบ้านของนายจ้างเพราะการเป็นลูกจ้างของนายจ้าง แม้การเข้าอยู่ลูกจ้างจะเสียค่าเช่าให้แก่ นายจ้างและเสียค่าไฟด้วยก็ตาม นับว่าเป็นจำนวนเงินน้อยมากซึ่งบุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้างไม่อาจใช้สิทธิเช่นนั้นได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 1257/2531)

<sup>27</sup> ประคณธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 114.

หน้าที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2996/2531)

ค่าบริการรับส่งตามที่ลูกจ้างและนายจ้างตกลงกัน มีลักษณะเป็นทำนอง นายจ้างให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างในการเดินทางไป-กลับสำหรับการทำงาน โดยนายจ้าง ทดรองจ่ายเงินไปก่อน และค่าบริการรับส่งดังกล่าวเป็นจำนวนอันสมควรที่นายจ้างจ่ายไป ตามความเป็นจริง ถือได้ว่าเงินที่นายจ้างหักจากค่าตอบแทนการทำงานเป็นค่าบริการรับส่ง นั้นเป็นหนี้อันเกิดแต่การทำงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3525/2531)

หน้าที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างดังกล่าว ไม่ถือว่าเป็นหนี้อื่น เพราะเป็นหนี้ที่ลูกจ้างได้ก่อขึ้นเป็นผลโดยตรงจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง นายจ้างสามารถ นำมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงานได้

(2) หน้าที่ไม่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

หมายถึง หนี้ที่ลูกจ้างได้ก่อขึ้นมิใช่ผลโดยตรงจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง ให้แก่นายจ้าง เช่น ค่าซื้อของเชื่อในสโมสรมิใช่เงินกู้ หนี้ที่ลูกจ้างจะต้องชำระให้แก่บุคคล ภายนอก

หน้าที่ไม่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างดังกล่าว ถือว่าเป็นหนี้อื่น เพราะเป็นหนี้ที่ลูกจ้างก่อขึ้น มิได้เป็นผลโดยตรงจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง นายจ้างไม่สามารถนำมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงานได้

ตามปกติลูกจ้างจะทำงานเพื่อประโยชน์แก่นายจ้าง แต่ในบางครั้งลูกจ้าง อาจปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ เช่น ลูกจ้างปฏิบัติงานบกพร่องทำให้ ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย จงใจทำให้ทรัพย์สิน เครื่องมือ เครื่องจักร หรือผลผลิตของ นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือเบียดบังยกยอกทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งถือได้ว่าลูกจ้าง กระทำละเมิดต่อนายจ้าง ลูกจ้างจึงต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายต่อนายจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจะ ต้องรับผิดชอบในความเสียหายในการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง แบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ

- (1) ความเสียหายที่เกิดจากการกระทำโดยจงใจของลูกจ้าง
- (2) ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากความประมาทของลูกจ้าง

(1) ความเสียหายที่ลูกจ้างกระทำโดยจงใจ เป็นความเสียหายที่ลูกจ้างตั้งใจก่อให้เกิดขึ้นอาจเป็นเพราะโกรธเคืองหรือไม่พอใจนายจ้าง ประชดนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานหรือเกิดจากการขัดสนของตัวลูกจ้างเอง เช่น ลูกจ้างมีความโกรธเคืองที่ตนนายจ้างดุด่าจึงทำลายเครื่องมือในการปฏิบัติงาน วัตถุที่ใช้ในการผลิตหรือสินค้าที่ผลิตได้หรือลักขโมยทรัพย์สินดังกล่าวของนายจ้าง การกระทำดังกล่าวของลูกจ้างนอกจากจะเป็นความผิดอาญาฐานทำให้เสียหายและลักทรัพย์แล้ว ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ทำละเมิดจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง อีกด้วย

มีปัญหานำพิจารณาว่านายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานจากความเสียหายดังกล่าวหรือไม่

○ มาตรการทางกฎหมายในการหักค่าตอบแทนการทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ โดยการแสวงหาผลประโยชน์จากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างในทางที่ไม่ชอบ เป็นข้อกำหนดที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพราะการปล่อยให้ นายจ้างเอารัดเอาเปรียบกดขี่ข่มเหงลูกจ้างย่อมทำให้เกิดกระทบกระเทือนความสงบเรียบร้อยในบ้านเมืองได้ ในขณะที่ตัวลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิที่จะเอารัดเอาเปรียบนายจ้างด้วยเหมือนกัน กล่าวคือ กรณีที่ลูกจ้างลักทรัพย์ ยักยอกทรัพย์ หรือทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย ลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง และการกระทำดังกล่าวของลูกจ้างนอกจากจะเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งมีอัตราโทษถึงจำคุกแล้ว ยังถือได้ว่าลูกจ้างกระทำผิดอย่างร้ายแรง ซึ่งนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย<sup>2๖</sup> และหลังจากที่ลูกจ้างลักทรัพย์หรือยักยอกทรัพย์ของนายจ้าง ลูกจ้างมักจะหลบหนี

<sup>2๖</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน

โทษทางอาญา โดยไม่สนใจต่อค่าตอบแทนการทำงานที่จะได้รับจากนายจ้างอีก ประกอบกับทรัพย์สินที่ลูกจ้างลักหรือยักยกออกไปมักจะมีจำนวนสูงกว่าจำนวนค่าตอบแทนการทำงานที่จะได้รับจากนายจ้าง แสดงว่าลูกจ้างประสงค์ที่จะได้รับประโยชน์จากทรัพย์สินที่ลักหรือยักยกจากนายจ้างมากกว่าค่าตอบแทนอันพึงจะได้รับจากนายจ้าง

การที่จะกำหนดให้นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานกรณีที่ลูกจ้างกระทำโดยจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหายย่อมไม่เกิดประโยชน์แก่นายจ้าง และนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์แก่นายจ้างแล้ว อาจเป็นผลร้ายแก่ลูกจ้างได้ เพราะนายจ้างบางรายที่ชอบเอาไรต์เอาเปรียบลูกจ้าง อาจกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำโดยจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหายโดยไม่มีมูลความจริง แล้วหักหนี้ความเสียหายดังกล่าวจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง เช่น

ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานเก็บเงินทำหน้าที่เก็บเงินค่าสินค้าจากลูกค้าให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างเก็บเงินจากลูกค้าแล้วทำเงินจำนวนดังกล่าวสูญหาย นายจ้างอาจตั้งข้อกล่าวหาว่าลูกจ้างเบียดบังยักยกเงินของนายจ้างไป แล้วหักหนี้ดังกล่าวจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง หรือ

ลูกจ้างทำงานในหน้าที่แผนกช่าง นอกจากลูกจ้างจะทำหน้าที่ซ่อมแซมทรัพย์สินหรือเครื่องจักรตามที่นายจ้างมอบหมายแล้ว ลูกจ้างยังต้องมีหน้าที่ดูแลรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการซ่อมแซมด้วย ปรากฏว่าเครื่องมือซึ่งอยู่ในความดูแลรักษาของลูกจ้างสูญหาย นายจ้างอาจกล่าวหาว่าลูกจ้างเป็นผู้ลักเครื่องมือของนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและหักค่าเสียหายดังกล่าวจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง หรือ

ลูกจ้างปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้ทรัพย์สินของนายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างอาจกล่าวอ้างว่าลูกจ้างจงใจทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างได้รับความเสียหาย และหักเอาความเสียหายดังกล่าวจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง

การหักค่าตอบแทนการทำงานดังกล่าวทั้งสามกรณีข้างต้น แม้จะปรากฏว่า นายจ้างใช้สิทธิในการหักค่าตอบแทนการทำงานโดยมิชอบ และลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเรียกเงินจากการหักค่าตอบแทนโดยมิชอบคืนจากนายจ้างได้ก็ตาม ในการฟ้องเรียกค่าตอบแทนการทำงานต่อศาลแรงงานแม้จะไม่เสียค่าธรรมเนียมศาล แต่ลูกจ้างต้องเสียเวลา เสียค่าจ้างทนายความ เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งนับได้ว่าเป็นภาระแก่ลูกจ้างซึ่งมีฐานะยากจนอย่างมากมาย และที่สำคัญหลังจากลูกจ้างถูกหักค่าตอบแทนการทำงาน ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับหลังจากการถูกหักจะ เหลือเพียงเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในครอบครัว จะทำให้ครอบครัวของลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน

ดังนั้น หากจะมีการกำหนดบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานให้หักค่าตอบแทนการทำงานกรณีลูกจ้างจงใจให้ทรัพย์สินของนายจ้างได้รับความเสียหาย นอกจากไม่เกิดประโยชน์แก่นายจ้างแล้ว ยังจะเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างเอาผิดเอาเปรียบลูกจ้างในการหักค่าตอบแทนการทำงานได้เป็นอย่างมากด้วย

## (2) ความเสียหาย เกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง

ความเสียหายจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างเป็นความเสียหายที่ลูกจ้างมิได้มีเจตนาที่จะให้เกิด และเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจคาดหมายได้ แต่เกิดขึ้นเนื่องจากความประมาทปราศจากความระมัดระวังของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างขับรถกลับในเป็นเหตุให้รถคว่ำ ลูกจ้างล้างจานตามภัตตาคาร ยกจานที่ล้างเสร็จหล่นมือตกแตก ลูกจ้างโรงงานทอผ้าใช้เตารีดที่มีความร้อนสูงรีดผ้าของโรงงานใหม่ ซึ่งถือว่าลูกจ้างกระทำละเมิดต่อนายจ้างแม้จะเป็นความเสียหายที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างยังคงต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง

คงจะไม่มีใครที่ทำงานโดยไม่เกิดความผิดพลาดเลย ดังพุทธภาษิตที่ว่าสี่เท้า  
 ยั่งรู้พลาด นักปราชญ์ยังรู้หลง การปฏิบัติงานของลูกจ้างก็เช่นเดียวกัน ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน  
 เป็นเวลานานอาจเกิดความเครียดความพลั้ง เผลอก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง จึงมี  
 ปัญหาที่น่าพิจารณาว่าหากลูกจ้างปฏิบัติงานด้วยความประมาท เลิน เล่อ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง  
 นายจ้างจะหักค่าตอบแทนการทำงานเพื่อชดใช้ความเสียหายจากการกระทำของ  
 ลูกจ้างได้หรือไม่

ปกติค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับส่วนใหญ่มีจำนวนเล็กน้อยเพียงพอ  
 สำหรับใช้ในการดำรงชีพ และหนี้ที่นายจ้างนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน เช่น ค่าภาษี  
 ออกร ค่าสมาชิกสหภาพแรงงาน เงินสมทบกองทุนประกันสังคม ค่าสมาชิกสหกรณ์ ซึ่งเงินที่ถูก  
 หักจำนวนดังกล่าวก็มีจำนวนมากพอสมควรอยู่แล้ว หากนายจ้างนำความเสียหายอันเกิดจาก  
 ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมาหักจากค่าตอบแทนในการทำงานอีก จะทำให้เงิน  
 ค่าตอบแทนการทำงานที่เหลือไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ หากค่าเสียหายมีจำนวนสูงค่าตอบแทน  
 การทำงานของลูกจ้างอาจถูกหักจนหมด ทำให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความเดือดร้อนเพราะ  
 ไม่มีเงินใช้จ่ายในครอบครัว

นอกจากนี้ การหักหนี้ในมุลละ เม็ดซึ่งลูกจ้างกระทำโดยประมาท เลิน เล่อ ทำให้  
 นายจ้างได้รับความเสียหาย มักจะมีปัญหาอยู่เสมอว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นเป็นเพราะความผิด  
 ของลูกจ้างหรือไม่ และความเสียหายไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอน เช่น ลูกจ้างทำงาน  
 ก่อสร้างได้รับคำสั่งจากนายจ้างให้เลื่อยไม้ ปรากฏว่าในขณะที่ลูกจ้างเลื่อยไม้อยู่นั้น เลื่อยหัก  
 ในกรณีเช่นนี้ยังไม่ทราบแน่ชัดว่าเลื่อยหักเป็นเพราะความประมาท เลิน เล่อ ของลูกจ้างที่เลื่อยไม้  
 แรงกว่าปกติเป็นเหตุให้เลื่อยหักตามที่นายจ้างกล่าวอ้าง หรือเลื่อยหักเนื่องจากสภาพของเลื่อย  
 ไม้ดีเพราะใช้มาเป็นเวลานานแล้วตามคำยืนยันของลูกจ้าง และนอกจากนี้ก็ไม่อาจกำหนดได้  
 แน่ชัดว่าตามสภาพของเลื่อยที่ใช้มานานมีราคาเท่าไร หากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างหักหนี้  
 ดังกล่าวจากค่าตอบแทนการทำงานได้ เท่ากับเป็นการให้อำนาจนายจ้างในการชี้ความถูกต้อง  
 ของลูกจ้าง กำหนดค่าเสียหายและหักหนี้เสียเอง ทำให้นายจ้างอยู่ในฐานะที่ไม่แตกต่างไปจาก



ศาลและ เจ้าพนักงานบังคับคดีที่จะชี้ความถูกผิดและหักหนี้ได้เอง แม้หนี้ในมูลคดีเมื่อดังกล่าว เป็นหนี้ที่มีจำนวนไม่แน่นอนซึ่งนายจ้างไม่สามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ก็ตาม แต่นายจ้างอาจอาศัยอำนาจต่อรองที่มีอยู่บังคับให้ลูกจ้างยอมรับความเสียหายที่เกิดขึ้น แล้ว นำเอาความเสียหายจำนวนดังกล่าวมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ หากกฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานกรณีดังกล่าวได้ น่าจะเป็นการเปิดช่องให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างในการหักค่าตอบแทนการทำงานได้มาก

โดยปกติลูกจ้างกระทำโดยประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง<sup>29</sup> เว้นแต่จะมีกฎหมายยกเว้นมิให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบดังกล่าว แต่ความเสียหายดังกล่าวเป็นความเสียหายที่นายจ้างกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ลูกจ้าง เพื่อสัมพันธ์ภาพระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อปริมาณและคุณภาพของผลผลิต นายจ้างอาจเป็นผู้รับผิดชอบในการบรรเทาความเดือดร้อนดังกล่าวเสียเองโดยอาศัยเหตุ ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างปฏิบัติงานถือว่าเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง หากลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่บกพร่องทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นความเสียหายทรัพย์สินอันเกิดจากการทำงาน ความเสียหายดังกล่าวน่าจะเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนในการผลิต สามารถนำไปบวกกับราคาสินค้าที่นำไปจำหน่ายให้แก่ประชาชนได้ ไม่น่าที่จะนำเอาความเสียหายจำนวนดังกล่าวมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง

(2) นายจ้างผู้ประกอบการลงทุน (investor) อาจสังเกตเห็นได้ว่า ตนอาจประสบผลกำไรหรือขาดทุนเนื่องมาจากภัยพิบัติต่าง ๆ ตลอดจนอุบัติเหตุที่ลูกจ้างก่อขึ้นด้วยความประมาทเลินเล่อ ฉะนั้น นายจ้างควรชวนชวยหาทางบำบัดความเสียหายของตนด้วยการเข้าทำสัญญา

<sup>29</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420

ประกันภัย ความเสียหายอันเกิดจากการกระทำของลูกจ้างซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

(3) ความเสียหายเนื่องจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง นายจ้างย่อมทราบดีว่ามีสาเหตุอย่างไร นายจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับในการทำงานให้รัดกุมขึ้นเพื่อแก้ไขความบกพร่องหรือความประมาทเลินเล่อเพื่อลดความเสียหายจากการกระทำของลูกจ้างได้ นอกจากนี้ นายจ้างยังเป็นผู้รับผิดชอบในการเลือกสรรลูกจ้างในการปฏิบัติงานจะต้องเลือกลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน หากความเสียหายเกิดขึ้นเนื่องจากลูกจ้างประมาทเลินเล่อซ้ำแล้วซ้ำเล่า โดยนายจ้างมิได้แก้ไขระเบียบข้อบังคับในการทำงานเพื่อแก้ไขความเสียหายเนื่องจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง หรือคัดเลือกผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ถือว่านายจ้างมีส่วนต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าวด้วย

นอกจากนี้ วิชาพัฒนาการการคุ้มครองความรับผิดชอบของลูกจ้างในต่างประเทศกรณีลูกจ้างกระทำการในทางการที่จ้าง เป็นเหตุให้บุคคลที่สามได้รับความเสียหาย ในประเทศเยอรมันได้ออกกฎหมายพิเศษ คือ กฎหมายแรงงานเยอรมัน กำหนดสิทธิไล่เบี้ยของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างออกเป็น 3 กรณี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับระดับของความผิด (degree of fault) ของลูกจ้างต่อนายจ้าง คือ <sup>๑๐</sup>

- (1) ในกรณีที่ลูกจ้างประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง นายจ้างไล่เบี้ยได้เต็มจำนวน
- (2) ในกรณีที่ลูกจ้างประมาทเลินเล่อธรรมดา ("normal" negligence)

นายจ้างไล่เบี้ยได้ตามส่วนโดยจะเฉลี่ยแบ่งส่วนรับผิดชอบระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

<sup>๑๐</sup> สุนทร เล็กสกุลไชย, "สิทธิไล่เบี้ยของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างในกรณีลูกจ้างทำละเมิด : ศึกษาเชิงวิเคราะห์และเชิงกฎหมายเปรียบเทียบ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาด้านนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533, หน้า 38.

(3) ในกรณีที่ลูกจ้างประมาทเล็กน้อย ("slight" negligence) นายจ้างไล่เบี้ยลูกจ้างไม่ได้ โดยกฎหมายปลดเปลื้อง (absolved) ความรับผิดชอบของลูกจ้างในกรณีดังกล่าว

แม้ความคุ้มครองความรับผิดของลูกจ้างดังกล่าวข้างต้น จะมีใช้ประเด็นโดยตรงเกี่ยวกับการหักค่าตอบแทนการทำงานก็ตาม แต่บทบัญญัติดังกล่าวก็แสดงให้เห็นว่าวิวัฒนาการของกฎหมายต่างประเทศให้ความคุ้มครองลูกจ้างสูงกว่าประเทศไทยมากมาย กล่าวคือ ในประเทศไทยหากลูกจ้างกระทำละเมิด นายจ้างสามารถใช้สิทธิไล่เบี้ยได้เต็มจำนวนความเสียหาย ส่วนประเทศเยอรมันนายจ้างสามารถใช้สิทธิไล่เบี้ยเอาแก่ลูกจ้างเต็มจำนวนความเสียหาย เฉพาะกรณีลูกจ้างประมาทเล็กน้อยอย่างร้ายแรงเท่านั้น หากลูกจ้างประมาทเล็กน้อยธรรมดา นายจ้างมีสิทธิไล่เบี้ยได้บางส่วน และหากลูกจ้างประมาทเล็กน้อยเล็กน้อย นายจ้างจะใช้สิทธิไล่เบี้ยลูกจ้างไม่ได้เลย

การกำหนดให้นายจ้างสามารถหักหนี้ความเสียหายในกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเล็กน้อยทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายจากค่าตอบแทนการทำงานได้ จะเป็นการเปิดช่องให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากค่าตอบแทนการทำงานได้ และนายจ้างอาจเป็นผู้รับผิดชอบในการบรรเทาความเสียหายจากการกระทำของลูกจ้างได้ด้วย เหตุผลดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

ดังนั้น จึงไม่ควรกำหนดให้นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานในความเสียหายอันเกิดจากลูกจ้างปฏิบัติงานด้วยความประมาทเล็กน้อยทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย