



1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คำตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าจะจ่ายในรูปของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด นับได้ว่าเป็นรายได้หลักที่ลูกจ้างจะต้องนำไปใช้จ่ายในครอบครัว¹ ตามปกติคำตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับส่วนใหญ่มักจะมีจำนวนน้อยพอสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ หากลูกจ้างถูกนายจ้างที่ขาดคุณธรรมและขาดความรับผิดชอบเอาเปรียบในการจ่ายคำตอบแทนการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับคำตอบแทนการทำงานไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อรายได้และความเป็นอยู่ของครอบครัวลูกจ้าง อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม เพราะลูกจ้างและคนในครอบครัวที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบดูแลมีเป็นจำนวนมาก หากเงินคำตอบแทนการทำงานไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในครอบครัวจะทำให้คนในครอบครัวของลูกจ้างขาดการศึกษา ขาดความอบอุ่น เป็นครอบครัวที่มีปัญหา และอาจหาทางออกโดยการเสพยาเสพติดหรือไปประกอบมิชฉาชีพได้ ดังนั้น รัฐมีความจำเป็นที่จะต้องคุ้มครองคำตอบแทนการทำงาน โดยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่มีความจำเป็นสำหรับประเทศที่มีระบบสหภาพแรงงานยังไม่เข้มแข็งพอ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้รอดพ้นจากการถูกเอาเปรียบ² และเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างกฎหมายแรงงานได้กำหนดมาตรการในการคุ้มครองเงินคำตอบแทนการทำงานไว้ ดังนี้

¹ สอาด โกมลบุญย์, "ค่าจ้างขั้นต่ำ," วารสารศาลแรงงาน 8 (มกราคม-มีนาคม 2533) : 100.

² ไพดิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน," วารสารนิติศาสตร์ 12 (2525) : 1.

1.1.1 การกำหนดผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

ตามปกติ นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง แต่กิจการบางประเภทซึ่งเป็นกิจการขนาดใหญ่ เช่น งานก่อสร้างอาคาร งานก่อสร้างถนน หรืองานจ้างเหมาที่มีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน³ งานดังกล่าวมักจะมีการรับเหมากันเป็นช่วง ๆ โดยแยกการจ้างเหมางานออกเป็นช่วง ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและความยุ่งยากในการปกครองดูแลลูกจ้าง ลักษณะของการดำเนินงานและการหลีกเลี่ยงดังกล่าวทำให้ลูกจ้างขาดหลักประกันที่มั่นคง เพราะผู้รับเหมางานช่วงมักจะมีฐานะไม่มั่นคง เนื่องจากผู้รับเหมาอาจเป็นเพียงหัวหน้างานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานด้านนั้น ๆ มาเป็นเวลานาน เมื่อมีโอกาสจะรับเหมางานบางส่วนทำ บุคคลดังกล่าวจึงเปลี่ยนฐานะเป็นนายจ้าง ผู้รับเหมางานช่วงที่มีเงินทุนเพียงเล็กน้อยจึงต้องอาศัยเงินที่ได้รับจากงานรับเหมาช่วงจ่ายเป็นค่าแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งอาจเกิดปัญหาและสร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานไม่ตรงตามกำหนด หรือได้รับค่าตอบแทนการทำงานไม่ครบ และหากนายจ้างขาดทุน นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงมักจะหลบหนี

เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริง กฎหมายแรงงานจึงได้กำหนดความหมายของคำว่านายจ้างไว้อย่างกว้างขวางโดยให้หมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล⁴ แต่ในกิจการขนาดใหญ่ซึ่งมักจะมีการรับเหมางานเป็นช่วง ๆ กฎหมายแรงงาน

³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "การจ้างเหมา," ใน การแรงงาน 2, (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2501), หน้า 37

⁴ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 89 ตอนที่ 61 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 3.

ได้กำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็น นายจ้างในจำนวนเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินทดแทน และ เงินสมทบกองทุนเงินทดแทนที่นายจ้างต้องจ่ายด้วย^๕

1.1.2 การกำหนดบริมสิทธิ์ในกรณีที่ค่าตอบแทนการทำงาน

ค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินที่ลูกจ้างจะต้องนำไปใช้จ่ายในครอบครัว หากนายจ้างมีหนี้สินส่วนตัวไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนการทำงานได้ครบถ้วน ค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้รับอาจไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในครอบครัว ทำให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความเดือดร้อน ดังนั้น เงินค่าตอบแทนการทำงานที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างควรจะได้รับคุ้มครอง โดยกำหนดให้ค่าตอบแทนการทำงานมีบริมสิทธิ์เหนือทรัพย์สินของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิ์ที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานจากทรัพย์สินของนายจ้างก่อนหนี้ประเภทอื่น แต่ขณะนั้นกฎหมายแรงงานยังมิได้คุ้มครองเงินค่าตอบแทนการทำงานในกรณีดังกล่าวแต่ประการใด คงมีแต่บัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนี้

1.1.2.1 บริมสิทธิ์สามัญ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดให้ค่าจ้าง เสมียน คนใช้ และคนงานเป็นบริมสิทธิ์สามัญลำดับที่ 4^๖ เป็นผลให้ลูกจ้างมีสิทธิ์ที่จะได้รับชำระค่าจ้างเหนือทรัพย์สินของลูกหนี้ (นายจ้าง) ก่อนหนี้สามัญประเภทอื่น ๆ เว้นแต่หนี้ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ค่าปลงศพ และค่าภาษีอากร^๗ ซึ่งเป็นหนี้บริมสิทธิ์สามัญเหนือค่าจ้าง

^๕ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 60 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 7.

^๖ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 253

^๗ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 253

เสมียน คนใช้ และคนงาน สำหรับค่าจ้างเสมียนหรือคนใช้ที่นายจ้างค้างชำระถือว่าเป็นหนี้
 บุริมสิทธิสามัญเฉพาะค่าจ้างที่ค้างชำระถอยหลังขึ้นไป 4 เดือน แต่ไม่ให้เกิดสามร้อยบาทต่อ
 เสมียนหรือคนใช้คนหนึ่ง ๆ และกรณีค่าจ้างคนงานให้ถือว่าเป็นหนี้บุริมสิทธิสามัญสำหรับค่าจ้าง
 ที่ค้างชำระนับถอยหลังขึ้นไป 2 เดือน แต่ไม่ให้เกิดร้อยห้าสิบบาทต่อคนงานคนหนึ่ง ๆ ^๘

1.1.2.2 บุริมสิทธิพิเศษ

นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดให้ค่าแรงงาน
 กสิกรรมหรืออุตสาหกรรม เป็นบุริมสิทธิพิเศษลำดับที่ 7 เป็นผลให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเหนือ
 สंहारิมทรัพย์ของลูกหนี้ (นายจ้าง) ก่อนหนี้ประเภทอื่น ๆ เว้นแต่หนี้ค่าเช่าอสังหาริมทรัพย์
 ค่าพักอาศัยในโรงแรม รับขนคนโดยสาร ภาษีของ รักษาอสังหาริมทรัพย์ ซื่อขายสังหาริมทรัพย์
 และค่ามัดพันธุ้ไม่พันธุ้หรือปุ๋ย ^๙ ซึ่งเป็นหนี้บุริมสิทธิพิเศษเหนือค่าแรงงานกสิกรรมหรืออุต-
 สสาหกรรม และหนี้จำนอง สำหรับค่าจ้างแรงงานกสิกรรมสามารถใช้สิทธิเรียกร้องค่าจ้างที่ค้าง
 ชำระอย่างหนี้บุริมสิทธินับถอยหลังขึ้นไปสามเดือน และเป็นบุริมสิทธิมีอยู่เหนือดอกผลหรือสิ่งของ
 ที่ประติษฐ์ขึ้นอันเกิดแต่แรงงานของบุคคลนั้น ๆ ^{๑๐}

อย่างไรก็ตาม การกำหนดบุริมสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
 ไม่ว่าจะ เป็นบุริมสิทธิสามัญหรือบุริมสิทธิพิเศษ ลูกจ้างแทบจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองเลย เพราะ
 บุริมสิทธิสามัญกำหนดให้ค่าจ้างเสมียน คนใช้ และคนงาน เป็นบุริมสิทธิสามัญลำดับที่ 4 และ
 กำหนดให้ค่าแรงงานกสิกรรมหรืออุตสาหกรรมเป็นบุริมสิทธิพิเศษลำดับที่ 7 ทำให้ลูกจ้างมี

^๘ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 257

^๙ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 259

^{๑๐} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 272

โอกาสที่จะได้รับชำระหนี้จากนายจ้างน้อยมาก เพราะทรัพย์สินของลูกหนี้ทั้งหมดหรือส่วนมากคงจะต้องชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ที่มีบุริมสิทธิ ในมูลหนี้ค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ยังมีข้อจำกัดความคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง โดยการกำหนดระยะเวลาสำหรับการเป็นหนี้บุริมสิทธิในมูลหนี้ดังกล่าวอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้กำหนดจำนวนเงินของการเป็นหนี้บุริมสิทธิสามัญสำหรับค่าจ้างเสมียนหรือคนใช้ สำหรับค่าจ้างที่ค้างชำระถอยหลังขึ้นไปเพียง 4 เดือน และไม่เกิน 300 บาทต่อเสมียนหรือคนใช้คนหนึ่ง ๆ และสำหรับค่าจ้างคนงานเฉพาะค่าจ้างที่ค้างนับถอยหลังขึ้นไปเพียง 2 เดือน และไม่เกินร้อยละสิบบาทของลูกจ้างคนหนึ่ง ๆ เท่านั้น ดังนั้น การกำหนดบุริมสิทธิในมูลหนี้ค่าตอบแทนการทำงานจึง เป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข



1.1.3 ความเสมอภาคระหว่างลูกจ้าง

นอกจากกฎหมายแรงงานจะให้ความคุ้มครองเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานเต็มจำนวนที่ตนจะได้รับแล้ว กฎหมายแรงงานยังให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงในเรื่องความเสมอภาคระหว่างลูกจ้างด้วยกันดังกล่าว คือ นายจ้างจะต้องกำหนดค่าตอบแทนการทำงานให้เท่ากัน ไม่ว่าจะลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิง ถ้าลูกจ้างนั้นได้ทำงานอันมีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน¹¹

1.1.4 มาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงาน

มาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นมาตรการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเต็มเม็ดเต็มหน่วย โดยไม่ต้องถูกนายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานตามอำเภอใจ ในทางปฏิบัติ นายจ้างจะ

¹¹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน

หักค่าตอบแทนการทำงานจากลูกจ้างหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น การหักภาษีเงินได้ การหักเข้ากองทุนเงินสะสม การหักเป็นค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งก็นับได้ว่าเป็นภาระแก่ลูกจ้างตามสมควร หากไม่มีมาตรการในการควบคุมการหักค่าตอบแทนการทำงาน ปล่อยให้นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานได้ตามอำเภอใจย่อมทำให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนหลังจากการถูกนายจ้างหักเพียงเล็กน้อย ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายในครอบครัว ทำให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความเดือดร้อน กฎหมายแรงงานจึงได้วางมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ว่า ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้¹²

หลังจากมีการกำหนดมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานแล้ว ได้มีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงานขึ้นสู่ศาลแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยลูกจ้างอ้างว่านายจ้างไม่มีสิทธิที่จะนำเอาหนี้ประเภทต่าง ๆ ของลูกจ้างมาหักจากค่าตอบแทนการทำงาน เพราะหนี้ประเภทดังกล่าวเป็น "หนี้อื่น" และในที่สุดศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาว่า คำว่า "หนี้อื่น" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 30 นั้น หมายถึง หนี้อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามสัญญาจ้าง หากเป็นหนี้เนื่องจากการปฏิบัติตามสัญญาจ้าง นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้¹³ เช่น การหักเงินเดือนเพื่อชดใช้เงินซึ่งลูกจ้างเบิกไปโดยมิชอบ¹⁴ การหักค่ารถบริการรับส่งที่นายจ้างจัดให้มีลักษณะเป็นการให้บริการแก่ลูกจ้าง¹⁵ และการหักหนี้ที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบใช้

¹² ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 30

¹³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3546-3547/2524

¹⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3479/2525

¹⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3525/2531

คำเสียหายให้แก่ นายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้ นายจ้างได้รับความเสียหาย ¹⁶

นอกจากศาลฎีกาจะตีความคำว่า "หนี้อื่น" ตามนัยดังกล่าวแล้ว ยังมีนัยกฎหมายซึ่งมีความเห็นแตกต่างออกไปอีกเป็นสองฝ่าย ฝ่ายแรกเป็นแนวความคิดตามเจตนารมณ์ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ ¹⁷ เห็นว่า คำว่า "หนี้อื่น" ในเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น หมายความว่าความถึงหนี้ทุกประเภท นายจ้างไม่สามารถนำมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงานได้เลย ¹⁷ ส่วนอีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่า การหักค่าตอบแทนการทำงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่การหักเงินค่าตอบแทนการทำงานเพื่อสวัสดิการหรือเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง เช่น การหักเงินสะสมจากค่าจ้าง ¹⁸ การหักเงินสำรองจ่ายค่าจ้างล่วงหน้า ¹⁹

ปัญหาการตีความคำว่า "หนี้อื่น" ในเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีหลายความเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดนิยามศัพท์ของคำว่า "หนี้อื่น" ว่าหมายความว่าถึงหนี้ประเภทใดบ้าง การบัญญัติกฎหมายมีข้อบกพร่องในการใช้ถ้อยคำและภาษา จึงมีการตีความข้อกำหนดดังกล่าวในนัยอื่นไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ซึ่งกฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะมิให้นำหนี้ใด ๆ มาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงาน ²⁰

¹⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 2946/2531

¹⁷ อัญชลี สันติกุล, เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, หน้าที่ 3 คำจ้างและค่าตอบแทนในการทำงาน (กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2529), หน้า 164.

¹⁸ สุชาติ วิทวงศ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2534), หน้า 198.

¹⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 199.

²⁰ อัญชลี สันติกุล, เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน, หน้า 164.

และที่ศาลฎีกาได้วางแนวทางในการวินิจฉัยว่า หนี้ที่สามารถนำมาหักค่าตอบแทนการทำงานได้นั้น จะต้องเป็นหนี้ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง²¹ ทำให้เกิดปัญหาว่า ในกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งยังไม่แน่ว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นเป็นเพราะความผิดของลูกจ้างหรือไม่ และจำนวนค่าเสียหายยังไม่แน่นอน เป็นหนี้ที่มีข้อต่อสู้ แม้ตามกฎหมายนายจ้างไม่อาจนำมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงานได้ก็ตาม แต่หากยอมให้นายจ้างหักหนี้ความเสียหายในมูลละเมิดที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง (ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2946/2531) จากค่าตอบแทนการทำงานได้ นายจ้างอาจอาศัยอิทธิพลที่มีอยู่เหนือลูกจ้างบีบบังคับให้ลูกจ้างยอมรับความเสียหายที่เกิดขึ้น และนำความเสียหายจำนวนดังกล่าวมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงาน เท่ากับเป็นการให้อำนาจนายจ้างที่จะชี้ความถูกผิดของลูกจ้าง กำหนดค่าเสียหายและหักหนี้เสียเอง ทำให้นายจ้างอยู่ในฐานะที่ไม่แตกต่างไปจากศาลและเจ้าพนักงานบังคับคดี²² เพราะตามปกตินายจ้างก็มีอำนาจต่อรองเหนือลูกจ้างอยู่แล้ว หากกฎหมายเปิดช่องให้นายจ้างหักหนี้ค่าจ้างในกรณีดังกล่าวนี้ได้ น่าจะเป็นการกระทำที่เปิดช่องทางให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างแท้จริง ดังนั้น ปัญหาที่ว่าควรกำหนดให้หนี้ประเภทใดที่สามารถนำมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงาน จึงเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานก็ได้กำหนดจำนวนเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานว่า ในการหักค่าตอบแทนการทำงานแต่ละครั้ง นายจ้างจะใช้สิทธิหักค่าตอบแทนการทำงานเป็นจำนวนเท่าใด ทำให้นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานได้เต็มตามจำนวนหนี้ หากหนี้มีจำนวนสูงและเมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ถูกหักค่าตอบแทนการทำงาน อาจทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน หรือเหลือค่าตอบแทนการทำงานเพียงเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ จึงควรที่จะให้มีการกำหนดจำนวนเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อให้การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

²¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2946/2531

²² รักเกียรติ วัฒนพงษ์, "การหักค่าจ้าง," วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 3

จากการที่กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงานมีข้อบกพร่อง
 ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงควรที่จะได้มีการแก้ไขกฎหมายแรงงานในเรื่องนี้ โดยการกำหนด
 ประเภทของหนี้ที่จะนำมาหักค่าตอบแทนการทำงานว่าควรจะเป็นหนี้ประเภทใดบ้างที่สามารถนำ
 มาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้ และจำนวนเงินที่จะนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานก็น่า
 ที่จะได้กำหนดจำนวนเอาไว้โดยชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง
 ไม่ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบโดยอาศัยวิธีการหักค่าตอบแทนการทำงานจนเกินสมควร
 จึงควรที่จะได้มีการศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องของกฎหมายในเรื่องนี้อย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์
 ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเรื่องการหักค่า
 ตอบแทนการทำงานให้ชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจ และเพื่อความสะดวกในการตีความ อีกทั้ง
 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการ
 คุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

จะทำการศึกษาและวิจัยกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเรื่องการหักค่าตอบแทน
 การทำงาน (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด) ว่าหนี้ที่ควรนำมาหักค่าตอบแทน
 การทำงานควรเป็นหนี้ประเภทใดบ้าง และควรกำหนดจำนวนเงินในการหักค่าตอบแทนการ
 ทำงานไว้อย่างไรหรือไม่

1.4 ทฤษฎีแนวความคิดและสมมติฐานของการวิจัย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเรื่องมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงาน มิได้กำหนดไว้ให้ชัดเจนว่า หักประเภทใดบ้างที่สามารถนำมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงานได้ และจำนวนเงินที่จะนำมาหักได้นั้นควรจะกำหนดไว้ให้ชัดเจนเช่นเดียวกันว่า ควรจะได้อำหนดให้มีการหักในวงเงินเท่าไร ทำให้เกิดปัญหาในการตีความที่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มุ่ง เพื่อคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานอย่างแท้จริง

1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้จะใช้วิธีการดำเนินการวิจัยทางเอกสารโดยการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายของไทยกับกฎหมายต่างประเทศ (เฉพาะประเทศในแถบเอเชีย คือ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ และประเทศฟิลิปปินส์) อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อกำหนดมาตรการในการหักค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมชัดเจน

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงานให้เหมาะสมชัดเจนตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างแท้จริง
2. เสนอแนวทางการกำหนดประเภทของหนี้ที่จะนำมาหักค่าตอบแทนการทำงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับเหตุผลในการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานอันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง
3. เสนอแนวทางกำหนดจำนวนเงิน การหักค่าตอบแทนการทำงานจะทำให้การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น