

มีกำหนด 2379/20 ลูกจ้างมีหน้าที่ขับรถจักรยานยนต์ของนายจ้างไปทำหน้าที่เดินตลาดขายแนะนำ และเก็บเงินมาจากลูกค้า นายจ้างมอบให้คูแลรักษารถจักรยานยนต์นั้น และอนุญาตให้ขับกลับไปบ้าน และมาทำงานได้ด้วย ลูกจ้างถูกสามล้อเครื่องชนในขณะขับรถจักรยานยนต์ของนายจ้างดังกล่าวจากบ้านจะไปทำงานที่สำนักงานตามปกติ เช่นนี้ ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

มีกำหนด 2507/21 ลูกจ้างเดินทางไปทำงานเชิงหน้าโรงงาน เวลา 7.00 น. เศษ ยังไม่ถึงเวลาทำงาน ลูกจ้างยืนรอเพื่อนอยู่ที่หน้าประตูโรงงานพยายามยกบริเวณโรงงาน ถูกรถชนตัวรุกที่แผ่นมาตามถนนพุ่งเข้าชนตรงบริเวณหน้าประตูโรงงานถึงแก่ความตายทันที ไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

มีกำหนด 697/22 ลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทยออกเดินทางจากบ้านพักจะไปโรงกุลิ เพื่อเอาป้ายสำหรับเดินตรวจทางตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง แต่เดินทางไปยังไม่ทันถึงโรงกุลิกประสบอันตรายโดยถูกรถไฟชนศีรษะ แขนและขาขาดตายคาที่ เช่นนี้ถือว่า ยังเดินทางไปไม่ถึงสถานที่ที่จะเริ่มต้นทำงานและยังมิได้ลงมือทำงานให้แก่นายจ้าง ไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

มีกำหนด 131/23 ลูกจ้างถูกทำร้ายถึงตายโดยมีสาเหตุจากเรื่องส่วนตัว แม้การตายของลูกจ้างเกิดขนะปฏิบัติงาน และอยู่ในบริเวณที่ทำการรับส่งลินค์ของนายจ้างก็ตาม ก็ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

มีกำหนด 1799/23 ผู้ตายมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้ตายให้คุณงานไปตามนายประเสริฐ ซึ่งเป็นลูกจ้างไปพบ นายประเสริฐไม่ไป ผู้ตายจึงไปพบนายประเสริฐที่โรงงานแล้วทำร้ายนายประเสริฐก่อน โดยกระชากคอเลือดและหักอ่อนนายประเสริฐล้มลง นายประเสริฐบันดาลให้เสด็จใช้อาวุธปืนยิงผู้ตายถึงแก่ความตาย ความตายของผู้ตายเกิดขึ้นเนื่องจากผู้ตายทำร้ายนายประเสริฐก่อนและการที่ผู้ตายทำร้ายนายประเสริฐเป็นไปตามเจตนาของผู้ตายเอง ถือไม่ได้ว่าผู้ตายประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

มีกำหนด 182/24 ลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายในขณะเดินทางกลับบ้านหลังเลิกงาน โดยรถรับส่งของนายจ้าง การจักรรถรับส่งเป็นการให้บริการ ลูกจ้างไม่ได้ประสบอันตรายระหว่างการเดินทางตามคำสั่งหรือภัยให้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง จึงไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

มีการที่ 480/25 ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกในองค์การ ร.ส.พ. ทำหัวหน้าที่ตรวจสอบและตราบบัญชี ถูก ร.ส.พ. สั่งให้เป็นผู้ควบคุมการฝึกซ้อมแบบมินิดัน เพื่อสนับสนุนนโยบายกระทรวงความมั่นคงที่จะส่งเสริมลูกจ้างให้มีสุขภาพอนามัยอันดี โดยการจัดกิจกรรมภายในลูกจ้างลงไปทำการควบคุมการฝึกซ้อม และลงชื่อมติว่า เกิดเป็นลมถึงแก่ความตาย แม้ตำแหน่งหัวหน้าที่ของลูกจ้างไม่เกี่ยวกับการกีฬาแต่เพื่อเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาถือเป็นการทำงานให้แก่นายจ้าง เพราะฉะนั้นจึงเป็นการประสับอันตรายจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน

7. คุ้มครองการเลิกจ้าง

โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิดตามที่กฎหมายกำหนด

อัตราค่าชดเชย

1. ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้ว 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
2. ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้วครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
3. ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้วครบ 3 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

ข้อยกเว้น

1. ลูกจ้างทดลองงาน
2. ลูกจ้างซึ่งมีกำหนดระยะเวลา เวลาการจ้างแน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาเท่านั้น

มีการที่ 3726/24 นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างรวม 4 ฉบับ แต่ละฉบับระบุวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดแห่งสัญญาจ้างไว้แล้ว ถือได้ว่าสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการจ้างที่กำหนดระยะเวลา เวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้ว (ดูมีการที่ 2415/24, มีการที่ 3708/24)

3. ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างเพรา เนื่องจากทำความผิดอย่างหนักอย่างใด ตั้งต่อไปนี้

3.1 ทุจริตต่อหน้าที่ หรือการทำความผิดกฎหมายโดยเจตนาแก่นายจ้าง
มีการที่ 183/23 ลูกจ้างในกิจการน้ำอัดลมถูกกลั้งให้ไปเก็บขวด
คืนจากลูกค้า ลูกจ้างเก็บเงินมา 465 บาท แล้วไม่นำส่งนายจ้าง ถือว่าทุจริตต่อหน้าที่

มีการที่ 2334/23 ลูกจ้างแก้ไขรับรองแพทย์จากจำนวนวันที่
แพทย์เห็นควรให้หยุดพักรักษาตัวจาก 2 วันเป็น 3 วัน และแก้วันแรกที่แพทย์เห็นสมควรให้เริ่ม
หยุดพัก เป็นความผิดฐานปลอมและใช้เอกสารปลอม

3.2 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

มีการที่ 1018/25 ลูกจ้างใช้ลิฟท์ในการนัดหยุดงานและปิดกั้น
ทางเข้าออก ทำให้นายจ้างไม่สามารถเดินทางกลับบ้านได้ทำให้ผิดสัญญาต่อลูกค้า ศาลฎีกาเห็นว่า
สภาพปกติของการนัดหยุดงาน หมายถึง การหยุดหน้าที่ใด ๆ ที่ลูกจ้างทำการปกติ เช่น หยุดผลิต
สินค้า การปิดกั้นทางเข้าออกไม่ใช่สภาพปกติของการนัดหยุดงาน แต่เป็นการจงใจทำให้นายจ้าง
ได้รับความเสียหาย

มีการที่ 1359/25 มีการลงโทษคนงานบางคน ทำให้หัวหน้างาน
ไม่พอใจจึงสั่งให้คนงานเก็บเครื่องมือและหยุดงานประท้วง คุณงานจึงเก็บเครื่องมือและออกใบ
การหัวหน้างานลังเข็นนี้เป็นการทำให้นายจ้างเสียหาย จนต้องยอมตามความประسันต์ คือไม่มี
การลงโทษคนงาน เมื่อมีการนัดหยุดงานโดยยังไม่แจ้งข้อเรียกว่อง เป็นการจงใจทำให้นาย
จ้างเสียหาย

3.3 ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอัน
ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง
นายจ้างไม่ต้องตักเตือน

มีการที่ 2194/23 ความร้ายแรงของความผิดมิได้อยู่ที่ว่าบุคคล
เหล่านี้มีความสามารถทำงานได้หรือไม่ แต่ขึ้นอยู่ที่ว่าการกระทำการทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อ
บังคับมากน้อยเพียงใด ข้อบังคับในเรื่องการรับพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อนายจ้าง การกระ
ทำการฝ่าฝืนข้อบังคับในเรื่องนี้จึงเป็นความผิดวินัยร้ายแรง

มีการที่ 2590/23 กรณีจะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับอันชอบด้วย
กฎหมาย หมายถึง เป็นข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติตามได้ แล้วลูกจ้างไม่

กระทำโดยเจตนาฝ่าฝืน การสั่งให้ลูกจ้างเรียนอิฐวันละ 8 คันรถ ตามคำสั่งหัวหน้าแผนก แต่ลูกจ้างไม่สามารถทำได้ เพราะเป็นเรื่องเกินความสามารถของลูกจ้าง มิใช่ลูกจ้างจะใจฝ่าฝืน

ฎีกาที่ 2966/23 การฝ่าฝืนข้อบังคับจะถือเป็นการมีร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาจากลักษณะของการกระทำนั้น ๆ มิใช่ว่าต้องให้ความเสียหายต่อนายจ้างต้องปรากฏขึ้น จึงจะถือว่าเป็นการฝ่าฝืนร้ายแรง

ลูกจ้างเป็นเซลล์แม่น อาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนไปช่วยขายสินค้าให้กับกิจการอื่นที่มิใช่ของนายจ้างด้วย เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับร้ายแรง

3.4 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ฎีกาที่ 2487/24 ลูกจ้างขาดงาน 6 วันติดต่อกันโดยมีวันหยุดคืนในระหว่างขาดงาน แม้จะมิใช่ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันก็ตาม แต่ความเสียหายของนายจ้างก็ไม่น้อยไปกว่าที่ลูกจ้างจะละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานโดยไม่มีวันหยุดคืน ถือได้ว่าละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงาน

3.5 ประมาณเดือนเลือเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ฎีกาที่ 193/23 ลูกจ้างเป็นหัวหน้าห้องเก็บตัวอย่างของนายจ้าง มีหน้าที่จ่ายยาแก่พนักงานขาย ลงบัญชีในบันทึกบัตรลิขิต้าและเก็บกู้เงินห้องเก็บตัวอย่างยา ปรากฏว่า ยาที่อยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างขาดหายไป 49 รายการ เป็นเงิน 400,000 บาท การที่ลูกจ้างละเลยไม่ลงบัญชีให้ทันกำหนด ในเบิกงบประมาณเพิ่มมีการเพิ่มรายการภายนลังและยาของนายจ้างได้หายไปเป็นจำนวนมาก การบัญชิตงานของลูกจ้างเป็นความประมาณเดือนเลืออย่างร้ายแรง

3.6 ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ฎีกาที่ 2909/24 ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หมายถึง การได้รับโทษตามคำพิพากษาของศาลให้จำคุกและคดีถึงที่สุด ในขณะที่เป็นลูกจ้าง หาใช่ได้รับโทษ และพ้นโทษมาแล้วจึงมาเป็นลูกจ้างเช่นคืนนี้ไม่

8. คุ้มครองนิติสัมพันธ์

โดยการกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดทำหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทະเปญลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งจะมีผลในทางคุ้มครองลูกจ้าง การที่มีข้อขัดแย้งกันถึง
หลักฐานการทำงาน นายจ้างจะต้องมีหน้าที่เรื่องการพิสูจน์โดยแสดงหลักฐาน เช่นว่า

อายุความลิขิ เรียกร้องเงินตาม

กฎหมายแรงงาน

เงินเดือน เงินอื่น ๆ บรรดาที่มีกำหนดจ่ายเป็นระยะ
เวลาซึ่งค้างจ่ายไว้ (ป.พ.พ. น. 166) 5 ปี

ค่าจ้างของคนงาน คนประจำโรงงานหัตถกรรม
กรรมการรายวัน ช่างฝีมือ (ป.พ.พ. 165(9)) 2 ปี

ค่าล่วงเวลา (ฉีก 2754/2523, 2923/2523) 2 ปี

ค่าทำงานในวันหยุด (ฉีก 2923/2523) 2 ปี

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด (เทียบฉีก 2923/2523) 2 ปี

ค่าทำคพ ค่าวรักษาพยาบาล และค่าทดแทน
(เงินทดแทน) (ป.พ.พ. น. 164)

10 ปี

ค่าชดเชย (มาตรา 1568/2523)

10 ปี

คำพิพากษาเรื่องค่าจ้าง

1. อะไรคือค่าจ้าง ล้วนได้เป็นค่าจ้าง ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินทดแทน และเงินสมนาถกองทุนเงินทดแทน

เบี้ยเลี้ยง

ฎ. 2363/16 เบี้ยเลี้ยงที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างขณะออกไปทำงานนอกเขตจังหวัดที่ตั้งของสำนักงานของนายจ้าง โดยจ่ายให้เฉพาะวันที่ไปทำงาน วันที่ไม่ไปไม่จ่ายให้นั้นถือว่าเป็นค่าจ้างซึ่งต้องนำไปรวมเพื่อคำนวณเงินทดแทนด้วย

ฎ. 675/17 เบี้ยเลี้ยงที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในการที่ลูกจ้างออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงานของนายจ้าง อันเป็นการลงเคราะห์แก่ลูกจ้างที่ต้องมีการเพิ่มขึ้นในการทำงานนอกสถานที่นั้นถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสินจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เช่นเดียวกับเงินเดือน จึงเป็นค่าจ้าง ซึ่งต้องนำไปรวมเพื่อคำนวณเงินทดแทนด้วย

ฎ. 1565/23 เบี้ยเลี้ยงที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในวันมาทำงานเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมารวมคำนวณเงินชดเชยด้วย

ฉบ. 2335/23 เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ซึ่งนายจ้างจ่ายให้เมื่อลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัด เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว เป็นการตอบแทนการออกไปทำงานในต่างจังหวัดนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานไม่มีพิเศษกิจกรรมใดล่วงแต่งานวันทำงานในเวลาปกติของวันทำงานด้วย เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางให้แก่ลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานด้วย เงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางจึงมิใช่ค่าจ้าง

ฉบ. 1776/26 ลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัดอันเป็นงานประจำและเป็นภารกิจของลูกจ้างนานถึง 6 เดือน ได้รับเบี้ยเลี้ยงเป็นการประจำงานก่อสร้างแล้วเสร็จ ประกอบกับการจ่ายเบี้ยเลี้ยงของนายจ้างมีวัตถุประสงค์เป็นการเพิ่มค่าแรง เบี้ยเลี้ยงดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง ค่านายหน้า

ฉบ. 2515/20 เงินค่านาหัวที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนวณเป็นร้อยละจากจำนวนเงินที่นายจ้างได้รับชำระจากลูกค้าในการขายลินค้านั้น เป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯลฯ

ฉบ. 1445/25 แม้ค่านาหัวที่ลูกจ้างได้รับไม่ได้กำหนดอัตราไว้เป็นรายเดือนแต่ขึ้นอยู่กับการขายลินค้าที่ลูกจ้างขายได้ในแต่ละรอบเดือนซึ่งอาจไม่เท่ากัน แต่โดยลักษณะการจ่ายค่านาหัวให้แก่ลูกจ้างประจำทุกเดือน โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ มิใช่เป็นครั้งคราว ย่อมถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เพียงแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นเท่านั้น จะนั้น ต้องนำรวมกับเงินเดือนเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยด้วย และในการคิดค่านาหัวที่จะนำมาเป็นฐานคำนวณนั้น เนื่องจากค่านาหัวที่ลูกจ้างได้รับแต่ละเดือนไม่เท่ากัน ยอดเงินที่จะนำมารวมคำนวณค่าชดเชย จึงต้องถือเอาเงินค่านาหัวในรอบเดือนสุดท้ายมาเป็นฐานคำนวณ จะนำยอดเฉลี่ยของค่านาหัวทั้งหมดที่ลูกจ้างทำได้มาเป็นฐานคำนวณไม่ได้ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ฉบ. 3693-3695/25 เงินเบอร์เชินเดิร์ฟการขายที่ลูกจ้างได้รับมิได้กำหนดไว้เป็นรายเดือนขึ้นอยู่กับการขายลินค้าที่ลูกจ้างขายได้ในแต่ละเดือนซึ่งไม่เท่ากัน แต่โดยที่ลักษณะการจ่ายเงินเบอร์เชินเดิร์ฟการขายแก่ลูกจ้างเป็นการจ่ายประจำทุกเดือนตามผลงาน มิใช่เป็นครั้งคราว ย่อมถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย ต้องนำรวมเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย

ค่าพาหนะ, ค่าน้ำมันรถ

ภ. 172/24 เงินค่าพาหนะที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง เนื่องจากคำแนะนำการงานของลูกจ้าง ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องออกไปติดต่องานนอกสถานที่ แม้นายจ้างจะอ้างว่าเป็นเงินเดียวจ่ายรายเดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายการเดินทางออกไปทำงานของลูกจ้าง แต่ก็ไม่ปรากฏว่าเงินจำนวนนี้ นายจ้างได้ชดเชยให้ให้เป็นค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างได้เสียไปโดยแท้จริง เพราะลูกจ้างจะเสียน้อยหรือมากกว่า นายจ้างก็คงจ่ายให้อัตราเท่าเดิม เงินจำนวนดังกล่าวแม้จะเรียกว่าค่าพาหนะก็เป็นเงินที่ให้ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ในคำแนะนำหน้าที่ของลูกจ้าง เป็นค่าจ้าง (ภ.3562/24 เดินตาม)

ภ. 504/25 เงินค่าน้ำมันรถเป็นเงินที่จ่ายให้ตามคำแนะนำ เป็นประจำทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้จ่ายในการนั้นหรือไม่ ยิ่งกว่านั้นหากลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยลินค์ได้มากกว่ากำหนด ก็จะได้เงินค่าน้ำมันรถเพิ่มขึ้น อันนี้มักจะเป็นการจ่ายให้ตอบแทนการทำงาน จึงถือได้ว่า เงินค่าน้ำมันรถเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

ภ. 1468/25 นายจ้างจ่ายค่าพาหนะให้ลูกจ้างเฉพาะวันที่ลูกจ้างไปทำงาน ตั้งนี้ แม้ค่าพาหนะนั้นจะมีจำนวนเท่ากันทุกเดือนก็ถือไม่ได้ว่า นายจ้างจ่ายค่าพาหนะให้ลูกจ้างเป็นจำนวนแน่นอน จึงถือไม่ได้ว่าค่าพาหนะนั้นเป็นค่าจ้าง

ภ. 1891/26 ลูกจ้างเบิกค่าน้ำมันรถได้ตามความเป็นจริง ไม่เหมาจ่ายซึ่งไม่ใช่ค่าจ้าง

ภ. 2377/26 เบิกค่าพาหนะได้เฉพาะกรณีไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 2,400 บาท ค่าพาหนะนั้นไม่ใช่ค่าจ้าง เป็นเพียงค่าใช้จ่ายในการทำงาน

ภ. 2235/28 เงินค่ารถที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ เนพะบันที่โจทก์มาทำงานเท่านั้น แสดงว่าเงินค่ารถดังกล่าวเป็นเงินที่จ่ายทดแทนในการเดินทางที่โจทก์จะได้จ่ายไป ไม่เป็นค่าจ้าง ค่าครองชีพ, ค้ายังชีพ

ค่าพิพากษาศาลแรงงานกลางหมายเลขอคดีแดงที่ 1079/24 มีเหตุหายังต้องวินิจฉัยว่า ค่าครองชีพที่โจทก์แต่ละคนได้รับในคดีนี้ เป็นค่าจ้างหรือไม่ พิเคราะห์ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่จำเลยอ้างล่วงศาล ได้แยกพิจารณาค่าจ้างของค่าต่างหากจากค่าครองชีพไว้ในข้อ 3.8 และ 5.9 โดยลำดับ กล่าวคือตามข้อ 3.8 ว่าด้วยอัตราค่าจ้างและการประนีประนองงาน มีข้อความพอสรุปได้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างให้กับพนักงานนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพ ต่าแห่ง และผลงาน และ

มีหลักเกณฑ์พิจารณาค่าจ้างประจำปี ส่วนตามข้อ 5.9 ว่าด้วยค่าครองชีพนั้น มีหลักเกณฑ์พิจารณาที่แตกด้วยต่างจากค่าจ้าง กล่าวโดยสรุปคือหากดัชนีราคาผู้บริโภคส่วนรับกรุงเทพมหานครของกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์เพิ่มสูงขึ้นตามอัตราอัตรายลักษณะที่กำหนดไว้ บริษัทฯจะเบิกจ่ายก็จะพิจารณาปรับบุรุค่าครองชีพให้ใหม่นำเสนอ 1 เดือนตามด้วยอย่างวิธีการคำนวณที่กำหนดไว้ในข้อ 5.9 ดังนี้เห็นว่าเงินหรือลิงของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนั้น หมายถึง การตอบแทนการทำงานโดยตรง ซึ่งโดยปกติย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพด้าแห่งและผลงานเป็นประการสำคัญและส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นผู้ประมูลผลงานของลูกจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว ส่วนค่าครองชีพอันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวแล้วเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการแนนอนตามดัชนีราคาผู้บริโภคโดยไม่คำนึงถึงผลงานและไม่ถูกหักหรือตัดถอนให้น้อยลงเมื่อลูกจ้างขาดหรือหยุดงาน จึงเห็นได้ว่าไม่เป็นการที่นายจ้างจ่ายให้นักลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานตามเงื่อนไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่นำค่าครองชีพไปผูกพันกับค่าจ้างดังกล่าวแล้ว จึงเห็นได้ว่าการจ่ายค่าครองชีพในกรณีเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อคำนึงถึงประโยชน์ในด้านการสวัสดิการสังคมเป็นสำคัญ และมีการยึดหยุ่นตามภาวะค่าครองชีพซึ่งมีในรูปเจรจาต่อรอง ในเหตุการณ์และโอกาสที่เหมาะสมดังนากจ้าง เนื่องด้วยเห็นว่าค่าครองชีพในที่นี้ไม่เป็นค่าจ้าง จึงไม่ต้องนำค่าครองชีพมาเป็นฐานในการคำนวณ การจ่ายค่าชดเชยแก่ใจทก

ณ. 2029/23 ค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกเดือนมีจำนวนแน่นอนโดยไม่เกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะแต่อย่างใด เนื่องได้ว่าจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

ณ. 317-324/24 การที่นายจ้างจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างเป็นประจำทุกเดือนโดยมีจำนวนแน่นอนในกำหนดเดียวกับเงินเดือนนั้น แสดงว่าเงินเดือนแท้ไม่ได้ส่วนกับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นจึงต้องจ่ายค่าครองชีพเพิ่มเติมให้ นับได้ว่าค่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน ค่าครองชีพจึงเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยด้วย

ณ. 2895/24 การจ่ายค่าครองชีพอันมีมูลเหตุมาจากการอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้น ภาวะค่าครองชีพเป็นเพียงมูลเหตุที่ต้องเพิ่มเงินให้ลูกจ้างในการทำงานให้นายจ้าง เนื่องได้ว่าเป็นการจ่ายให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างนั้นเอง จึงเป็นค่าจ้าง

เงินประจำเดือนจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ผู้ได้จะว่างงานเบียบให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ แม้นายจ้างจะมีระเบียบซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ถือว่าค่าครองชีพมิใช่ค่าจ้าง ระหว่างเบียบนั้นก็ไม่มีผลบังคับ

เมื่อค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง ก็ต้องนำไปเป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าชดเชยและลินจ้าง แผนการออกกล่าวล่วงหน้า คำสั่งคณะกรรมการแรงงานล้มเหลวที่ไม่ให้นำค่าครองชีพไปคำนวณในการคิดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย หรือเงินทดแทนใด ๆ ไม่มีผลบังคับ

ฎ. 3099/24 ค่าจ้างชีพภาคใต้ นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานโดยถือเอาลักษณะของห้องที่พนักงานทำงานเป็นเกณฑ์ เนพะทำงานในเขต 14 จังหวัดภาคใต้เท่านั้น ที่มิใช่ที่ได้รับค่าจ้างชีพ เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่เงินที่จ่ายโดยมีลักษณะเป็นการตอบแทนการทำงาน ถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างอันจะนำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชย

ฎ. 271/25 (ร.ส.พ.) มูลเหตุที่นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่ลูกจ้าง ก็เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้เรียกร้องขอค่าครองชีพ นายกรัฐมนตรีจึงได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณา กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาแล้วเสนอต่อนายกรัฐมนตรีว่า มีเหตุสมควรเพิ่มรายได้ให้แก่พนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ ในลักษณะค่าครองชีพเป็นรายเดือน โดยให้ถือเป็นมาตรฐานการชี้วัดราวนกว่าจะปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้คณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีมติอนุมัติและได้แจ้งให้รัฐวิสาหกิจปฏิบัติตาม จึงเห็นได้ว่าการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพก็เนื่องจากนายจ้างประสงค์จะเพิ่มเงินเดือนปกติให้แก่พนักงาน แต่ยังเพิ่มไม่ได้เนื่องจากรัฐบาลปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนยังไม่เสร็จ นายจ้างจึงต้องจ่ายให้ในรูปเงินช่วยเหลือค่าครองชีพเป็นการชี้วัด เงินช่วยเหลือค่าครองชีพที่พนักงานได้รับจึงเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานนั้นเอง จึงเป็นค่าจ้างที่ต้องนำรวมคำนวณเงินบำเหน็จตามข้อบังคับของนายจ้างด้วย

ค่าเช่าบ้าน

ฎ. 1437/24 ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จัดเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านอยู่ในประจำเดือน "สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น" บริษัทฯ มีคนงานหั้งหนด 250 คน คนงานที่มีพกอยู่ในบริษัทฯ 6-8 คน คนเหล่านี้ไม่ได้รับค่าเช่าบ้าน ส่วนคนงานอื่นได้ค่าเช่าบ้าน รวมหั้งลูกจ้าง 2 คน ที่มาฟ้องคดีนี้ ซึ่งได้ค่าเช่าบ้านจากบริษัทฯ เดือนละ 700 บาท และลูกจ้างทั้ง 2 นี้มี

บ้านของตนเอง ศาลฎีกาเห็นว่าตามข้อเท็จจริงนี้แสดงว่าบริษัทฯ มุ่งหมายที่จะผูกมัดจิตใจลูกจ้างให้ทำงานอยู่กับบริษัทฯ นาน ๆ และเพื่อไม่ให้ลูกจ้างต้องเป็นกังวลเรื่องที่พักอาศัย บริษัทฯ จึงรับภาระในสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้มือบริษัทฯ ไม่สามารถจัดที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างได้ครบถ้วน จึงจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างซึ่งต้องหนาที่พักอาศัยเอาเอง แม้ลูกจ้างเกือบทั้งหมด จะได้รับเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เงินที่ได้รับเป็นจำนวนที่แน่นอนเท่า ๆ กันทุกเดือน และผู้ที่มีบ้านของตนเอง เช่น ลูกจ้างทั้ง 2 นี้ก็ได้ด้วย ก็ไม่อาจถือว่าเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านนั้นเป็นค่าจ้าง เงินค่าบริการ (service charge)

ฉ. 1969/28 เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่าเดิมจำเลยจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างและจำเลยได้เพิ่มจำนวนเงินค่าครองชีพให้สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จนเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2526 จำเลยได้ยกเลิกค่าครองชีพเปลี่ยนมาจ่ายเป็นเงินค่าบริการให้แก่ลูกจ้างแทน โดยจำเลยตกลงกับลูกจ้างว่าค่าบริการที่ลูกจ้างจะได้รับจากจำเลยทุกเดือนจะไม่น้อยกว่าเงินค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับอยู่แต่เดิม สำหรับเงินค่าบริการนั้นคือเงินซึ่งจำเลยได้มาโดยวิธีเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการแล้วนำเงินดังกล่าวมารวมไว้ จึงถือได้ว่าเป็นเงินของจำเลยเอง เมื่อถึงวันลื้นเดือน จึงนำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้างพร้อมกับค่าจ้างเป็นประจำทุกเดือนไป เงินค่าบริการนี้จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำทุกเดือนเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุมครองแรงงาน

ฉ. 1846/29 เงินค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยคิดเพิ่มจากผู้ที่มาใช้บริการของโรงเรรมอึก 10% ของค่าใช้จ่าย (ค่าที่พักและค่าบริการต่าง ๆ) แล้วนำมาแบ่งเฉลี่ยให้แก่พนักงานทุกคน ๆ ละเท่ากัน ซึ่งแต่ละเดือน พนักงานจะได้รับจำนวนไม่แน่นอน จึงเป็นเงินที่จำเลยเรียกเก็บแทนลูกจ้าง ส่วนการที่ลูกค้าจ่ายให้แก่จำเลยโดยตรงเป็นเพียงวิธีบัญชีโดยจำเลยทำหน้าที่เก็บรวมไว้แล้วจัดแบ่งให้แก่ลูกจ้าง เงินค่าบริการจึงไม่ใช่ค่าจ้าง เงินทิป

ฉ. 1659-1660/25 ค่าจ้าง หมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินที่ลูกค้าของนายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานโดยตรง นายจ้างไม่เกี่ยวข้องด้วยนั้นมิใช่เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานจึงมิใช่ค่าจ้าง

เงินเพิ่มจุนใจ

ภ. 3728/24 บริษัทฯ กำหนดค่าจ้างมาตรฐานและค่าครองชีพให้ชั่วรวมแล้วสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (145 บาท) และมีเงินเพิ่มจุนใจให้โดยกำหนดว่า ถ้าลูกจ้างสามารถผลิตได้เกินกำหนดจะจ่ายเงินเพิ่มให้ 40% ของอัตราค่าจ้าง เงินเพิ่มจุนใจนี้เป็นเงินที่บริษัทฯ จ่ายให้เป็นกำลังใจในการทำงาน เป็นเงินรางวัลตอบแทนความดีของลูกจ้าง ไม่มีลักษณะ เป็นค่าจ้าง ไม่อาจนำมารวบเงินค่าจ้างมาตรฐาน และค่าครองชีพเพื่อคำนวณเฉลี่ยเพื่อจ่ายค่าจ้างในวันหยุดได้

เงินเพิ่มความภูมิ

ภ. 4032/24 เมื่อข้อเท็จจริงพังเป็นยุติว่า เงินเพิ่มความภูมิและค่าครองชีพเป็นเงินของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมิใช้นายจ้างของลูกจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง เงินดังกล่าว ไม่เป็นค่าจ้าง เพราะมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงไม่ใช่เงินที่จะนำมาเป็นเกณฑ์คำนวณค่าชดเชย และเงินที่ต้องจ่ายแทนการยกเลิกการจ้างล่วงหน้า

เงินเพิ่มพิเศษ

ภ. 2261-2264/23 เงินเพิ่มพิเศษที่นายจ้างจ่ายสมบูรณ์ให้อีกด้วยหาก แม้เงินเพิ่มพิเศษนี้ไม่ผูกพันอัตราเงินเดือนของทางราชการ โดยนายจ้างคงจ่ายให้เป็นรายเดือนและมีขั้นร่วง เมื่อเงินเดือน เงินดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง แม้นายจ้างจะมีหนังสือแจ้งให้หน่วยงานทราบว่าเงินเพิ่มพิเศษไม่ถือเป็นค่าจ้างที่จะนำมารวมคำนวณบำนาญ ก็ไม่มีผลบังคับ

เงินเพิ่มพิเศษทางทะเล

ภ. 1437/24 เงินเพิ่มพิเศษทางทะเล ที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติงานประจำในทะเล ในอัตรา率อยละ 17 ของอัตราค่าจ้างมาตรฐานเฉพาะวันทำงาน แสดงว่า เป็นเงินซึ่งจ่ายเพิ่มให้แก่ค่าจ้างปกติ เพราะเหตุที่ต้องไปปฏิบัติงานประจำอยู่ในทะเลนั่นเอง จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นับว่าเป็นค่าจ้าง เช่นเดียวกับเงินเพิ่มพิเศษค่าทำงานเข้าผลิตหมุนเวียนในรอบกลางคืนอัตรา 5% เป็นผลต่อเนื่องจากการทำงานในเรือขุด เงินนี้จึงเป็นค่าจ้างด้วย

ภ. 1746-1961/25 เงินเพิ่มพิเศษทางทะเล นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตรา率อยละ 12 ของอัตราค่าจ้างมาตรฐานเฉพาะวันทำงานเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติงานประจำในทะเล ตามค่าสั่งของนายจ้าง โดยทำงานในสังกัดเรือขุดและเรือยนต์ หากได้รับเงินเพิ่มพิเศษทางทะเล เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพิ่มจากค่าจ้างปกติ เพราะเหตุที่ต้องปฏิบัติงานประจำ

อยู่ในทะเบียนเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ ของวันทำงานอันนั้นว่า เป็นค่าจ้าง

เงินเพิ่มพิเศษค่าทำงานกะหมุนเวียนรอบกลางคืนในการไปทำงานทางทะเลเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายโดยผลต่อเนื่องจากการที่ลูกจ้างทำงานในเรือขุต ในอัตรา率อย่าง ๕ ของค่าจ้าง แรงงานชั้นมูลฐานเฉพาะวันทำงาน การทำงานของลูกจ้างในลักษณะดังกล่าว เป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินเพิ่มพิเศษค่าทำงานเข้ากะหมุนเวียนรอบกลางคืนในการไปทำงานทางทะเลเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นับเป็นค่าจ้าง

ไม้สัก

ฉบ. 1469/24 เงินรางวัลหรือโน้นสักจ่ายแก่พนักงานผู้ประจำพักติด คณะกรรมการไม่อนุมัติให้จ่ายก็ได้ ไม่ใช่เงินจ่ายตอบแทนการทำงาน ไม่เป็นค่าจ้าง

เงินค่าตัดผม

ฉบ. 352/24 ช่างตัดผมและเจ้าของร้านตัดลงประกอบกิจการเพื่อการหารายได้ แบ่งกันโดยเจ้าของร้านเป็นฝ่ายออกทุน ช่างตัดผมเป็นฝ่ายออกแรงและฝีมือ การทำงานของช่างตัดผมเป็นการกระทำ เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างจากลูกค้า ค่าจ้างที่ได้รับเป็นเงินที่ลูกค้าจ่ายให้แก่ช่างตัดผมและเป็นผลมาจากการตัดผมให้แก่ลูกค้า โดยตรงเจ้าของร้านเพียงแต่มีลิขิตได้รับส่วนแบ่งจากค่าจ้างดังกล่าวส่วนหนึ่ง ในฐานะ เป็นเจ้าของร้าน เครื่องอุปกรณ์และเครื่องใช้ต่าง ๆ เท่านั้น ค่าจ้างที่ช่างตัดผมได้รับจะมิใช่ค่าจ้างที่เจ้าของร้านจ่ายให้

2. บัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง

ฉบ. 265/24 นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้ลูกจ้างได้ทำงานตามวันที่กำหนดไว้ในข้อบังคับจะลังให้ลูกจ้างหยุดงานบางวันโดยไม่จ่ายค่าจ้างและโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงก่อนมิได้

ฉบ. 3996/24 ใจทักษะและจำเลยต่างนัดหยุดงานและปิดงานเป็นการได้ตอบกันโดยสมัครใจและถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน จึงจะเรียกร้องลิขิตขันจะพึงเกิดจากการจ้างแรงงานมิได้ ดังนั้น ใจทักษะจะเรียกร้องค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงานจากจำเลยมิได้

ฉบ. 118/25 ตามลัญญาจ้างแรงงาน การมอบงานหรือการลังให้ลูกจ้างทำงานเป็นลิขิตและหน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างอาจไม่มอบงานหรือลังให้ลูกจ้างทำงานก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่า

จ้างหรือลินจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่ตกลงจ้างกันจนกว่าจะมีการเลิกจ้างหรือเลิกสัญญาต่อ กัน
นายจ้างจะยกขึ้นเป็นเหตุอ้างว่าไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ จึงไม่จ่ายค่าจ้างไม่ได้

การที่จำเลยปิดโรงงาน เพราะเหตุน้ำท่วม ไม่เป็นเหตุขัดขวางที่จำเลยจะใช้ค่าจ้าง
ให้โจทก์ไม่ได้ เพราะยังไม่พ้นวิสัยที่จำเลยจะชำระหนี้ค่าจ้างให้โจทก์ได้อยู่ เมื่อบรรยากฎว่าโจทก์
พร้อมที่จะทำงานให้จำเลยอันเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญา โจทก์ไม่ได้ลืมความสามารถในการ
ทำงานแต่อย่างใด ทราบดีที่ยังไม่มีการเลิกจ้างหรือมีข้อตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น โจทก์ควรจะ
ได้ค่าจ้างต่อไป

ภ. 264-265/25 การที่นายจ้างมีคำสั่งปลดหรือเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ 6 พฤษภาคม
2524 ย้อนแสลงว่าก่อนหน้านี้ยังเป็นลูกจ้างนายจ้างกันอยู่ และการที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง
ระหว่างสอบสวนก็ไม่มีอะไร เป็นบ่วนานายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่าง
พักงานแก่ลูกจ้าง

ภ. 391/25 การที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง เพราะถูกตำราจับกุมในข้อหาร่วมกับ
ผู้อื่นลักทรัพย์ของนายจ้าง มิใช่เป็นการเลิกจ้างและยังคงเป็นนายจ้างลูกจ้างกันอยู่ตามสัญญาจ้าง
การพักงานเป็นเพียงนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานซึ่งอาจเป็นเพราะเกรงว่าจะทำให้งานของ
นายจ้างเสียหาย เมื่อลูกจ้างยังไม่เลิก ยังมีผลบังคับอยู่ นายจ้างย่อมมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้
ลูกจ้างตลอดเวลาที่นายจ้างยังมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง แม้ว่าระหว่างลูกจ้างถูกพักงานลูกจ้างไม่ได้ทำ
งาน ก็เป็นการกระทำการของนายจ้างเองที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างใน
ระหว่างถูกพักงานเป็นเงินค่าจ้างไม่ใช่ค่าเสียหาย

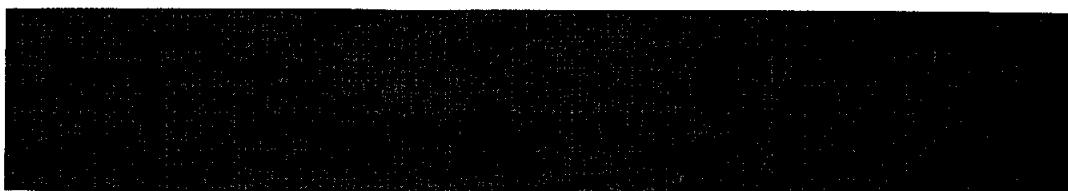
ภ. 2289/25 นายจ้างได้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการ
ตลาดมีกำหนดเวลา 3 เดือน ค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท และนายจ้างก็ได้จ่ายค่าจ้างให้ลูก
จ้างเดือนละ 15,000 บาทตลอดมา เมื่อครบกำหนด 3 เดือนตามสัญญาแล้ว หลังจากนั้น นาย
จ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่กลับลดค่าจ้างเหลือเดือนละ 5,000 บาท กรณีจึงต้องด้วยข้อสันนิษฐาน
ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 ว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ โดย
ความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม ซึ่งหมายความว่าเงื่อนไขต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามสัญญาเดิม นาย
จ้างจะลดค่าจ้างไม่ได้ การที่ลูกจ้างทำให้ยอดการขายตกลง นายจ้างจะต้องว่ากล่าวเขากับลูกจ้าง
อีกล้วนหนึ่ง จะกระทำโดยวิธีลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วยหาได้ไม่

3. อายุความ

ภ. 2754/23 การเรียกร้องค่าล่วงเวลา มีกำหนดอายุความ 2 ปี ตามมาตรา

165 (9) เพราะถือได้ว่าเป็นกรณีคุณงานเรียกเอาเงินค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาที่แม้จะมีกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลา คือจ่ายในวันที่ 16 ของทุก ๆ เดือน แต่จำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนก็ไม่แน่นอนบางเดือนมาก บางเดือนน้อยไม่เท่ากัน แล้วแต่ว่าเดือนใดจะมีการทำงานล่วงเวลามากหรือน้อยเพียงใด จึงมิใช่เงินประจำเดือนที่มาตรา 166

ฉ. 2923/23 ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้นอกเวลาทำงานปกติและในวันหยุด ย่อมขึ้นอยู่กับนายจ้างว่ามีงานล่วงเวลา หรืองานในวันหยุดให้ลูกจ้างทำหรือไม่ และลูกจ้างได้ทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดหรือไม่ ลูกจ้างได้ทำจริงจะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด แล้วแต่กรณี และการได้รับแต่ละครั้งไม่เท่ากัน หรือบางครั้งไม่ได้รับเลยก็มีค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดจึงมิใช่จำนวนเงินที่คงจะไว้แน่นอน แม้จะกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลาเกือบสามเดือน จะนำบทบัญญัติมาตรา 166 มาปรับไม่ได้ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง อันถือเป็นเงินจ้างหรือค่าจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 165 (9) มีอายุความ 2 ปี



1.3 ศักยภาพงานที่เข้าสู่ภาระแรงงานในรอบ 5 ปี นับแต่เริ่มตั้งศาลแรงงาน

1. ความเป็นมา

เดิมช้อพิพากษาทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีอยู่น้อยมาก แต่เมื่อระบบอุตสาหกรรมพัฒนาขึ้น ความล้มเหลวของคน去找ชื้นในครัวเรือนระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็เปลี่ยนไป ความเอกสารเดาเบรี่ยงและการสังหาผลประโยชน์ระหว่างกันเริ่มมีมากขึ้น และขณะเดียวกันรัฐก็ได้ออกกฎหมายที่เกี่ยวกับความล้มเหลวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมาใช้บังคับอีกหลายฉบับ เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานล้มเหลว เป็นต้น ข้อพิพากษาทางด้านแรงงานอันเกี่ยวกับผลประโยชน์รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายจึงมีมากขึ้นเป็นลำดับ

การระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย
แรงงานนั้นเดิมเป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่บริหารแรงงานซึ่งได้แก่กระทรวงแรงงาน
การดำเนินการได้ผลดีตามสมควร แต่บางครั้งบางรายไม่อาจการทำได้ล่วงหรือเป็นผลลัพธ์เรื่อง
เพราะเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวขาดอำนาจเด็ดขาดของกฎหมายบางประการ ข้อพิพาทที่คู่
กรณีนำไปฟ้องร้องยังศาลยุติธรรมมีอยู่มาก เนื่องจากการดำเนินคดีแพ่งในศาลยุติธรรมทั่วไปนั้น
ขั้นตอนในการดำเนินคดีค่อนข้างจะลับชั้นช้อน ทำให้ค่าความต้องสิ้นเปลืองเวลาและเสียค่าใช้จ่าย
มาก

ต่อมาเมื่อมีสิ่งเรียกร้องให้มีการจัดตั้งศาลพิเศษขึ้นเพื่อพิจารณาคดีแรงงานโดย
เฉพาะ และมีการยกร่างกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยว
ข้อง และในที่สุดสภานิติบัญญัติแห่งชาติก็ได้อนุมัติให้ผ่านร่างกฎหมายดังกล่าวออกมมา เมื่อวันที่ 20 เมษายน
2522 กฎหมายฉบับนี้มีชื่อว่า "พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.
2522" ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2522 เป็นต้นมา

2. ศาลแรงงาน

หลังจากที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
ออกมามีใช้บังคับแล้ว กระทรวงยุติธรรมก็ได้รับดำเนินการเพื่อให้มีศาลแรงงานขึ้นตามบทบัญญัติใน
กฎหมายดังกล่าว โดยได้จัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นเป็นแห่งแรกที่อาคารเลขที่ 404 ถนนพระราม
ที่ 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เปิดทำการเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523

ศาลแรงงานมี 3 ประเภท คือ ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรง
งานจังหวัด สำนับศาลแรงงานภาคนั้น ตามแผนพื้นที่ภาคและกระทรวงยุติธรรม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.
2530 - 2534) กระทรวงยุติธรรมจะจัดตั้งศาลแรงงานภาค 1 ขึ้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อ
พิจารณาคดีแรงงานในจังหวัดภาคใต้ในปี พ.ศ. 2531 และจะจัดตั้งศาลแรงงานภาค 2 ที่จังหวัด
เชียงใหม่เพื่อพิจารณาคดีแรงงานในจังหวัดภาคเหนือ

ดังนี้ ในระหว่างปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา (จนกว่าจะได้เปิดทำการศาลแรงงาน
ภาค) ศาลแรงงานกลางจึงมีเขตอำนาจทั่วราชอาณาจักร สอดคล้องกับอำนาจของศาลแรงงานกลาง
ในชั้นระยะเวลาตั้งกล่าวจึงเป็นสอดคล้องแรงงานที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

3. วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นมีลักษณะแตกต่างไปจากวิธีพิจารณาคดีแพ่งในศาลทั่วไป ทั้งนี้เป็นไปตามหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่ว่า

"โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญา โดยทั่วไป เพื่อจะชี้แจงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับลิขิตของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานล้มเหลว ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมบัติพิเศษนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสุจริต รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คุ้มครองภัยไว้ในประนีประนอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริศกัน จำเป็นต้องยกเว้นข้อตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกัน เพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น"

4. คดีแรงงาน

คดีที่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคือ คดีตามมาตรา 8(1) - (6) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งได้แก่

มาตรา 8(1) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยลิขิตหรือหน้าที่ตามกฎหมายจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 8(2) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยลิขิตหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานล้มเหลว

มาตรา 8(3) การที่จะต้องใช้ลิขิตทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานล้มเหลว

มาตรา 8(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานล้มเหลว หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานล้มเหลว

มาตรา 8(5) คดีอันเกิดแต่เมืองละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายจ้างแรงงาน

มาตรา 8(6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาล
แรงงานชี้ขาดความกฎหมายว่าด้วยแรงงานล้มเหลว

ตาราง จำนวนคดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานกลาง จำแนกตามประเภทของเรื่องและเดือนที่รับ
ปี 2535 - 2537

ปี/เดือน	รวม	ม.ค.	ก.พ.	ม.ค.	เม.ย.	พ.ค.	ม.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
ปี 2535	9,290	851	760	815	634	707	623	751	840	796	776	744	993
ปี 2536	11,384	1,447	532	471	561	1,262	1,643	547	748	1,058	1,199	833	1,083
ปี 2537	9,833	2,814	771	844	400	746	992	350	999	438	485	616	378
1. ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายข้อห้าม	2,616	120	92	57	238	74	70	152	558	320	297	446	192
ซึ่งทางที่ยื่นฟ้องได้ระบุสาเหตุ													
2. ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด	6,291	2,633	631	733	124	359	855	131	386	62	132	105	140
แรงงานหรือแรงงานล้มเหลว													
3. การฝ่าใช้สิทธิทางเพศตาม	155	10	26	6	9	23	16	19	11		8	4	23
กฎหมายศุ่มครองแรงงานหรือ													
แรงงานล้มเหลว													
4. กําลังทรรษ์ค่าจ้างขั้นของ	67	3	3	3	3	3	6	6	4	10	10	15	1
สำหรับนักงานตามกฎหมาย													
ศุ่มครองแรงงานหรือแรงงาน													
ล้มเหลว													
5. กําลังฝีกระหว่างนายจ้างและ	704	48	19	45	26	287	45	42	40	46	38	46	22
ลูกจ้าง เมืองจากเชื้อพิพากษา													
แรงงานหรือการท่าทางด้วย													
ล้มเหลว													

ที่มา : ศาลแรงงานกลาง

5. คดีแรงงานในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา

5.1 จำนวนคดีในแต่ละปี

ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2525 – 2529) มีคดีแรงงานเข้าสู่ศาลแรงงานกลาง (ซึ่งหมายถึงคดีแรงงานทั้งหมดที่เกิดขึ้นในราชอาณาจักรด้วย) ในแต่ละปีดังนี้

	2525	2526	2527	2528	2529	รวม
คดี	3,598	3,761	5,247	7,583	7,744	27,933
เพิ่มขึ้น ร้อยละ	100	104.53	145..83	210.76	215.23	

จะเห็นได้ว่าคดีแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปี ถ้าถือจำนวนคดีในปี พ.ศ.2525 เป็นหลัก จำนวนคดีในปี พ.ศ.2529 เพิ่มขึ้นถึงสองเท่ากว่า (หรือร้อยละ 215.23)

5.2 ประเภทคดีแยกตามมาตรฐานคดีแรงงาน พ.ศ.2522

	2525	2526	2527	2528	2529
8(1)	1,437	1,618	2,101	2,509	2,761
8(2)	2,020	1,969	2,989	4,862	4,747
8(3)	115	110	93	91	107
8(4)	22	34	39	56	58
8(5)	4	30	25	65	71
8(6)	-	-	-	-	-
รวม	3,598	3,761	5,247	7,583	7,744

คดีที่ฟ้องร้องกันมากที่สุด ในแต่ละปี คือ คดีพิพาทเกี่ยวกับด้วยลิขสิทธิ์หรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานล้มเหลว (มาตรา 8(2)) คดีที่มาสู่ศาลน้อยที่สุดคือคดีอุทธรณ์ค่าวินิจฉัยฯ (มาตรา 8(4)) และคดีอันเกิดแต่บุคละเมืองฯ (มาตรา 8(5))

คดีเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานล้มเหลว ตามมาตรา 8(6) นั้น ยังไม่มีกฎหมายใดให้อำนาจรัฐมนตรีเข่นว่าบัน จึงยังไม่มีคดีประ保持着ในรอบห้าปีที่ผ่านมา

5.3 ประเภทคดียอดตามปัจจุบัน

คุ่ความ ร้อยละของคดีทั้งหมดแต่ละปี	2525	2526	2527	2528	2529
ลูกจ้างพ้องนายจ้าง	3,370 93.66	3,554 94.50	5,071 96.65	7,357 97.02	7,513 97.02
ลูกจ้างพ้องกรรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่กรรมแรงงาน	8	9	18	16	21
ลูกจ้างพ้องคณะกรรมการแรงงาน-สัมพันธ์	6	5	3	7	10
ลูกจ้างพ้องสนาพแรงงาน	-	1	-	-	-
สนาพแรงงานพ้องนายจ้าง	15 0.42	10 0.27	8 0.15	4 0.05	12 0.15
สนาพแรงงานพ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	1	-	-	1	-
สนาพแรงงานพ้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	1	-	-	2	-