คู่มือแนวทางการพิจารณา
เงินค่าบริการ (Service Charge)
และ
เงินค่าคอมมิชชั่น (Commission)

นางสาวจิราพร ศิริมุจลินท์
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพิจารณาอุทธรณ์
กองนิติการ สำนักงานประกันสังคม
กระทรวงแรงงาน

คู่มือแนวทางการพิจารณา
เงินค่าบริการ (Service Charge)
และ
เงินค่าคอมมิชชั่น (Commission)

นางสาวจิราพร ศิริมุจลินท์
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพิจารณาอุทธรณ์
กองนิติการ สำนักงานประกันสังคม
กระทรวงแรงงาน

บทนำ

การเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม มาตรา 47 กำหนดไว้ว่า ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตน ตามจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการแล้วให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง ซึ่งกำหนดให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้และเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง นำส่งให้สำนักงานประกันสังคมภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นแบบรายการแสดงการนำส่งเงินสมทบตามแบบที่กำหนด หากนายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนหรือในส่วนของนายจ้าง หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในระยะเวลาที่กำหนดดังกล่าว จะต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมิได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ หากนายจ้างรายใดฝ่าฝืนสำนักงานประกันสังคมมีอำนาจในการออกหนังสือเตือนและประเมินเงินสมทบที่ค้างชำระ และดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) มีบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 489/2556 มีข้อสังเกตว่าสำนักงานประกันสังคมควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทราบได้ว่าเงินประเภทใด หรือเงินที่มีเงื่อนไขการจ่ายอย่างไรที่จะถือเป็น “ค่าจ้าง” ซึ่งจะต้องนำมารวมคำนวณและหักเป็นเงินสมทบเพื่อนำส่งสำนักงานประกันสังคม เพื่อช่วยป้องกันและลดปัญหาความขัดแย้งในข้อกฎหมายระหว่างเอกชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเด็น “ค่าจ้าง”

เอกสารชุดนี้ จัดทำเป็นคู่มือโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ และคณะอนุกรรมการอุทธรณ์ และเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ตลอดจนบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้แก่ สถานประกอบการนายจ้าง ผู้ประกันตน/ลูกจ้าง

จิราพร ศิริมุจลินท์
พฤศจิกายน 2558

สารบัญ

บทนำ	หน้า
1. ความหมายและนิยามศัพท์	1
2 การพิจารณาเรื่องค่าจ้าง	3
3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของค่าจ้าง	5
3.1 ค่าบริการ (Service Charge) พร้อมคำพิพากษาฎีกา	5
3.2 เงินค่าคอมมิชชั่น (Commission) พร้อมค่าคำพิพากษาฎีกา	8

1. ความหมายและนิยามศัพท์

ค่าจ้างมีบัญญัติในกฎหมายแรงงานหลายฉบับ

1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง คุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 บัญญัติว่า

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวัน ทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

3) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวัน และเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออะไร

4) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวัน และเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงที่นายจ้างจ่ายให้แก่ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออะไร

นิยามศัพท์ตามกฎหมายสี่ฉบับตามข้อ 1)-4) นั้น แม้จะใช้ข้อความแตกต่างกันบ้าง แต่สาระสำคัญและหลักเกณฑ์เหมือนกัน

ส่วนนิยามคำศัพท์คำว่า "ค่าจ้าง" ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานกับ "ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นั้น มีข้อแตกต่างที่สำคัญเพียงประการเดียว คือ เดิม ค่าจ้างนั้นอาจเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของ ก็ได้ ปัจจุบันค่าจ้างนั้นต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น

2. หลักเกณฑ์ค่าจ้างที่ได้จากการทำงาน

1) เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

1.1)..นายจ้างเป็นผู้จ่าย ผู้อื่นจ่ายมิใช่ค่าจ้าง

1.2) ลูกจ้างต้องได้เป็นกรรมสิทธิ์ของตน

หากนายจ้างจ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น ไม่ใช่ค่าจ้าง

หากมีใบเสร็จรับเงินหรือหลักฐานการจ่ายไม่ใช่ค่าจ้าง

1.3) แม้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่เพื่อทดแทนเงินหรือสิ่งที่ลูกจ้างจ่ายไป ก็ไม่ใช่ค่าจ้าง

2) นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน

2.1)..นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเป็นค่าจ้าง

2.2) นายจ้างจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่ค่าจ้าง

สวัสดิการ หมายถึง นายจ้างจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในด้านต่างๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าเครื่องแบบ ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร เงินฌาปนกิจศพ ค่าคลอดบุตร ค่าประกันอุบัติเหตุ เงินโบนัส ค่าภาษี ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น

2.3) จ่ายเพื่อจูงใจลูกจ้าง ให้ทำงานมากกว่ามาตรฐานปกติ เช่น ให้ทำงานขยันขันแข็ง คือเบี้ยขยัน ให้ทำงานมากกว่าปกติ ให้ทำงานดีกว่าปกติให้ทำงานเสียหายหรือสูญเสียน้อยกว่าปกติ เป็นต้น ล้วนมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานปกติ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

2.4) จ่ายเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงาน ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าเสียหายฐานเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือ ค่าเสียหายที่ผิดสัญญาจ้าง เป็นต้น

3) สำหรับการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน

3.1). ตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของันทำงานเป็นค่าจ้าง

3.2)..ตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันหยุด เป็นค่าทำงานในวันหยุด

3.3)..ตอบแทนการทำงานนอกเวลาหรือเกินเวลาในวันทำงานเป็นค่าล่วงเวลา

3.4)..ตอบแทนการทำงานนอกเวลา หรือเกินเวลาในวันหยุด เป็นค่าล่วงเวลาในวันหยุด

3. หลักเกณฑ์ค่าจ้างที่ได้โดยไม่ต้องทำงาน

1) เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา

2) ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

3) ค่าจ้างในวันหยุด เช่น ลูกจ้างรายเดือนได้ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมงและลูกจ้างตามผลงานได้ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ฯลฯ

4) ค่าจ้างในวันลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น ค่าจ้างในวันลาป่วยปีละไม่เกิน 30 วันทำงาน (ม.57 วรรคแรก)ค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมันตามที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรอง (ม.57 วรรค 2) ค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารไม่เกินปีละ 60 วัน (ม.58) ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกินครรภ์ละ 45 วัน (ม.59)

2. การพิจารณาเรื่องค่าจ้าง

2.1 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ "ค่าจ้าง" หมายความว่าเงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณระยะเวลาตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

มาตรา 47 ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 46 และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่ง และเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง ส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นรายการแสดงการส่งเงินสมทบตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

มาตรา 49 นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตนหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 47 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมิได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่นายจ้างมิได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตน เพื่อส่งเป็นเงินสมทบหรือหักไว้แล้ว แต่ยังไม่ครบจำนวนตามมาตรา ๔๗ วรรคหนึ่ง ให้นายจ้างรับผิดใช้เงินที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนเต็มจำนวน และต้องจ่ายเงินเพิ่มในเงินจำนวนนี้ตามวรรคหนึ่งนับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ และในกรณีเช่นว่านี้สิทธิที่ผู้ประกันตนพึงได้รับคงมีเสมือนหนึ่งว่าผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบแล้ว

เมื่อพิจารณาจากหลักกฎหมายข้างต้นประกอบกับข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่าตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 บัญญัติความว่า ในพระราชบัญญัตินี้ ค่าจ้าง หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่า

จะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ประกอบกับมาตรา 47 วรรคหนึ่ง บัญญัติความว่า ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนในจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 46 และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการแล้วให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้างและมาตรา 49 บัญญัติความว่า นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตนหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 47 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมิได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีเจตนารมณ์ในการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมถึง กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน และได้กำหนดนิยามคำว่า ค่าจ้าง ซึ่งหมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรเพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่ละคน ให้กำหนดเป็นจำนวนไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2538) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และมาตรา 46 วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ซึ่งจะเห็นได้ว่านิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้บัญญัติไว้แตกต่างกับนิยามคำว่าค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งสอดคล้องกับบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (กรณีนายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างเมื่อนายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว) เรื่องเสร็จที่ 275/2552 ที่มีความเห็นว่า ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้น หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานทุกประเภท รวมทั้งวันหยุดที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จึงถือเป็นค่าจ้าง ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อหักนำส่งเป็นเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จึงเห็นได้ว่านิยามคำว่าค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีเจตนารมณ์ให้หมายความรวมถึงเงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ในวัน และเวลาทำงานปกติ ซึ่งจะมีความหมายอย่างกว้างกว่านิยามคำว่า ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่หมายความถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ

2.2 องค์ประกอบในการพิจารณา “ค่าจ้าง” ประกอบด้วย

1. เงินที่นายจ้างจ่ายตามสัญญาจ้างแรงงาน
2. นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง
   (ก) ผู้จ่ายต้องเป็นนายจ้าง หากเป็นผู้อื่นจ่ายมิใช่ค่าจ้าง
   (ข) ผู้รับเป็นลูกจ้าง
   (ค) นายจ้างต้องจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้าง มิใช่
      - จ่ายผ่านมือโดยดูที่ใบเสร็จรับเงิน/หลักฐานการจ่ายอื่น
      - จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น
      - จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อทดแทนเงิน/สิ่งที่ลูกจ้างจ่ายไป
3. นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน
   (ก) ตอบแทนการทำงานโดยตรง
   (ข) ตอบแทนการทำงานโดยอ้อม
      - จ่ายให้เพื่อเสริมการทำงาน เช่น ค่าตำรงตำแหน่ง
      - วันและเวลาทำงานในช่วงที่ผิดปกติจากคนทั่วไป
      - ใช้ความรู้ประสบการณ์พิเศษ
      - ลักษณะหรือสภาพของงานที่ยาก
4. สำหรับการทำงานในเวลาทำงานปกติของ - วันทำงาน
   (ก) วันทำงานปกติ คือ วันที่นายจ้างกำหนดให้ทำงานปกติ
   (ข) เวลาทำงานปกติ คือ เวลาที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานเป็นปกติ
5. ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่าย หรือเรียกชื่ออย่างไร
6. นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง

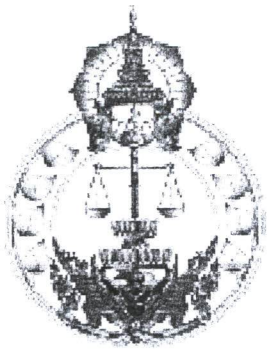
3 การวิเคราะห์ องค์ประกอบของค่าจ้าง

3.1 ค่าบริการ (Service Charge) จะเป็นค่าจ้างตามกฎหมายประกันสังคมหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับประเด็นข้อเท็จจริงในการจ่ายว่านายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ หากจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานแล้ว ค่าบริการนั้นถือว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ประกอบกับหนังสือกรมสรรพากร ที่ กค 0702/7983 ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2557 ได้แจ้งว่ากรณีค่าบริการ (Service Charge) ที่บริษัทเรียกเก็บจากลูกค้าทุกรายถือเป็นรายได้ของกิจการ หรือเกี่ยวเนื่องจากกิจการตามมาตรา 65 แห่งประมวลรัษฎากร ที่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามประมวลรัษฎากร โดยบริษัทจะต้องบันทึกบัญชีตามหลักการบัญชีที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และการที่บริษัทต้องจ่ายค่าบริการ (Service Charge) ให้แก่ลูกจ้างของบริษัทไม่มีผลให้ฐานภาษีของบริษัทลดลงแต่อย่างใด และหนังสือกรมสรรพากร ที่ กค 0705.31/2756 ลงวันที่ 20 มีนาคม 2557 แจ้งว่ากรณีบริษัทเรียกเก็บค่าบริการ (Service Charge) ในอัตราร้อยละ 10 ของค่าห้องพักและค่าอาหารจากลูกค้าที่มาใช้บริการ ค่าบริการดังกล่าว ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าห้องพักและค่าอาหารและถือเป็นรายได้จากกิจการ หรือเนื่องจากกิจการซึ่งบริษัทต้องนำค่าบริการดังกล่าวไปบันทึกเป็นรายได้ตามมาตรฐานบัญชีที่รับรองทั่วไป และต้องนำค่าบริการดังกล่าวไปรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามมาตรา 65 แห่งประมวลรัษฎากร และหนังสือกรมสรรพากร ที่ กค 0706/8287 ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2557 ที่ได้แจ้งว่ากรณีผู้ประกอบการได้ให้บริการและได้มีการเรียกเก็บค่าบริการ (Service Charge) จากลูกค้าที่มาใช้บริการ โดยผู้ประกอบการจะนำค่าบริการที่เรียกเก็บดังกล่าวเข้าบัญชีธนาคารในนามของผู้ประกอบการ เพื่อที่จะนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการประกันความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้างหรือพนักงาน หลังจากนั้นผู้ประกอบการจึงนำมาแบ่งจ่ายให้กับลูกจ้างหรือพนักงาน โดยค่าบริการที่เรียกเก็บจากลูกค้าดังกล่าวได้มี การเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มและออกใบกำกับภาษีให้กับลูกค้าในนามของผู้ประกอบการ แม้ผู้ประกอบการจะอ้างว่า ได้เรียกเก็บค่าบริการ (Service Charge) แทนลูกจ้างและมิใช่รายรับของผู้ประกอบการก็ตาม ค่าบริการดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าบริการ ตามมาตรา 79 แห่งประมวลรัษฎากร และเข้าลักษณะเป็นการให้บริการที่ต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรา 77/1 (10) และมาตรา 77/2 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ดังนั้น ผู้ประกอบการที่มีรายรับจากการให้บริการจึงมีหน้าที่เสียภาษีมูลค่าเพิ่มตามมาตรา 82 (1) แห่งประมวลรัษฎากร และผู้ประกอบการจดทะเบียนมีหน้าที่เรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มจากผู้รับบริการเมื่อความรับผิดในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่มเกิดขึ้น ตามมาตรา 82/4 แห่งประมวลรัษฎากร

ดังนั้น เงินค่าบริการ (Service Charge) เป็นเงินที่บริษัทเรียกเก็บจากลูกค้า ที่มารับบริการในนามสถานประกอบการ จึงถือเป็นรายได้ของสถานประกอบการ ที่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามประมวลรัษฎากร ตามหนังสือตอบข้อหารือของกรมสรรพากรลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2557 ประกอบกับการจ่ายค่าบริการให้แก่ลูกจ้างได้เป็นตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินให้กับพนักงานซึ่งเป็นการจ่ายในลักษณะของการควบคุมบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้างที่สามารถให้คุณให้โทษได้ ฉะนั้น เงินค่าบริการ จึงเป็นค่าจ้าง ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่นายจ้างจ่ายให้กับพนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง

เรื่อง	องค์ประกอบตามมาตรา 5 พระราชบัญญัติประกันสังคม				สรุป	
	เป็นเงินของนายจ้าง	นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง	จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน	ในวันและเวลาปกติ	เป็นค่าจ้าง	ไม่เป็นค่าจ้าง
1. เงินค่าบริการ (Service Charge) - เรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการแล้วแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวนเท่ากันเป็นประจำทุกเดือน จะได้มาก-น้อยขึ้นอยู่กับจำนวนลูกค้าที่มาใช้บริการ - สถานประกอบการ (นายจ้าง) จะแบ่งเก็บไว้ 5-20% (แล้วแต่กรณี)	√	√	√	√	√	
- เงินทิปที่ลูกค้าจ่ายให้พนักงานบริการโดยตรง นายจ้างมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย (ทิปกระป๋อง)	×	×	×	×		√



252801969

คดีหมายเลขแดงที่ 1969 / 2528

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2521

โจทก์ นายประสิทธิ์ สุขีวรรณ

จำเลย บริษัทดุสิตธานี จำกัด

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ4,350 บาท และค่าบริการเดือนละไม่ต่ำกว่า 1,500 บาท จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จึงขอให้ศาลบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหาย ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนเงินสะสม และเงินสวัสดิการ พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

จำเลยให้การปฏิเสธฟ้องโจทก์

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินทุกจำนวนตามฟ้องให้แก่จำเลยแต่เฉพาะค่าจ้างค้างจ่ายและค่าเสียหายพิพากษาให้เต็มตามฟ้อง

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่ามีปัญหาต้องวินิจฉัยเพียงข้อเดียวว่าค่าบริการเป็นค่าจ้างหรือไม่

เมื่อปรากฏว่าเดิมจำเลยจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างต่อมาได้ยกเลิกเงินค่าครองชีพเปลี่ยนมาจ่ายเป็นเงินค่าบริการให้แก่ลูกจ้างแทนโดยจำเลยตกลงกับลูกจ้างว่า

ค่าบริการที่ลูกจ้างจะได้รับจากจำเลยทุกเดือนจะไม่ให้น้อยกว่าเงินค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับอยู่แต่เดิม

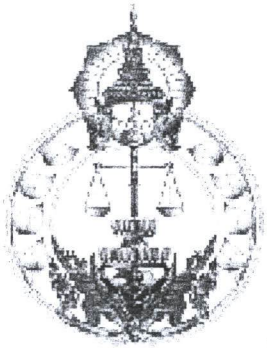
เงินค่าบริการนั้นคือเงินซึ่งจำเลยได้มาโดยวิธีเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการโรงแรมของจำเลยแล้วนำเงินดังกล่าวเก็บรวมรวมไว้และจำเลยนำเงินค่าบริการดังกล่าวมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้างพร้อมกับค่าจ้างเป็นประจำทุกเดือน

จึงถือได้ว่าเป็นเงินของจำเลยซึ่งนำมาจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน เป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา ปรานอม มหรรณพ - สมบูรณ์ บุญภินนท์ - เพียร สุมิระ

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



252801969

คดีหมายเลขแดงที่ 1969 / 2528

โจทก์ นายประสิทธิ์ สุขีวรรณ

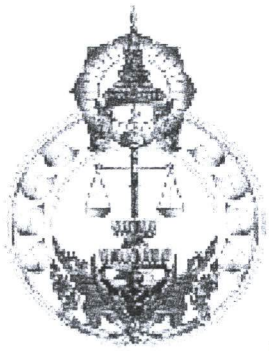
จำเลย บริษัทดุสิตธานี จำกัด

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๔,๓๕๐ บาท
และค่าบริการเดือนละไม่ต่ำกว่า ๑,๕๐๐ บาท จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม
จึงขอให้ศาลบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหาย ค่าจ้างค้างจ่าย
ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนเงินสะสมและเงินสวัสดิการ พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์
จำเลยให้การปฏิเสธฟ้องโจทก์
ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินทุกจำนวนตามฟ้องให้แก่จำเลยแต่เฉพาะค่าจ้างค้างจ่ายและค่าเสียหายพิพ
ากษาให้เต็มตามฟ้อง
จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา
ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่ามีปัญหาต้องวินิจฉัยเพียงข้อเดียวว่าค่าบริการเป็นค่าจ้างหรือไม่
เมื่อปรากฏว่าเดิมจำเลยจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างต่อมาได้ยกเลิกเงินค่าครองชีพเปลี่ยนมาจ่ายเป็นเงินค่าบริการให้แ
ก่ลูกจ้างแทนโดยจำเลยตกลงกับลูกจ้างว่า
ค่าบริการที่ลูกจ้างจะได้รับจากจำเลยทุกเดือนจะไม่ให้น้อยกว่าเงินค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับอยู่แต่เดิม
เงินค่าบริการนั้นคือเงินซึ่งจำเลยได้มาโดยวิธีเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาให้บริการโรงแรมของจำเลยแล้วนำเงินดังกล่าวเก็บร
วมรวมไว้และจำเลยนำเงินค่าบริการดังกล่าวมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้างพร้อมกับค่าจ้างเป็นประจำทุกเดือน
จึงถือได้ว่าเป็นเงินของจำเลยซึ่งนำมาจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน
เป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา ปรานอม มหรรณพ - สมบูรณ์ บุญภินนท์ - เพียร สุมิระ

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



252501659

คดีหมายเลขแดงที่ 1659 / 2525

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

โจทก์ นายมาโนทย์ บุญญมัด กับพวก

จำเลย ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมสุขไนท์คลับ

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ โจทก์ทั้งสองได้รับค่าจ้างเดือนละ 500 บาท ซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 ลาออก นับแต่วันที่โจทก์เข้าทำงานจนถึงวันที่โจทก์ที่ 1ถูกเลิกจ้างและโจทก์ที่ 2 ลาออกจำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์อีก ขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างที่ค้างเพื่อให้ครบตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่โจทก์

จำเลยให้การว่าโจทก์สมัครใจเข้าทำงานโดยประสงค์จะรับค่าตอบแทนจากเงินรางวัลมากกว่าจะขอรับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง เท่ากับโจทก์สละสิทธิที่จะรับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ที่ 1 ที่ 2

ผู้พิพากษาฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความเห็นแย้ง

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า เงินทิปที่โจทก์ได้รับจากลูกค้าของจำเลยหรือเงินทิปส่วนตัว

คือเงินที่พนักงานบริการได้รับจากผู้ใช้บริการโดยตรง จำเลยมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

จำเลยยอมให้พนักงานบริการแต่ละคนรับไปเองได้โดยตรง

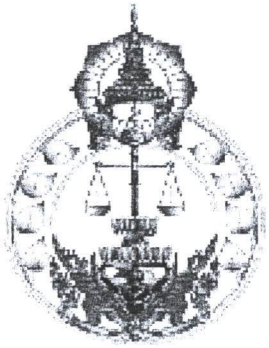
มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายของคำว่าค่าจ้าง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 2

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา สมศักดิ์ ปาลวัฒน์วิไชย - ขจร หะวานนท์ - สมบูรณ์ บุญภินนท์

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



255008794

คดีหมายเลขแดงที่ 8794 / 2550

โจทก์ นายอนิรุทธ ชูตินันท์

จำเลย บริษัท เดอะ เอวาซอน ภูเก็ต จำกัด

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2546 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง
ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับเงินเดือนละ 51,303 บาท ค่าบริการเฉลี่ยเดือนละ 4,500 บาท
ค่าอาหารเดือนละ 832 บาท รวมเป็นค่าจ้างเดือนละ 56,635 บาท ต่อมาวันที่ 8 ธันวาคม 2548
จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยให้เหตุผลว่าโจทก์ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ไม่สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ดี
มีปัญหาและอุปสรรคในการประสานงาน ใช้วาจาไม่สุภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2548
โจทก์ไม่ได้กระทำการใดตามเหตุผลที่จำเลยเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและจำเลยได้จ่ายค่าชดเชยกับสินจ้
างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์แล้วแต่ไม่ครบถ้วน
ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มจำนวน 8,801 บาท พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ
7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าชดเชยเพิ่มจำนวน 15,996 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี
นับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะชำระเสร็จและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจำนวน 679,620 บาท
พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์
จำเลยให้การว่า โจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 51,303 บาท เท่านั้น
ส่วนค่าอาหารและค่าบริการเป็นสวัสดิการที่จำเลยให้แก่โจทก์ไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมาย
จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยชอบด้วยกฎหมายแรงงาน
ชอบด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
เป็นธรรมต่อโจทก์แล้วเพราะโจทก์ไม่ผ่านการประเมินผลงาน

ประกอบกับโจทก์มีพฤติกรรมไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี

โดยโจทก์ใช้กิริยาท่าทางวาจาที่ไม่สุภาพดุด่าเพื่อนร่วมงาน จำเลยจึงมีหนังสือบอกเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าจ้าง

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้โจทก์ครบถ้วนแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิใดๆ

ที่จะเรียกให้จำเลยรับผิดใช้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหาย

และค่าเสียหายโอกาสพร้อมดอกเบี้ยได้อีก ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 8 พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ตามข้อเท็จจริงที่ยุติในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานภาค 8 ปรากฏว่า เมื่อวันที่

15 สิงหาคม 2546 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง

ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับเงินเดือนเดือนละ 51,303 บาท ค่าอาหารเดือนละ 832 บาท

และค่าบริการที่เก็บจากลูกค้าเฉลี่ยจ่ายให้ประจำเดือนจำนวนไม่เท่ากันในแต่ละเดือนโดยค่าอาหารที่จ่ายให้เป็นไปตาม

หลักเกณฑ์เอกสารหมาย ล.2

ซึ่งจำเลยไม่ได้จ่ายเป็นเงินให้แต่จัดเป็นอาหารให้พนักงานรับประทานส่วนค่าบริการที่จำเลยเก็บจากลูกค้าแล้วจะหักไว้ร้

อยละสิบ แล้วจึงเฉลี่ยจ่ายให้พนักงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย จ.2

ต่อมาจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ตามเอกสารหมาย จ.3 โดยจำเลยจ่ายค่าจ้างค้างแก่โจทก์ครบถ้วนแล้ว

และจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์จำนวน 153,909 บาท จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 89,366.39 บาท

และศาลแรงงานภาค 8

ฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ไม่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในสถานประกอบการของจำเลยได้ดีเพียงพอเนื่องจากมักมีเหตุ

ขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน โดยโจทก์มีอารมณ์ฉุนเฉียวและใช้วาจาไม่สุภาพ จำเลยเลิกจ้างโจทก์มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์อุทธรณ์ประการแรกตามข้อ 2.1 โดยยกคำพยานโจทก์ปากต่างๆ

ขึ้นอ้างว่าข้อเท็จจริงโจทก์สามารถทำงานร่วมกับสหภาพแรงงานหรือกรรมการลูกจ้างจนเกิดผลเป็นอย่างดี

การกระทำของโจทก์ต่อพนักงานจำเลยเพียงแต่แสดงกิริยากวดขัน

เข้มงวดเป็นคุณลักษณะที่ดีเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและถูกต้อง

และสาเหตุที่แท้จริงที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะจำเลยรับนางสาวภูริดามาทำหน้าที่ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลซ้ำ

ซ้อนกับตำแหน่งของโจทก์ ทำให้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งของโจทก์ต่อไปนั้น เห็นว่า

อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 8

และยกข้อเท็จจริงขึ้นมาใหม่จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

มีปัญหาต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ประการสุดท้ายตามข้อ 2.2 ถึงข้อ 2.4 ว่า

ค่าบริการและค่าอาหารที่จำเลยให้โจทก์เป็นค่าจ้างหรือไม่

และโจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยกับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มหรือไม่ โดยโจทก์อุทธรณ์ว่า

ค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยเก็บรวบรวมจากลูกค้าที่มาใช้บริการโรงแรมในแต่ละเดือนก่อนที่จะแบ่งเฉลี่ยจ่ายแก่พนักงานทุกคน จำเลยได้หักค่าบริการไว้ร้อยละสิบเป็นต้นทุนสิ่งของที่แตกหักชำรุด

จึงเป็นเงินที่จำเลยตกลงจ่ายเงินแก่พนักงานหลังหักต้นทุนแล้ว

ส่วนค่าอาหารเป็นเงินที่จำเลยตกลงจ่ายแก่โจทก์ทุกเดือน

จำนวนเท่ากันและจำเลยนำค่าอาหารเป็นฐานคำนวณรายได้ประจำปีเพื่อเสียภาษีจึงเป็นค่าจ้างที่ต้องคำนวณเป็นค่าชดเชยกับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มแก่โจทก์นั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า "ค่าจ้าง หมายความว่า

เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวันรายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น

หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด

และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้"

ค่าจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าวจึงมีสาระสำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก

ค่าจ้างต้องเป็นเงินที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงจ่ายกันตามสัญญาจ้าง ประการที่สอง

เงินที่จ่ายดังกล่าวนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ประการที่สาม เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน

แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

เมื่อปรากฏว่าในส่วนของค่าอาหารนั้นจำเลยไม่ได้จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงานเพียงแต่จัดเป็นอาหารให้คำนวณต่อคนเป็นค่าอาหารละ 832 บาท เท่านั้น จึงไม่ใช่ "เงิน"

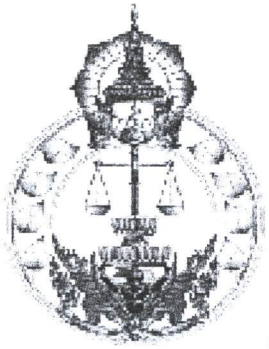
ที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง

และปรากฏตามเอกสารเรื่องการปรับราคาค่าอาหารและหอพักเพื่อคำนวณภาษีว่าจำเลยได้จัดอาหารและหอพักให้พนัก

งานอาศัยเป็นสวัสดิการโดยคำนวณเป็นค่าอาหารและค่าหอพักเพื่อถือเป็นรายได้เพื่อคำนวณภาษี
ค่าอาหารดังกล่าวจึงเป็นเพียงสวัสดีการที่จำเลยจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น
มิใช่ค่าจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5
ส่วนค่าบริการนั้นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย จ.2
ระบุว่าเป็นเงินที่นายจ้างเรียกเก็บเงินจากแขกผู้มาใช้บริการร้อยละสิบแล้วนำมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวนตั้งแต่ร้อยละเจ็ดสิบของค่าบริการทั้งหมดในปี 2540 จนถึงร้อยละเก้าสิบของค่าบริการทั้งหมดตั้งแต่ปี 2543
เป็นต้นมาและปรากฏตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่าส่วนที่เหลืออีกร้อยละสิบนั้นจำเลยหักไว้เพื่อเป็นต้นทุนของสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ที่แตกหักชำรุดเสียหายในแต่ละเดือน
เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างแต่ละคราวจำเลยก็จะนำเงินค่าบริการมาแบ่งเฉลี่ยแก่ลูกจ้างคนละเท่าๆ กัน ดังนั้น
การที่ลูกจ้างโจทก์จะได้รับค่าบริการมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับจำนวนค่าใช้จ่ายของลูกค้าเป็นสำคัญ
ทั้งไม่ปรากฏว่าหากเป็นกรณีที่จำเลยไม่ได้รับเงินค่าบริการไว้หรือเงินค่าบริการที่รับไว้มีจำนวนน้อยกว่าอัตราเฉลี่ยที่จ่ายประจำเดือนแล้วจำเลยจะต้องจ่ายเงินของจำเลยเพิ่มให้ลูกจ้างแต่อย่างใด
การหักค่าบริการไว้ร้อยละสิบในแต่ละเดือนก็เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเพื่อชดเชยความชำรุดของทรัพย์สินที่อาจเสียหายจากการทำงานของลูกจ้างตามปกติของการทำงาน จำเลยจึงไม่ได้มีส่วนได้เสียกับค่าบริการ
การที่จำเลยเป็นผู้เรียกเก็บจากลูกค้าและเป็นผู้จัดแบ่งให้แก่ลูกจ้างเป็นกรณีที่จำเลยทำแทนลูกจ้างเพื่อความสะดวกและเพื่อให้กิจการของจำเลยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยดังนั้น
ค่าบริการจึงมิใช่เงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
และมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ค่าบริการจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 เช่นกัน
จำเลยจึงไม่ต้องนำค่าอาหารและค่าบริการเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยและสินค้าแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์
โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่ม ที่ศาลแรงงานภาค 8
พิพากษามานั้นชอบแล้ว"
พิพากษายืน

ผู้พิพากษา รัตน กองแก้ว - วิธวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ - จรัส พวงมณี

แหล่งที่มา เนติบัณฑิตยสภา



254805738

คดีหมายเลขแดงที่ 5738 / 2548

โจทก์ นายชวนิช สิริสิงหล กับพวก

จำเลย บริษัทโรงแรมเซ็นทรัล พลาซ่า จำกัด

ย่อยาว คดีทั้งห้าสำนวนนี้ศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกนายชวนิช สิริสิงหล ว่าโจทก์ที่ 1 นายอภิสิทธิ์ จันทสิงห์ ว่าโจทก์ที่ 2 นายวรวิทย์ พัทธรัตน์ ว่าโจทก์ที่ 3 และเรียกบริษัทโรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน) ว่าจำเลยที่ 1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพบริษัทโรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้วว่าจำเลยที่ 2

โจทก์ทั้งสามฟ้องว่า โจทก์ที่ 1 และที่ 3 เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1

เลิกจ้างโดยโจทก์ทั้งสามไม่ได้กระทำความผิดและไม่ได้บอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าโจทก์ที่ 1 และที่ 3

เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ 2 เมื่อจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ที่ 1 และที่ 3 โดยไม่มีความผิดแล้ว จำเลยที่ 2

ไม่จ่ายเงินสมทบ ส่วนของนายจ้างให้โจทก์ที่ 1 และที่ 3 ขอให้บังคับจำเลยที่ 1 ชำระค่าชดเชย 819,900 บาท

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน เป็นเงิน 81,190 บาท (ที่ถูก 81,990 บาท) แก่โจทก์ที่ 1 ชำระค่าชดเชย

12,600 บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน เป็นเงิน 12,600 บาท และคืนเงินค้ำประกันการทำงาน 10,000

บาท พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ที่ 2 ชำระค่าชดเชย 276,000 บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน เป็นเงิน

27,600 บาท แก่โจทก์ที่ 3 ให้จำเลยที่ 2 ชำระเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนของนายจ้างแก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน

1,251,084 บาท และแก่โจทก์ที่ 3 เป็นเงิน 183,427 บาท

จำเลยทั้งสองให้การ ขอให้ยกฟ้อง และจำเลยที่ 1 ฟ้องแย้งให้โจทก์ทั้งสามชำระค่าเสียหายจำนวน 102,597 บาท

10,900 บาท และ 18,995 บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี แก่จำเลยที่ 1

โจทก์ทั้งสามให้การ ขอให้ยกฟ้องแย้ง

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีคำวินิจฉัยว่า ฟ้องแย้งของจำเลยที่ 1 สำหรับโจทก์ที่ 2

ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 ชำระเงินแก่โจทก์ที่ 1 จำนวน 901,090 บาท โจทก์ที่ 2 จำนวน 35,200 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 248,400 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 25 กันยายน 2541 อันเป็นวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้จำเลยที่ 2 ชำระเงินแก่โจทก์ที่ 1 จำนวน 1,251,084 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 23 ธันวาคม 2541 อันเป็นวันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จ โจทก์ที่ 3 จำนวน 183,427 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2541 อันเป็นวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้ยกฟ้องแย้ง

จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าเงินค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยที่ 1 เรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตราร้อยละ 10 จำเลยที่ 1 หักเป็นเงินสวัสดิการพนักงานไว้ร้อยละ 22 ส่วนที่เหลือนำมาแบ่งให้พนักงาน เงินค่าบริการจึงเป็นเงินของลูกค้าที่มาใช้บริการ ไม่ใช่เงินที่จำเลยที่ 1 จ่ายตอบแทนการทำงานของพนักงานผู้เป็นลูกจ้าง แม้จำเลยที่ 1 จะหักเงินค่าบริการไว้ร้อยละ 22 เป็นสวัสดิการพนักงานก็ไม่ทำให้เงินค่าบริการกลายเป็นเงินที่จำเลยที่ 1 จ่ายตอบแทนการทำงานของพนักงาน เงินค่าบริการจึงไม่ใช่ค่าจ้าง นำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ได้ ดังนั้น ค่าจ้างของโจทก์ที่ 1 และที่ 3 จึงเท่ากับเงินเดือนที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงมาคือ 78,000 บาท และ 24,000 บาท ตามลำดับ ส่วนโจทก์ที่ 2 นอกจากได้รับเงินเดือนเดือนละ 8,000 บาท ตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมาแล้ว ยังปรากฏตามคำฟ้องว่า โจทก์ที่ 2 ได้รับค่าอาหารเดือนละ 600 บาท ซึ่งจำเลยที่ 1 ให้การรับตามคำฟ้องข้อเท็จจริงจึงฟังได้ตามคำฟ้องคำให้การว่าโจทก์ที่ 2 ได้รับค่าอาหารเดือนละ 600 บาท ซึ่งเป็นการจ่ายประจำทุกเดือน และข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าเป็นการจ่ายค่าอาหารตามที่โจทก์ที่ 2 ได้จ่ายจริง ค่าอาหารจึงเป็นค่าจ้าง ดังนั้น โจทก์ที่ 2 จึงได้รับค่าจ้างเดือนละ 8,600 บาท ไม่จำต้องวินิจฉัยต่อไปว่าที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยรวมเงินค่าบริการเข้ากับเงินเดือนของโจทก์ที่ 1 และที่ 3 โดยโจทก์ที่ 1 และที่ 3 ไม่ได้ระบุว่ามีเงินค่าบริการไว้ในคำฟ้องเป็นการพิพากษาเกินคำขอหรือไม่ เพราะไม่ทำให้ผลแห่งคำพิพากษาเปลี่ยนแปลง

มีปัญหาวินิจฉัยประการสุดท้ายว่าจำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 หรือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เห็นว่า โจทก์ทั้งสามฟ้องว่าถูกจำเลยที่ 1 เลิกจ้างเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2541

และจำเลยทั้งสองให้การว่าได้เลิกจ้างจริงตามคำฟ้อง ข้อเท็จจริงจึงยุติตามคำฟ้องคำให้การว่าจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสามเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2541 ซึ่งเป็นวันก่อนที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีผลใช้บังคับ จึงต้องบังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 อันเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในขณะที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม

เมื่อจำเลยทั้งสองไม่ให้การปฏิเสธวันที่โจทก์ทั้งสามเข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 ตามคำฟ้องของโจทก์ทั้งสาม ข้อเท็จจริงจึงฟังได้ตามคำฟ้องว่าโจทก์ทั้งสามเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2526 วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2541 และเมื่อเดือนตุลาคม 2533 ตามลำดับโจทก์ที่ 1 และที่ 3 ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 ติดต่อกันครบ 3 ปีขึ้นไป จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน โจทก์ที่ 2 ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 ติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 46 (3) (1) ตามลำดับ ดังนั้น

โจทก์ทั้งสามจึงได้รับค่าชดเชยจำนวน 468,000 บาท 8,600 บาท และ 144,000 บาท ตามลำดับ

อนึ่ง เมื่อศาลฎีกาได้วินิจฉัยมาข้างต้นแล้วว่าโจทก์ทั้งสามได้รับจ้างเดือนละ 78,000 บาท 8,600 บาท และ 24,000 บาท ตามลำดับแล้ว

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่โจทก์ทั้งสามได้รับซึ่งใช้ค่าจ้างเป็นฐานจึงเปลี่ยนแปลงไปจากที่ศาลแรงงานกลางพิพากษา ศาลฎีกาเห็นสมควรแก้ไขเสียให้ถูกต้อง

โจทก์ทั้งสามฟ้องเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามาคนละเท่ากับค่าจ้าง 30 วัน ดังนั้น

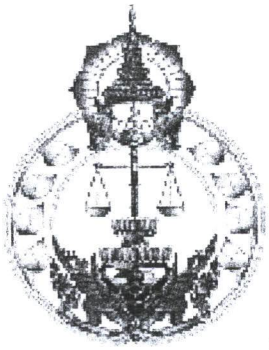
โจทก์ทั้งสามจึงมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 78,000 บาท 8,600 บาท และ 24,000 บาท ตามลำดับ"

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยที่ 1 ชำระค่าชดเชย 468,000 บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 78,000 บาท แก่โจทก์ที่ 1 ชำระค่าชดเชย 8,600 บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 8,600 บาท แก่โจทก์ที่ 2 ชำระค่าชดเชย 144,000 บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 24,000 บาท แก่โจทก์ที่ 3

นอกจากที่แก้คงให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

ผู้พิพากษา หัสดี ไกรทองสุก - ชวลิต ยอดเณร - วิชัย วิวิตเสวี

แหล่งที่มา สำนักวิชาการ



254106349

คดีหมายเลขแดงที่ 6349 / 2541

โจทก์ นายสมโภชน์ ชาตรี

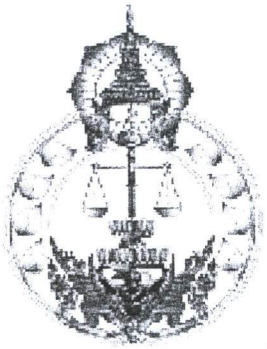
จำเลย บริษัทเมโทรโพล ภูเก็ต จำกัด

ย่อสั้น ค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตราร้อยละ 10
แล้วจำเลยรวบรวมไว้เพื่อแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวนเท่า ๆ กันเป็นประจำทุกเดือน
โดยจำเลยตกลงด้วยว่าลูกจ้างทุกคนจะได้ค่าบริการไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,250 บาท
หากแบ่งเฉลี่ยแล้วลูกจ้างแต่ละคนได้รับต่ำกว่าเดือนละ 1,250 บาท จำเลยจะจ่ายส่วนที่ขาดให้จนครบ
เมื่อค่าบริการมิใช่เป็นเงินเฉพาะที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าเท่านั้น
แต่ส่วนหนึ่งเป็นเงินที่จำเลยเป็นผู้จ่ายให้แก่ลูกจ้างรวมอยู่ด้วย
โดยมีจำนวนขั้นต่ำที่แน่นอนและจ่ายเป็นประจำทุกเดือนถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงา
นปกติของวันทำงานค่าบริการดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2
โจทก์มิได้ร่วมทุจริตกับ ส. และมิได้สนับสนุนให้ ส.ทุจริตค่าอาหารของจำเลย
เพียงแต่โจทก์เมื่อทราบถึงพฤติการณ์อันส่อไปในทางทุจริตของ ส.แล้ว โจทก์ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ
ส.มิได้รายงานพฤติการณ์ดังกล่าวให้จำเลยทราบ
อันเป็นการปกปิดพฤติการณ์อันส่อไปในทางทุจริตของผู้ใต้บังคับบัญชา
กับบกพร่องต่อหน้าที่ในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา
และหย่อนสมรรถภาพในการบริหารงานที่ไม่จัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานในเวลาและสถานที่ที่เหมาะสมอันเป็นการฝ่า
ฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยไม่เป็นกรณีที่ร้ายแรง
ทั้งระเบียบข้อบังคับของจำเลยก็มิได้กำหนดให้เป็นกรณีที่ร้ายแรง

ดังนั้นจำเลยจะต้องว่ากล่าวตักเตือนโจทก์ด้วยวาจาหรือออกหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามระเบียบข้อบังคับเสียก่อน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทันทีโดยมิได้ว่ากล่าวตักเตือนก่อน จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

ผู้พิพากษา มงคล คุปต์กาญจนากุล - พรชัย สมรรถเวช - อร่าม หุตางกูร

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



253707287

คดีหมายเลขแดงที่ 7287 / 2537

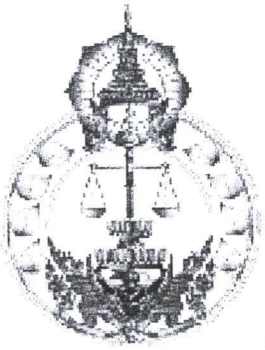
โจทก์ นายทนงศักดิ์ กุลอ่อน

จำเลย บริษัทแฮปปี้พาเลส จำกัด

ย่อสั้น นายจ้างจัดอาหารให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงานกะละ 2 มื้อ โดยคิดค่าอาหารเดือนละ 900 บาท หักค่าอาหารดังกล่าวจากเงินเดือนของลูกจ้างในวันจ่ายเงิน การจัดอาหารให้ลูกจ้างรับประทานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือการครองชีพของลูกจ้างซึ่งมาทำงานในแต่ละกะ มีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการ อย่างหนึ่ง มิใช่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ค่าอาหารดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อ 2 เงินค่าบริการเป็นเงินที่นายจ้างได้มาโดยวิธีเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการของนายจ้าง แล้วนำเงินดังกล่าวเก็บรวบรวมไว้ ถือได้ว่าเป็น เงินของนายจ้างเอง ถึงวันที่ 15 ของเดือนถัดไปจึงนำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นประจำทุกเดือนไป ทั้งมีคำรับรองว่าต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 550 บาท หากน้อยกว่านายจ้างจะจ่ายให้ครบ การที่มีการหักเงินค่าบริการตามวันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน เดือนใดวันทำงานไม่ครบตามกำหนดเวลาทำงาน นายจ้างก็จะหักค่าบริการบางส่วนออกนั้น ก็เป็นเช่นเดียวกับค่าจ้างทั่วไป ถือได้ว่าเป็นการจ่ายเป็นประจำและเงินที่จ่ายมีจำนวนแน่นอน เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน ค่าบริการดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ผู้พิพากษา สมพงษ์ สนธิเณร - ชลิต ประไพศาล - พิมล สมานิตย์

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



253707287

คดีหมายเลขแดงที่ 7287 / 2537

โจทก์ นายทนงศักดิ์ กุลอ่อน

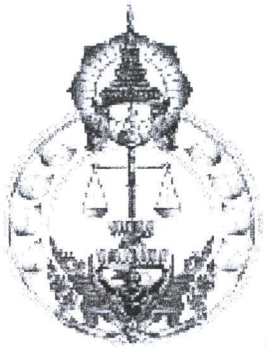
จำเลย บริษัทแฮปปี้พาเลส จำกัด

ย่อสั้น นายจ้างจัดอาหารให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงานกะละ 2 มื้อ โดยคิดค่าอาหารเดือนละ 900 บาท หักค่าอาหารดังกล่าวจากเงินเดือนของลูกจ้างในวันจ่ายเงิน การจัดอาหารให้ลูกจ้างรับประทานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือการครองชีพของลูกจ้างซึ่งมาทำงานในแต่ละกะ มีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการ อย่างหนึ่ง มิใช่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ค่าอาหารดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อ 2

เงินค่าบริการเป็นเงินที่นายจ้างได้มาโดยวิธีเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการของนายจ้าง แล้วนำเงินดังกล่าวเก็บรวบรวมไว้ ถือได้ว่าเป็น เงินของนายจ้างเอง ถึงวันที่ 15 ของเดือนถัดไปจึงนำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นประจำทุกเดือนไป ทั้งมีคำรับรองว่าต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 550 บาท หากน้อยกว่านายจ้างจะจ่ายให้ครบ การที่มีการหักเงินค่าบริการตามวันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน เดือนใดวันทำงานไม่ครบตามกำหนดเวลาทำงาน นายจ้างก็จะหักค่าบริการบางส่วนออกนั้น ก็เป็นเช่นเดียวกับค่าจ้างทั่วไป ถือได้ว่าเป็นการจ่ายเป็นประจำและเงินที่จ่ายมีจำนวนแน่นอน เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน ค่าบริการดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

ผู้พิพากษา สมพงษ์ สนธิเณร - ชลิต ประไพศาล - พิมล สมานิตย์

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



252903591

คดีหมายเลขแดงที่ 3591 / 2529

กฎหมาย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

โจทก์ นางสาว มาลี ใยชื้ฯ

จำเลย ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทัชมาฮาล

ย่อยาว โจทก์ ฟ้อง ว่า จำเลย จ้าง โจทก์ เป็น ลูกจ้าง ประจำ ใน ตำแหน่งพนักงานเสริฟ จ่าย ค่าจ้าง ทุกวัน สิ้นเดือน จำเลย เลิกจ้าง โจทก์ โดยอ้าง ว่า โจทก์ จงใจ ทำ ให้ นายจ้าง ได้ รับ ความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือ ระเบียบ เกี่ยวกับ การ ทำงาน และ คำสั่ง อัน ชอบ ด้วยกฎหมาย ของ นายจ้าง กรณี ร้ายแรง ซึ่ง ไม่ เป็น ความจริง ตลอดเวลาที่ทำงาน จำเลย จ่าย ค่าจ้าง ให้ โจทก์ ต่ำกว่า อัตรา ค่าจ้าง ขั้นต่ำและ สั่ง ให้ โจทก์ ทำงาน เกิน เวลา ทำงาน ปกติ โดย จำเลย ยัง ค้างจ่ายค่าจ้าง ใน การ ทำงาน ล่วงเวลา แก่ โจทก์ ด้วย ขอ ให้ ศาล พิพากษา ให้จำเลย จ่าย ค่าชดเชย สินจ้าง แทน การ บอกกล่าว ล่วงหน้า ค่าเสียหายจาก การ เลิกจ้าง ไม่ เป็นธรรม ค่าจ้าง ที่ ค้าง ชำระ และ ค่า ล่วงเวลาพร้อมด้วย ดอกเบี้ย

จำเลย ให้การ ว่า โจทก์ มี เวลา ทำงาน กับ จำเลย เพียง 1 ปี 5 เดือนจำเลย เลิกจ้าง โจทก์ เพราะ โจทก์ จงใจ ขัด คำสั่ง ของ นายจ้าง อัน ชอบด้วย กฎหมาย ละเลย ต่อ คำสั่ง เช่นว่า นั้น เป็น อาจิณ ทำ ความผิดร้ายแรง กระทำการ อัน เป็น ปฏิปักษ์ และ ไม่ เหมาะสม แก่ หน้าที่ คือมัก ใช้ วาจา ไม่ สุภาพ และ ใช้ วาจา เสียดสี พนักงาน ด้วยกัน และผู้บังคับบัญชา ใช้ วาจา ไม่ สุภาพ และ ไล่ ลูกค้า ซึ่ง มา ใช้ บริการและ โจทก์ ยัง ขาด งาน เกินกว่า 3 วัน ทำงาน ติดต่อ กัน จำเลย จะ ปลดโจทก์ ออก แต่ โจทก์ ว่า จะ ขอ ลาออก แล้ว ไม่ ลาออก จำเลย จึง ปลดโจทก์ ออก จาก งาน โดย ไม่ จำต้อง บอกกล่าว ล่วงหน้า และ ไม่ ต้อง จ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหาย จำเลย จ่าย ค่าจ้าง ให้ โจทก์ สูงกว่า

อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ ตาม กฎหมาย แล้ว เพราะ จำเลย ได้ จ่าย เงินเพิ่ม พิเศษเงิน ค่าบริการ แก่ โจทก์ และ ให้ จำเลย พัก อาศัย อยู่ ชั้น บน และ ให้โจทก์ รับประทาน อาหาร อีก วันละ 2 มือ คิด รวม แล้ว ไม่ ต่ำกว่า เดือนละ 2,200 บาท โจทก์ จึง ไม่ มี สิทธิ เรียกร้อง ค่าจ้าง ค้างชำระจำเลย ไม่ เคย สั่ง ให้ โจทก์ ทำงาน เกินกว่า เวลา ทำงาน ที่ กฎหมายกำหนด จึง ไม่ ต้อง จ่าย ค่า ล่วงเวลา ขอให้ ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลาง วินิจฉัย ว่า การ ที่ โจทก์ ชอบ พูดจา หยาบคาย กับลูกค้า ด่า พนักงาน อื่น และ เคย ด่า ผู้จัดการ ฝ่าย บุคคล ของ จำเลยยัง ถือ ไม่ ได้ ว่า เป็น ความผิด ตาม ประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 แต่ เป็น เหตุ ให้ จำเลย เลิกจ้าง โจทก์ ได้โดย ต้อง จ่าย ค่าชดเชย และ สินจ้าง แทน การ บอกกล่าว ล่วงหน้า ให้โจทก์ ค่า อาหาร และ ค่า ที่พัก ไม่ ใช่ ค่าจ้าง พิพากษา ให้ จำเลยจ่าย ค่าจ้าง ค้างจ่าย ค่าชดเชย สินจ้าง แทน การ บอกกล่าว ล่วงหน้าพร้อมด้วย ดอกเบี้ย คำขอ อื่น ให้ ยก

จำเลย อุทธรณ์ ต่อ ศาลฎีกา

ศาลฎีกา แผนก คดีแรงงาน วินิจฉัย ข้อกฎหมาย ว่า การ ที่ จำเลย ให้โจทก์ พัก อาศัย อยู่ ที่ ชั้นบน ของ ภัตตาคาร และ ให้ โจทก์ รับประทานอาหาร วันละ 2 มื้อ นั้น มี ลักษณะ เป็น การ ให้ ความ อนุเคราะห์ช่วยเหลือ อัน เป็น สวัสดิการ ที่ จำเลย จัด ให้ แก่ พนักงาน ซึ่งเป็น ลูกจ้าง ของ จำเลย เท่านั้น ถือ ไม่ ได้ ว่า เป็น ค่าจ้าง ตามความหมาย ของ ประกาศ กระทรวง มหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ส่วนค่า บริการ นั้น เป็น เงิน ที่ จำเลย เรียก เก็บ จาก ลูกค้า เพิ่มขึ้นนอกเหนือ จาก ค่าอาหาร โดย นำ เงิน นั้น มา แบ่งปัน จ่าย เป็น รางวัลแก่ ลูกจ้าง นอกเหนือ จาก ค่าจ้าง ตาม ปกติ ถือ ไม่ ได้ ว่า เป็น เงินของ นายจ้าง ทั้ง ใน กรณี ที่ จำเลย เรียก เก็บ เงิน จาก ลูกค้า ไม่ ได้ จำเลย ก็ ไม่ มี หน้าที่ หรือ ข้อ ผูกพัน ที่ จะ ต้อง จ่าย ค่าบริการให้ แก่ ลูกจ้าง เงิน ค่า บริการ จึง ไม่ ใช่ ค่าจ้าง ตาม ประกาศกระทรวง มหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน อุทธรณ์ ข้อ นี้ ของ จำเลยฟัง ไม่ ขึ้น

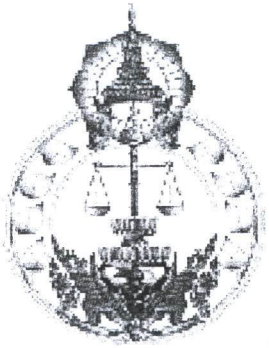
ที่ จำเลย อุทธรณ์ ว่า การ ที่ โจทก์ ใช้ วาจา ไม่ สุภาพ ต่อ ผู้ มาใช้ บริการ ใช้ วาจา เสียดสี พนักงาน ด้วยกัน และ ด่า ผู้จัดการ ฝ่ายบุคคล ของ จำเลย ถือ ว่า เป็น การ กระทำ อัน ไม่ เหมาะสม แก่ การปฏิบัติ หน้าที่ ของ ตน ให้ ลุล่วง ไป โดย ถูกต้อง และ สุจริต จำเลยจึง เลิกจ้าง โจทก์ ได้ โดย ไม่ ต้อง บอกกล่าว ล่วงหน้า และ ไม่ ต้องจ่าย ค่าชดเชย นั้น พิเคราะห์ แล้ว ข้อเท็จจริง ฟัง ได้ ว่า โจทก์ชอบ พูดจา หยาบคาย กับ ลูกค้า และ ด่า พนักงาน อื่น และ เคย ด่า ทนายจำเลย ซึ่ง เป็น ผู้จัดการ ฝ่าย บุคคล ของ จำเลย เห็นว่า แม้ข้อเท็จจริง จะ รับ ฟัง ได้ ดังกล่าว มา แล้ว ก็ ตาม กรณี ก็ ยัง ถือไม่ ได้ ว่า เป็น ความผิด อัน จำเลย จะ เลิกจ้าง โจทก์ เสีย ได้ โดยไม่ ต้อง จ่าย ค่าชดเชย ตาม ประกาศ กระทรวง มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 47 แต่อย่างไร ก็ ตาม พฤติการณ์ ของ โจทก์ดังกล่าว มา ย่อม เห็น ได้ ว่า เป็น การ กระทำ อัน ไม่ เหมาะสม แก่การ ปฏิบัติ หน้าที่ ของ ตน ให้ ลุล่วง ไป โดย ถูกต้อง และ สุจริต

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 จำเลย จึง เลิกจ้าง โจทก์ ได้โดย มิพัก ต้อง บอกกล่าว ล่วงหน้า และ ไม่ จำต้อง จ่าย สินจ้าง แทน การบอกกล่าว ล่วงหน้า แก่ โจทก์ อุทธรณ์ ของ จำเลย ฟัง ขึ้น บาง ส่วน

พิพากษา แก้ เป็น ว่า ให้ จำเลย จ่าย ค่าจ้าง ค้างจ่าย แก่ โจทก์ เป็นเงิน 15,176.26 บาท และ ไม่ ต้อง จ่าย สินจ้าง แทน การ บอกกล่าวล่วงหน้า เป็น เงิน 3,570 บาท แก่ โจทก์ นอกจาก ที่ แก้ ให้ เป็น ไปตาม คำพิพากษา ศาลแรงงานกลาง

ผู้พิพากษา จำนง นิยมวิภาต - สมบูรณ์ บุญภินนท์ - สุรัตน์ ศรีอนุพันธุ์

แหล่งที่มา ADMIN



252901846

คดีหมายเลขแดงที่ 1846 / 2529

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน

โจทก์ นาย อุดม สาระคำ

จำเลย บริษัท ไทยโรงแรม จำกัด

ย่อยาว โจทก์ ฟ้อง ว่า โจทก์ เป็น ลูกจ้าง ประจำ ของ จำเลย ตำแหน่ง พนักงานทำ ความ สะอาด ต่อมา จำเลย เลิกจ้าง โจทก์ โดย อ้าง ว่า โจทก์ ปฏิบัติฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ จำเลย กรณี ร้ายแรง จำเลย เลิกจ้างโดย มิได้ บอกกล่าว ล่วงหน้า หรือ จ่าย สินจ้าง แทน การ บอกกล่าวล่วงหน้า และ ไม่ จ่าย ค่าชดเชย แก่ โจทก์ โจทก์ มิได้ กระทำ ความผิดตาม ที่ จำเลย กล่าวอ้าง การ เลิกจ้าง จึง เป็น การ เลิกจ้าง ไม่เป็นธรรม ขอ ให้ รับ โจทก์ กลับ เข้า ทำงาน ใน ตำแหน่ง อัตรา ค่าจ้างและ สภาพ การจ้าง ไม่ ต่ำกว่า เดิม โดย ให้ นับ อายุงาน ติดต่อ กันเสมือน มิได้ เลิกจ้าง และ ให้ จ่าย ค่าเสียหาย เป็น เงินเดือน นับแต่วันที่ เลิกจ้าง จนกว่า จะ รับ โจทก์ เข้า ทำงาน หาก ไม่ ปฏิบัติ ตามให้ ใช้ ค่าเสียหาย สินจ้าง แทน การ บอกกล่าว ล่วงหน้า ค่าชดเชย พร้อมด้วย ดอกเบี้ย ตาม กฎหมาย แก่ โจทก์

จำเลย ให้การ ว่า เหตุ ที่ จำเลย เลิกจ้าง โจทก์ เพราะ โจทก์ ใช้ไม้กวาด ขว้าง ผู้บังคับบัญชา เพราะ ไม่ พอใจ การ สั่งงาน ซึ่ง เป็นการ เจตนา ทำร้าย ร่างกาย และ ลบหลู่ หยาบคาย ต่อ ผู้บังคับบัญชาอัน เป็น ความผิด ร้ายแรง ตาม ข้อบังคับ การ ทำงาน จึง เป็น การเลิกจ้าง โดย ชอบ ด้วย ข้อ 47 แห่ง ประกาศ กระทรวง มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน จำเลย จึง ไม่ ต้อง จ่าย ค่าชดเชย และ ไม่ ต้องบอกกล่าว ล่วงหน้า และ ไม่ ต้อง จ่าย สินจ้าง แทน การ บอกกล่าว ล่วงหน้า สาเหตุ แห่ง การ เลิกจ้าง ดังกล่าว ถือ ไม่ ได้ ว่า เป็น การ เลิกจ้างไม่ เป็นธรรม ส่วน เงิน ค่า บริการ เป็น เงิน เดือน ละ 4,000 บาท นั้นไม่ เป็น ค่าจ้าง อัน พึง นำ มา คำนวณ ค่าชดเชย และ สินจ้าง แทน การบอกกล่าว ล่วงหน้า เพราะ เป็น เงิน ที่ จำเลย เรียก เก็บ จาก ลูกค้าเป็น พิเศษ แล้ว นำ มา จ่าย ให้ โจทก์ ทั้ง เป็น จำนวน ไม่ แน่นอนขอ ให้ ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลาง พิพากษา ให้ จำเลย จ่าย ค่าชดเชย พร้อม ด้วย ดอกเบี้ย

โจทก์ จำเลย อุทธรณ์ ต่อ ศาลฎีกา

ศาลฎีกา แผนก คดีแรงงาน พิพากษา ให้ ยก คำพิพากษา ศาลแรงงานกลาง เฉพาะประเด็น ข้อ 3 และ ข้อ 4 ให้ ศาลแรงงานกลาง วินิจฉัย ใน ประเด็นดังกล่าว แล้ว พิพากษา ใหม่ ตาม รูปคดี

ศาลแรงงานกลาง พิจารณา ใหม่ แล้ว พิพากษา ให้ จำเลย ชำระ ค่าชดเชยค่าเสียหาย และ สินจ้าง แทน การ บอกกล่าว ล่วงหน้า พร้อมด้วย ดอกเบี้ยใน อัตรา ร้อยละ เจ็ดครึ่ง ต่อ ปี ใน ต้นเงิน ค่าชดเชย นับแต่ วันเลิกจ้าง และ ดอกเบี้ย ใน อัตรา เดียวกัน ใน ต้นเงิน ค่าเสียหาย และสินจ้าง แทน การ บอกกล่าว ล่วงหน้า นับ แต่ วัน ฟ้อง จนกว่า จะ ชำระเสร็จ

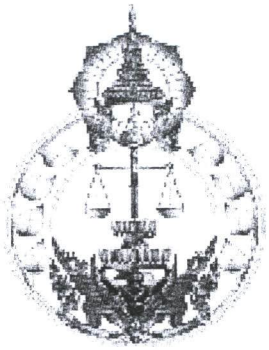
โจทก์ จำเลย อุทธรณ์ ต่อ ศาลฎีกา

ศาลฎีกา แผนก คดีแรงงาน วินิจฉัย ข้อกฎหมาย ว่า ปัญหา ว่า เงิน ค่าบริการ เป็น ค่าจ้าง หรือไม่ นั้น ได้ ความ ว่า เงิน ค่า บริการ ที่จำเลย จ่าย แก่ โจทก์ และ พนักงาน ของ จำเลย นั้น เป็น เงิน ที่ จำเลยคิด เพิ่ม จาก ผู้ ที่ มา ใช้ บริการ ของ โรงแรม อีก ร้อยละ สิบ จากค่าใช้จ่าย (ค่า ที่พัก และ ค่า บริการ ต่างๆ) ตาม ปกติ แล้วเจ้าหน้าที่ การเงิน ของ จำเลย จะ เป็น ผู้ เก็บ รวบรวม ไว้ บางครั้งหาก มี ความ เสียหาย (ที่ เกิด จาก ผู้ ที่ มา ใช้ บริการ) จำเลย จะนำ เงิน นี้ บางส่วน ไป ชดใช้ ค่าเสียหาย เหลือ เท่าใด จึง นำ ไป แบ่งเฉลี่ย ให้ แก่ พนักงาน ทุก คน คนละ เท่ากัน ซึ่ง แต่ ละ เดือน พนักงานจะ ได้ รับ จำนวน ไม่ แน่นอน ขึ้น อยู่ กับ จำนวน ผู้ มา ใช้ บริการของ โรงแรม และ ที่พัก ชดใช้ ค่าเสียหาย แล้ว ศาลฎีกา เห็นว่า เงินค่าบริการ ซึ่ง จำเลย เรียก เก็บ จาก ลูกค้า เป็น เงิน ประเภท อื่นนอกเหนือ จาก ค่าตอบแทน ที่ ลูกค้า ได้ ใช้ บริการ อัน เป็น กิจการ ของจำเลย ผู้ เป็น นายจ้าง และ จำเลย เรียก เก็บ จาก ลูกค้า โดย มีวัตถุประสงค์ ที่ จะ ให้ เงิน ดังกล่าว ตก เป็น ของ ลูกจ้าง ทั้งหมดโดย ไม่ คำนึง ว่า เงิน ค่า บริการ นี้ จำเลย จะ เรียก เก็บ จาก ลูกค้าได้ มากน้อย เพียงใด ทั้ง ใน กรณี ที่ จำเลย เรียก เก็บ จาก ลูกค้า ไม่ได้ เพราะ ไม่ มี ผู้ มา ใช้ บริการ กิจการ ของ จำเลย หรือไม่ มี เงินค่าบริการ จำเลย ก็ ไม่ มี หน้าที่ ต้อง รับผิด หรือไม่ มี ข้อ ผูกพันว่า จะ ต้อง จ่าย เงิน ค่า บริการ ให้ แก่ ลูกจ้าง ฉะนั้น เงินค่าบริการ จึง เป็น เงิน ที่ จำเลย เรียก เก็บ แทน ลูกจ้าง ส่วน การ ที่ลูกค้า จ่าย ให้ แก่ จำเลย โดยตรง โดย ไม่ ได้ จ่าย ให้ แก่ ลูกจ้างนั้น เป็น เพียง วิธี ปฏิบัติ โดย จำเลย ทำ หน้าที่ เป็น ผู้เก็บรวบรวม ไว้ แล้ว จัดแบ่ง ให้ แก่ ลูกจ้าง เพื่อ ให้ ลูกจ้าง ได้ รับเงิน ค่า บริการ โดย ทั่ว ถึง กัน มิได้ หมายความ ว่า จำเลย เรียก เก็บเงิน ค่า บริการ เอา เป็น ของ จำเลย แล้ว จัด แบ่ง ให้ แก่ ลูกจ้าง ในภายหลัง ดังนั้น เงิน ค่า บริการ จึง ไม่ ถือ ว่า เป็น ค่าจ้าง ตาม ที่กำหนด ไว้ ใน ประกาศ กระทรวง มหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2ซึ่ง การ คำนวณ เงิน ประเภท ต่างๆ ต้อง นำ ไป เป็น ฐาน คำนวณ ด้วย

พิพากษา ยืน.

ผู้พิพากษา สุรัตน์ ศรีอนุพันธุ์ - สมบูรณ์ บุญภินนท์ - เสนอ ศรนิยม

แหล่งที่มา ADMIN



252801969

คดีหมายเลขแดงที่ 1969 / 2528

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2521

โจทก์ นายประสิทธิ์ สุขีวรรณ

จำเลย บริษัทดุสิตธานี จำกัด

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ4,350 บาท และค่าบริการเดือนละไม่ต่ำกว่า 1,500 บาท จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จึงขอให้ศาลบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหาย ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนเงินสะสม และเงินสวัสดิการ พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

จำเลยให้การปฏิเสธฟ้องโจทก์

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินทุกจำนวนตามฟ้องให้แก่จำเลยแต่เฉพาะค่าจ้างค้างจ่ายและค่าเสียหายพิพากษาให้เต็มตามฟ้อง

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่ามีปัญหาต้องวินิจฉัยเพียงข้อเดียวว่าค่าบริการเป็นค่าจ้างหรือไม่

เมื่อปรากฏว่าเดิมจำเลยจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างต่อมาได้ยกเลิกเงินค่าครองชีพเปลี่ยนมาจ่ายเป็นเงินค่าบริการให้แก่ลูกจ้างแทนโดยจำเลยตกลงกับลูกจ้างว่า

ค่าบริการที่ลูกจ้างจะได้รับจากจำเลยทุกเดือนจะไม่ให้น้อยกว่าเงินค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับอยู่แต่เดิม

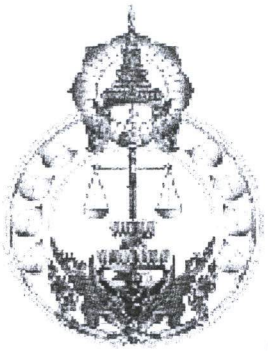
เงินค่าบริการนั้นคือเงินซึ่งจำเลยได้มาโดยวิธีเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาให้บริการโรงแรมของจำเลยแล้วนำเงินดังกล่าวเก็บรวมรวมไว้และจำเลยนำเงินค่าบริการดังกล่าวมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้างพร้อมกับค่าจ้างเป็นประจำทุกเดือน

จึงถือได้ว่าเป็นเงินของจำเลยซึ่งนำมาจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน เป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา ปรานอม มหรรณพ - สมบูรณ์ บุญภินนท์ - เพียร สุมิระ

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



252501659

คดีหมายเลขแดงที่ 1659 / 2525

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

โจทก์ นายมาโนทย์ บุญญมัด กับพวก

จำเลย ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมสุขไนท์คลับ

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ โจทก์ทั้งสองได้รับค่าจ้างเดือนละ 500 บาท ซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 ลาออก นับแต่วันที่โจทก์เข้าทำงานจนถึงวันที่โจทก์ที่ 1ถูกเลิกจ้างและโจทก์ที่ 2 ลาออกจำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์อีก ขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างที่ค้างเพื่อให้ครบตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่โจทก์

จำเลยให้การว่าโจทก์สมัครใจเข้าทำงานโดยประสงค์จะรับค่าตอบแทนจากเงินรางวัลมากกว่าจะขอรับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง เท่ากับโจทก์สละสิทธิที่จะรับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ที่ 1 ที่ 2

ผู้พิพากษาฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความเห็นแย้ง

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า เงินทิปที่โจทก์ได้รับจากลูกค้าของจำเลยหรือเงินทิปส่วนตัว

คือเงินที่พนักงานบริการได้รับจากผู้ใช้บริการโดยตรง จำเลยมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

จำเลยยอมให้พนักงานบริการแต่ละคนรับไปเองได้โดยตรง

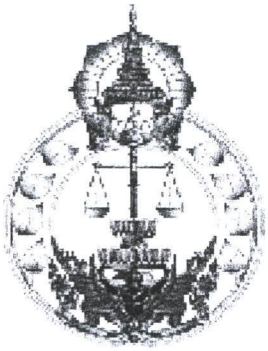
มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายของคำว่าค่าจ้าง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 2

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา สมศักดิ์ ปาลวัฒน์วิไชย - ขจร หะวานนท์ - สมบูรณ์ บุญภินนท์

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



252501659

คดีหมายเลขแดงที่ 1659 / 2525

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

โจทก์ นายมาโนทย์ บุญญมัด กับพวก

จำเลย ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมสุขไนท์คลับ

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ โจทก์ทั้งสองได้รับค่าจ้างเดือนละ 500 บาท ซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 ลาออก นับแต่วันที่โจทก์เข้าทำงานจนถึงวันที่โจทก์ที่ 1ถูกเลิกจ้างและโจทก์ที่ 2 ลาออกจำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์อีก ขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างที่ค้างเพื่อให้ครบตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่โจทก์

จำเลยให้การว่าโจทก์สมัครใจเข้าทำงานโดยประสงค์จะรับค่าตอบแทนจากเงินรางวัลมากกว่าจะขอรับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง เท่ากับโจทก์สละสิทธิที่จะรับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ที่ 1 ที่ 2

ผู้พิพากษาฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความเห็นแย้ง

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า เงินทิปที่โจทก์ได้รับจากลูกค้าของจำเลยหรือเงินทิปส่วนตัว

คือเงินที่พนักงานบริการได้รับจากผู้ใช้บริการโดยตรง จำเลยมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

จำเลยยอมให้พนักงานบริการแต่ละคนรับไปเองได้โดยตรง

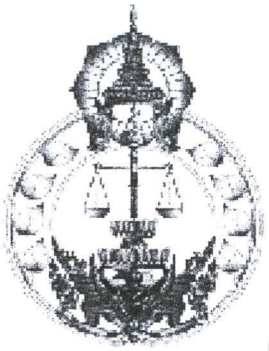
มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายของคำว่าค่าจ้าง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 2

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา สมศักดิ์ ปาลวัฒน์วิไชย - ขจร หะวานนท์ - สมบูรณ์ บุญภินนท์

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



252801969

คดีหมายเลขแดงที่ 1969 / 2528

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2521

โจทก์ นายประสิทธิ์ สุขีวรรณ

จำเลย บริษัทดุสิตธานี จำกัด

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ4,350 บาท และค่าบริการเดือนละไม่ต่ำกว่า 1,500 บาท จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จึงขอให้ศาลบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหาย ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนเงินสะสม และเงินสวัสดิการ พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

จำเลยให้การปฏิเสธฟ้องโจทก์

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินทุกจำนวนตามฟ้องให้แก่จำเลยแต่เฉพาะค่าจ้างค้างจ่ายและค่าเสียหายพิพากษาให้เต็มตามฟ้อง

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่ามีปัญหาต้องวินิจฉัยเพียงข้อเดียวว่าค่าบริการเป็นค่าจ้างหรือไม่

เมื่อปรากฏว่าเดิมจำเลยจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างต่อมาได้ยกเลิกเงินค่าครองชีพเปลี่ยนมาจ่ายเป็นเงินค่าบริการให้แก่ลูกจ้างแทนโดยจำเลยตกลงกับลูกจ้างว่า

ค่าบริการที่ลูกจ้างจะได้รับจากจำเลยทุกเดือนจะไม่ให้น้อยกว่าเงินค่าครองชีพที่ลูกจ้างได้รับอยู่แต่เดิม

เงินค่าบริการนั้นคือเงินซึ่งจำเลยได้มาโดยวิธีเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการโรงแรมของจำเลยแล้วนำเงินดังกล่าวเก็บรวมรวมไว้และจำเลยนำเงินค่าบริการดังกล่าวมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้างพร้อมกับค่าจ้างเป็นประจำทุกเดือน

จึงถือได้ว่าเป็นเงินของจำเลยซึ่งนำมาจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน เป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา ปรานอม มหรรณพ - สมบูรณ์ บุญภินนท์ - เพียร สุมิระ

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

เรียน ยก.สกท.

ที่ กค ๐๗๐๕.๓๑๒/๗๕๖

สำนักงานสรรพากรภาค ๑
เลขรับ 3951
วันที่ ๒๒ มี.ค. ๒๕๕๗
เวลา 16.31 น.
574
513
24 มี.ค. 25
1105

สำนักงานสรรพากรภาค ๑
๙๐ ซอยพหลโยธิน ๗ แขวงสามเสนใน
เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐

วันที่ ๒๐ มี.ค. ๒๕๕๗

เรื่อง ภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีค่าบริการ (Service Charge) ของกิจการที่ให้บริการห้องพักและอาหาร

เรียน เลขาธิการ สำนักงานประกันสังคม

อ้างถึง หนังสือของสำนักงานประกันสังคม ที่ รง ๐๖๑๑/๒๗๕๐๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า การประชุมคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ครั้งที่ ๒๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้พิจารณากรณีบริษัท [redacted] (มหาชน) (บริษัทฯ) ประกอบกิจการโรงแรม ได้อุทธรณ์ผลการตรวจบัญชีค่าจ้างปี ๒๕๕๔ เกี่ยวกับค่าบริการ (Service Charge) ที่บริษัทฯ ได้รับจากลูกค้าในอัตราร้อยละ ๑๐ ของค่าห้องพัก ค่าอาหารของลูกค้าที่มาใช้บริการโดยมีการเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มและออกใบกำกับภาษีให้แก่ลูกค้าเป็นเงินที่บริษัทฯ เรียกเก็บจากลูกค้าแทนลูกจ้าง จึงไม่รับรู้เป็นรายได้ของ บริษัทฯ และไม่ได้บันทึกบัญชีรายการค่าบริการ (Service Charge) เข้าเป็นรายได้ของกิจการ จึงไม่ใช่เป็นการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน มีมติว่า เพื่อให้เกิดความรอบคอบและเพื่อจะกำหนดหลักเกณฑ์แนวทางการพิจารณาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สำนักงานประกันสังคม จึงหารือว่า

๑. เงินค่าบริการ (Service Charge) ที่บริษัทฯ ได้เรียกเก็บในอัตราร้อยละ ๑๐ ของค่าห้องพัก ค่าอาหารของลูกค้าที่มาใช้บริการโดยมีการเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มและออกใบกำกับภาษีให้ลูกค้า ถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามประมวลรัษฎากรหรือไม่ และบริษัทฯ ต้องนำเงินค่าบริการมาเป็นฐานในการคำนวณภาษีเงินได้ตามประมวลรัษฎากรหรือไม่ อย่างไร

๒. กรณีงบการเงินประจำปี ๒๕๕๔ ของบริษัทฯ ไม่ได้ลงบันทึกบัญชีรับรู้เป็นรายได้ของกิจการ รายการค่าบริการ (Service Charge) ถือว่าถูกต้องเป็นไปตามประมวลรัษฎากรหรือไม่ ดังความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานสรรพากรภาค ๑ ขอเรียนว่า กรณีตาม ๑. และ ๒. บริษัทฯ เรียกเก็บค่าบริการ (Service charges) ในอัตราร้อยละ ๑๐ ของค่าห้องพักและค่าอาหารจากลูกค้าที่มาใช้บริการ ค่าบริการดังกล่าว ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าห้องพักและค่าอาหารและถือเป็นรายได้จากกิจการหรือเนื่องจากกิจการซึ่งบริษัทฯ ต้องนำค่าบริการดังกล่าว ไปบันทึกบัญชีเป็นรายได้ตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป และต้องนำค่าบริการดังกล่าวไปรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล ตามมาตรา ๖๕ แห่งประมวลรัษฎากร

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวมุชนาฏ นงนุช)

สรรพากรภาค ๑

ส่วนกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง
โทร. ๐-๒๒๗๒-๙๕๕๕ (วิฑูรศักดิ์)

เรียน ยอ.กน.

กองนิติการ
รับที่ 4990
วันที่ ๑๐ พ.ย. ๒๕๕๗
เวลา 10.06 น.

สำนักงานประกันสังคม
เลขรับ 18196
วันที่ 19 พ.ย. 2557
เวลา 15น

ที่ กค ๐๗๐๖/ส๒๘๗

กรมสรรพากร
๙๐ ซอยพหลโยธิน ๓
ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน 15-25
เขตพญาไท กทม. ๑๐๔๐๐

กฎหมาย
2353
28 พ.ย. 2557

๖ พ.ย. ๒๕๕๗

เรื่อง ภาษีมูลค่าเพิ่ม กรณีการเสียภาษีมูลค่าเพิ่มจากค่าบริการ (Service charge) ที่ผู้ประกอบการจดทะเบียนได้เรียกเก็บจากลูกค้า

เรียน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

อ้างถึง หนังสือที่ รง ๐๖๐๗/๑๗๓๐ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานประกันสังคม (สำนักงานฯ) แจ้งว่า สถานประกอบการหลายแห่งได้มีการเรียกเก็บค่าบริการ (Service charge) จากลูกค้าที่มารับบริการ โดยสถานประกอบการจะนำค่าบริการที่เรียกเก็บดังกล่าวเข้าบัญชีธนาคารของสถานประกอบการ เพื่อที่จะนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการประกันความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้างหรือพนักงาน หลังจากนั้นจึงนำมาแบ่งจ่ายให้กับลูกจ้างหรือพนักงาน โดยค่าบริการที่เรียกเก็บจากลูกค้าดังกล่าวได้มีการเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มและออกใบกำกับภาษีให้แก่ลูกค้าในนามของสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการได้แจ้งต่อสำนักงานฯ ว่า เงินค่าบริการดังกล่าวมิใช่รายรับของสถานประกอบการ หากแต่สถานประกอบการได้จัดเก็บแทนลูกจ้างหรือพนักงาน เนื่องจากลูกจ้างหรือพนักงานมิได้เป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มและไม่มีหน้าที่เสียภาษีมูลค่าเพิ่ม สำนักงานฯ จึงขอหารือว่า

๑. กรณีที่ได้มีการเรียกเก็บค่าบริการ (Service charge) ดังกล่าว สถานประกอบการหรือลูกจ้างของสถานประกอบการเป็นผู้มีหน้าที่เรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม

๒. สถานประกอบการมีสิทธิเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มจากค่าบริการ (Service charge) แทนลูกจ้างของสถานประกอบการหรือไม่ อย่างไร

ดังความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมสรรพากรขอเรียนว่า กรณีผู้ประกอบการได้ให้บริการและได้มีการเรียกเก็บค่าบริการ (Service charge) จากลูกค้าที่มารับบริการ โดยผู้ประกอบการจะนำค่าบริการที่เรียกเก็บดังกล่าวเข้าบัญชีธนาคารในนามของผู้ประกอบการ เพื่อที่จะนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการประกันความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้างหรือพนักงาน หลังจากนั้นผู้ประกอบการจึงนำมาแบ่งจ่ายให้กับลูกจ้างหรือพนักงาน โดยค่าบริการที่เรียกเก็บจากลูกค้าดังกล่าวได้มีการเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มและออกใบกำกับภาษีให้กับลูกค้าในนามของผู้ประกอบการ แม้ผู้ประกอบการจะอ้างว่าได้เรียกเก็บค่าบริการ (Service charge) แทนลูกจ้างและไม่ใช่รายรับของผู้ประกอบการก็ตาม ค่าบริการดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าบริการ ตามมาตรา ๗๙ แห่งประมวลรัษฎากร และเข้าลักษณะเป็นการให้บริการที่ต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรา ๗๗/๑ (๑๐) และมาตรา ๗๗/๒ (๑) แห่งประมวลรัษฎากร ดังนั้น ผู้ประกอบการที่มีรายรับจากการให้บริการจึงมีหน้าที่

/เสีย ...

เสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรา ๘๒ (๑) แห่งประมวลรัษฎากร และผู้ประกอบการจดทะเบียนมีหน้าที่เรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มจากผู้รับบริการเมื่อความรับผิดในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่มตามมาตรา ๘๒/๔ แห่งประมวลรัษฎากร

ขอแสดงความนับถือ

นายวีระวุฒิ วิทยกุล
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมสรรพากร

สำนักกฎหมาย
กลุ่มกฎหมาย ๕
โทร. ๐-๒๒๗๒-๙๑๓๑

รับที่ ยก.สกม.

3206
29 ต.ค. 2557
14.04

สำนักงานประกันสังคม
17648
28 ต.ค. 2557
13.58

ที่ กค ๐๗๐๒/๗๙๘๓

กรมสรรพากร
๙๐ ซอยพหลโยธิน ๗
ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน
เขตพญาไท กท. ๑๐๔๐

๒๗ ต.ค. ๒๕๕๗

เรื่อง ภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีบริษัท โรงแรมเอราวัณ จำกัด (มหาชน) ไม่นำค่าบริการ (Service charge) มาลงเป็นรายได้

เรียน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

อ้างถึง หนังสือที่ รง ๐๖๑๑/๕๗ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานประกันสังคม (สำนักงานฯ) หารือเกี่ยวกับภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีบริษัท [redacted] (มหาชน) ไม่นำค่าบริการ (Service Charge) มาลงบัญชีเป็นรายได้ โดยสรุปข้อเท็จจริงได้ดังนี้

๑. สำนักงานฯ ได้หารือกรมสรรพากรเกี่ยวกับเงินค่าบริการ (Service Charge) ซึ่งสถานประกอบการที่ประกอบกิจการให้บริการ ได้แก่ กิจการโรงแรม เรียกเก็บค่าบริการ (Service Charge) จากลูกค้าในอัตราร้อยละของค่าห้องพัก ค่าอาหารและค่าบริการต่างๆ จากผู้ที่มาใช้บริการ พร้อมทั้งเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตรา ร้อยละ ๗ และได้ออกใบเสร็จรับเงินจำนวนรวมให้กับลูกค้า สถานประกอบการได้นำค่าบริการ (Service Charge) ที่ได้รับมาแบ่งเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนในแต่ละเดือน โดยสำนักงานฯ มีความเห็นว่า ค่าบริการ (Service Charge) เป็นของนายจ้างที่จ่ายให้กับลูกจ้าง ต้องนำมาเป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบเพื่อนำส่งสำนักงานฯ

๒. กรมสรรพากรได้ตอบข้อหารือของสำนักงานฯ ตามหนังสือที่ กค ๐๗๐๒/๗๘๐๙ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ ได้ความว่า กรณีกิจการให้บริการ เช่น กิจการโรงแรม หรือกิจการภัตตาคาร (ร้านอาหาร) เป็นต้น ได้เรียกเก็บค่าบริการ (Service charge) ในอัตราร้อยละของค่าห้องพัก ค่าอาหาร จากลูกค้าที่มาใช้บริการ โดยได้เรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มและออกใบกำกับภาษีให้กับลูกค้า ค่าบริการดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าห้องพัก ค่าอาหาร ตามมาตรา ๗๙ แห่งประมวลรัษฎากร เข้าลักษณะเป็นการให้บริการที่ต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรา ๗๗/๑(๑๐) แห่งประมวลรัษฎากร และถือเป็นรายได้ของกิจการหรือเกี่ยวเนื่องจากกิจการตามมาตรา ๖๕ แห่งประมวลรัษฎากร ที่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามประมวลรัษฎากร ดังนั้น เงินค่าบริการจึงถือเป็นประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับเพิ่มเนื่องจากการจ้างแรงงานตามมาตรา ๔๐(๑) แห่งประมวลรัษฎากร พนักงานจึงต้องนำเงินค่าบริการดังกล่าวมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย

๓. [redacted] (บริษัทฯ) ได้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนว่า ค่าบริการที่บริษัทฯ นำมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่ใช่ค่าจ้าง ไม่ต้องนำมารวมคำนวณเงินสมทบ เนื่องจากค่าบริการ (Service charge) ดังกล่าว เป็นเงินที่บริษัทฯ เรียกเก็บจากลูกค้าแทนลูกจ้างไม่ใช่เงินรายได้ของบริษัทฯ จึงไม่นำค่าบริการ (Service charge) มาลงบัญชีเป็นรายได้ในงบกำไรขาดทุน แต่นำไปลงบัญชี เงินค่าบริการค้างจ่าย ในหมวดหนี้สินหมุนเวียนอื่นในงบดุล

/๔. ...

884

๔. สำนักงานฯ หารือว่าการลงบัญชีของบริษัทฯ ถูกต้องหรือไม่

ดังความละเอียดที่แจ้งแล้ว นั้น

กรมสรรพากรขอเรียนว่า กรณีค่าบริการ (Service charge) ที่บริษัทฯ เรียกเก็บจากลูกค้าทุกราย ถือเป็นรายได้ของกิจการหรือเกี่ยวเนื่องจากกิจการตามมาตรา ๖๕ แห่งประมวลรัษฎากร ที่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามประมวลรัษฎากร โดยบริษัทฯ จะต้องบันทึกบัญชีตามหลักการบัญชีที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และการที่บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าบริการ (Service charge) ให้แก่ลูกจ้างของบริษัทฯ ไม่มีผลให้ฐานภาษีของบริษัทฯ ลดลงแต่อย่างใด

ขอแสดงความนับถือ

นายวีระวุฒิ วิทยกุล
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมสรรพากร

สำนักกฎหมาย
กลุ่มกฎหมาย ๕
โทร. ๐-๒๒๗๒-๙๑๓๑

๒๙๕/

52
1(2)

32

(๓๑ ทวิ)
คำพิพากษา

สำหรับศาลใช้

คดีหมายเลขดำที่ ๓๐๑๑/๒๕๕๕

คดีหมายเลขแดงที่ ๒๔๖/๒๕๕๖

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลแรงงานกลาง

วันที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๕๖

ความแพ่ง

บริษัทดันดกิตติ์ จำกัด โจทก์

สำนักงานประกันสังคม ที่ ๑
นางจินตนา ยงพฤกษา ที่ ๒
คณะกรรมการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ที่ ๓ จำเลย

เรื่อง เพิกถอนคำสั่งและคำวินิจฉัย

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดของจำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์ชำระเงินสมทบเพิ่มเติมของเงินค่าบริการ ๓๗,๘๑๘,๒๐๖.๕๕ บาท ในเดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๒ รวมเป็นเงิน ๑,๔๒๕,๔๖๘ บาท ต่อมาวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๔ โจทก์อุทธรณ์คำสั่งต่อจำเลยที่ ๓ จำเลยที่ ๓ มีคำวินิจฉัยยกอุทธรณ์ของโจทก์ คำสั่งของจำเลยที่ ๒ และคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๓ ไม่ชอบด้วยกฎหมายเนื่องจากเงินดังกล่าวนั้นเป็นค่าบริการที่โจทก์เรียกเก็บจากลูกค้าซึ่งมาใช้บริการที่โรงแรมมณเฑียร สุรวงศ์ของโจทก์

ในอัตราร้อยละ ๑๐ ของค่าห้องพัก ค่าอาหารกับเครื่องดื่ม และโจทก์นำไปจ่ายให้แก่ลูกจ้างของโจทก์ โจทก์เป็นเพียงผู้รวบรวมเงินค่าบริการแล้วนำมาแบ่งเฉลี่ยให้ลูกจ้างของโจทก์เป็นจำนวนคนละเท่าๆกันในอัตราเดือนละ ๔,๑๐๐ บาท โดยไม่เคยตกลงประกันขั้นต่ำและเป็นสัดส่วนที่ลูกจ้างทุกคนเห็นชอบ หากมีเงินเหลือโจทก์จะนำส่วนที่เกินไปจ่ายในงวดต่อๆไป เงินค่าบริการจึงมิใช่เงินที่โจทก์นำมารวมคำนวณในการเสียภาษีของโจทก์และมิใช่เงินค่าจ้างที่โจทก์ต้องรวมคำนวณเพื่อจ่ายเงินสมทบแก่จำเลยที่ ๓ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ และคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๓ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ที่ รง ๐๖๒๗/๐๕๘๑๙ และคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๓ ที่ ๑๔๐/๒๕๕๕ พร้อมงดหรือลดเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๒ ต่อเดือนตามคำสั่งที่ รง ๐๖๒๗/๐๕๘๑๙

จำเลยทั้งสามให้การว่า จำเลยที่ ๒ และที่ ๓ เป็นเจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ ๑ อันเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงไม่ต้องรับผิดต่อโจทก์เป็นการส่วนตัวตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ประกอบกับจำเลยที่ ๓ มิได้เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย จึงไม่อยู่ในฐานะที่จะถูกฟ้องเป็นจำเลยต่อศาลได้ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ และคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๓ ชอบด้วยกฎหมายเนื่องจากในขั้นตรวจสอบบัญชีค่าจ้างของโจทก์ปี ๒๕๕๒ ผู้รับมอบอำนาจโจทก์ให้ถ้อยคำต่อเจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ ๑ ว่าภายหลังที่โจทก์ได้รับค่าบริการจากลูกค้า โจทก์จะนำไปหารเฉลี่ยและจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนเป็นจำนวนเท่ากันในแต่ละเดือนโดยลูกจ้างทุกคนมีประกันขั้นต่ำเดือนละ ๔,๑๐๐ บาท จากการตรวจสอบบัญชี พบว่าโจทก์จัดทำงบกำไรขาดทุนประจำปี ๒๕๕๒ โดยนำค่าบริการไปรวมในส่วนของ

/รายได้

รายได้จากการขายและการให้บริการ และค่าบริการที่โจทก์ได้รับจากลูกค้าซึ่งปรากฏในงบกำไรขาดทุนมีจำนวนน้อยกว่าค่าบริการที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งปรากฏในภ.ง.ด. ๑ ก แสดงว่าโจทก์นำเงินส่วนหนึ่งของโจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติมเพื่อให้ลูกจ้างได้รับคนละ ๔,๑๐๐ บาทต่อเดือน การจ่ายค่าบริการให้แก่ลูกจ้างของโจทก์จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ถือเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาคำนวณในการส่งเงินสมทบแก่จำเลยที่ ๑ ส่วนเงินเพิ่มนั้น เป็นเงินที่กฎหมายบัญญัติให้โจทก์ต้องชำระ มิใช่เบี้ยปรับซึ่งศาลอาจใช้ดุลพินิจลดลงได้ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลไกล่เกลี่ยแล้ว คู่ความไม่สามารถตกลงกันได้

คดีมีประเด็นข้อพิพาทว่า

๑. โจทก์มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ หรือไม่

๒. มีเหตุเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งและคำวินิจฉัยของจำเลยทั้งสามหรือไม่เพียงใด

๓. โจทก์มีสิทธิขอให้ศาลงดหรือลดเงินเพิ่มตามกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์คำฟ้อง คำให้การ และพยานหลักฐานที่คู่ความนำสืบแล้ว ข้อเท็จจริงรับฟังยุติในเบื้องต้นโดยไม่โต้เถียงกันว่า โจทก์เป็นเจ้าของโรงแรมณเทียร สุรวงศ์ และเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการโรงแรม ภัตตาคาร บาร์ ไนท์คลับ และบริการอื่นๆที่เกี่ยวกับโรงแรม ตามหนังสือรับรองเอกสารหมาย จ.๑ จำเลยที่ ๑ เป็น หน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย สังกัดกระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตาม

/พระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ จำเลยที่ ๒ เป็นข้าราชการในสังกัดของจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมพื้นที่ ๔ จำเลยที่ ๓ ซึ่งเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าพนักงานประกันสังคม เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ จำเลยที่ ๒ มีคำสั่งให้โจทก์ชำระเงินสมทบเพิ่มเติมของจำนวนเงินค่าจ้าง ๑๗,๘๑๘,๒๐๖.๕๔ บาท ในเดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๒ คิดเป็นเงิน ๑,๔๒๕,๔๖๘ บาท ตามคำสั่ง ที่ รง ๐๖๒๗/๐๕๘๑๙เอกสารหมาย จ.๓ หลังจากนั้นวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อจำเลยที่ ๓ ตามหนังสืออุทธรณ์คำสั่งเอกสารหมาย จ.๔ ซึ่งต่อมาจำเลยที่ ๓ มีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ของโจทก์ ตามคำวินิจฉัยที่ ๑๔๐/๒๕๕๔เอกสารหมาย จ.๗ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างของโจทก์ในปี ๒๕๕๕ ปรากฏตามประกาศเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการเอกสารหมาย จ.๑๘

ประเด็นที่ต้องวินิจฉัยประการแรกมีว่า โจทก์มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ หรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๔๗ ทวิ บัญญัติให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินเงินสมทบและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบเพิ่มเติมหากนายจ้างนำส่งเงินสมทบไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด ในข้อนี้ได้ความว่าจำเลยที่ ๒ ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมพื้นที่ ๔ มีคำสั่งแจ้งให้โจทก์ชำระเงินสมทบเพิ่มเติม ตามคำสั่ง ที่ รง ๐๖๒๗/๐๕๘๑๙เอกสารหมาย จ.๓ ต่อมาโจทก์อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว จำเลยที่ ๓ มีคำวินิจฉัยยกอุทธรณ์ของโจทก์ ตามคำวินิจฉัยที่ ๑๔๐/๒๕๕๔เอกสารหมาย จ.๗ การกระทำของจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ ดังกล่าวถือว่าเป็นการโต้แย้งสิทธิของโจทก์ตามประมวลกฎหมายวิธี

/พิจารณา

พิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๕ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ ส่วนที่จำเลยทั้งสามอ้างว่า การมีคำสั่งและคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เป็นการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ โจทก์ไม่มีสิทธิฟ้องจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ ให้รับผิดเป็นการส่วนตัว ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ และจำเลยที่ ๓ ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ นั้น เห็นว่า แม้ตามคำฟ้องโจทก์บรรยายฟ้องให้จำเลยทั้งสามร่วมกันรับผิดในผลแห่งละเมิดต่อโจทก์ก็ตาม แต่เมื่อพิเคราะห์คำฟ้องและคำขอท้ายฟ้องประกอบกับทางนำสืบโจทก์ที่พิจารณาได้ความแล้ว โจทก์มุ่งประสงค์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ รง ๐๖๒๗/๐๕๘๑๙ และคำวินิจฉัยที่ ๑๔๐/๒๕๕๕ เท่านั้น หาได้มีเจตนารมณ์ฟ้องให้จำเลยทั้งสามร่วมกันรับผิดหรือชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ไม่ กรณีจึงไม่อาจนำพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ มาปรับแก่คดีได้ ส่วนสภาพความเป็นนิติบุคคลของจำเลยที่ ๓ ตามข้อต่อสู้ของจำเลยทั้งสามนั้น เมื่ออ่านคำฟ้องของโจทก์โดยตลอดแล้ว ย่อมเป็นที่เข้าใจได้ว่าโจทก์ฟ้องคณะกรรมการอุทธรณ์ผู้ที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ตามหนังสืออุทธรณ์คำสั่งและคำวินิจฉัยที่ ๑๔๐/๒๕๕๕ เอกสารหมาย จ.๔ และ จ.๗ ตามลำดับ อันถือเป็นบุคคลตามกฎหมาย ข้ออ้างของจำเลยทั้งสามไม่อาจรับฟังได้

ประเด็นที่ต้องวินิจฉัยประการต่อไปมีว่า มีเหตุเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งและคำวินิจฉัยของจำเลยทั้งสามหรือไม่ เพียงใด จำเลยทั้งสามมีนางปณิดา รัตนสุวรรณกุลและ

/นางสาวสนิฎา

นางสาวสนิฎา พิมพิชัย เจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ ๑ ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบบัญชีค่าจ้าง กองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม เป็นพยานเบิกความว่า พยานทั้งสองเป็นผู้ตรวจสอบการนำส่งเงินสมทบประจำปี ๒๕๕๒ ของโจทก์ นางปณิดาเบิกความว่า หลังจากที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๔ ตรวจพบว่าโจทก์แสดงรายงานยอดค่าจ้างในปี ๒๕๕๒ ต่ำกว่ายอดค่าจ้างที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมประเมินไว้ จำเลยที่ ๒ แจ้งให้โจทก์ส่งเอกสารที่ใช้ประกอบการตรวจบัญชีค่าจ้างในปีดังกล่าวแก่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๔ ตามหนังสือขอความร่วมมือเอกสารหมาย ล.๓ ครั้นวันที่ ๙ และวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๓ โจทก์ส่ง ภ.ง.ด.๑ กงบการเงิน และ ภ.ง.ด.๕๐ โดยโจทก์ยังไม่ได้ส่งทะเบียนจ่ายค่าจ้างตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๒ นางปณิดาจึงเชิญให้โจทก์มาพบเพื่อส่งทะเบียนจ่ายค่าจ้างดังกล่าวและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๔ นางสาวจิราพร หวงแก้ว ผู้รับมอบอำนาจโจทก์และนายลัทธพล คงทน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโจทก์เข้าพบนางปณิดา โดยนางสาวจิราพรให้ข้อเท็จจริงต่อนางปณิดาว่า โจทก์จ่ายค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละ ๖๐๐ บาทต่อเดือนโดยจัดเป็นอาหารให้ลูกจ้างรับประทานคนละ ๓ มื้อต่อวันแทนการจ่ายเป็นเงินสด ส่วนทะเบียนจ่ายค่าจ้าง นางสาวจิราพรจะนำมามอบให้พร้อมชี้แจงเงื่อนไขการจ่ายค่าบริการในนัดหน้า ตามบันทึกถ้อยคำเอกสารหมาย ล.๔ และนางปณิดาและนางสาวสนิฎาเบิกความทำนองเดียวกันว่า หลังจากนั้นวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๔ นางสาวจิราพรและนายลัทธพลมาพบนางปณิดาอีกครั้ง โดยนางสาวจิราพรให้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ่ายค่าบริการต่อนางสาวสนิฎาว่า โจทก์เรียกเก็บเงินค่าบริการจากลูกค้าตาม

ใบเสร็จรับเงินในอัตราร้อยละ ๑๐ ของค่าห้องพัก ค่าอาหารกับเครื่องดื่ม เมื่อโจทก์ได้รับค่าบริการจากลูกค้า จะนำไปแบ่งจ่ายให้ลูกจ้างทุกคนเป็นจำนวนเท่ากันทุกเดือน มีประกันขั้นต่ำที่เดือนละ ๔,๑๐๐ บาท เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างตามภาวะเศรษฐกิจ โจทก์มิได้จัดทำทะเบียนจ่ายค่าจ้างไว้ จึงไม่สามารถนำส่งให้ตรวจสอบได้ ตามบันทึกถ้อยคำเอกสารหมาย ล.๕ นางปณิดา เบิกความต่อไปว่า เมื่อโจทก์จ่ายค่าบริการให้แก่ลูกจ้างทุกคนในแต่ละเดือน หากมีเงินเหลือโจทก์จะนำเงินดังกล่าวไปรวมกับค่าบริการในเดือนถัดไปแล้วนำไปจ่ายให้ลูกจ้างต่อไป การจ่ายเงินค่าบริการให้แก่ลูกจ้าง เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ถือเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาคำนวณรวมในการนำส่งเงินสมทบ และเมื่อโจทก์ได้รับค่าบริการจากลูกค้าแล้ว โจทก์จะนำค่าบริการรวมเข้าบัญชีเป็นรายได้ของโจทก์และนำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายของโจทก์ ตามงบกำไรขาดทุนปี ๒๕๕๒ หมวดรายได้การให้บริการอื่นและงบต้นทุนขายปี ๒๕๕๒ หมวดเงินเดือน ค่าแรง โบนัส ค่าล่วงเวลาและค่าใช้จ่ายพนักงาน เอกสารหมาย ล.๖ และ ล.๗ ตามลำดับ ในปี ๒๕๕๒ โจทก์จ่ายค่าบริการให้แก่ลูกจ้างของโจทก์ทุกคน คนละ ๔,๑๐๐ บาทต่อเดือน เป็นจำนวนเท่ากันทุกเดือน คิดเป็นเงินปีละ ๔๙,๒๐๐ บาท ตามภ.ง.ด.๑ก เอกสารหมาย จ.๑๖ จากการตรวจสอบ พบว่ายอดค่าจ้างสุทธิที่พยานคำนวณได้มีจำนวนมากกว่ายอดค่าจ้างที่โจทก์นำส่ง ตามแบบสรุปผลการตรวจสอบเอกสารหมาย ล.๙ และเมื่อนำค่าบริการปี ๒๕๕๒ ที่ลูกจ้างทุกคนได้รับตามภ.ง.ด.๑ก เอกสารหมาย จ.๑๖ มารวมกันยังมีจำนวนมากกว่ายอดค่าบริการในหมวดรายได้การให้บริการอื่นตามงบกำไรขาดทุนเอกสารหมาย ล.๖ แสดงว่าลูกค้าที่มาใช้บริการในปีดังกล่าวจ่ายค่าบริการแก่โจทก์เป็นจำนวนน้อยกว่าค่าบริการที่โจทก์จ่ายให้

/ลูกจ้าง

สำหรับศาลใช้

ลูกจ้างทุกคน อันถือเป็นการประกันค่าบริการขั้นต่ำที่ลูกจ้างทุกคนได้รับในแต่ละเดือน โจทก์จึงต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมตามคำสั่งที่ รง ๐๖๒๗/๐๕๘๑๔ เอกสารหมาย จ.๓ และจำเลยทั้งสามมีนางสาวรุ่งทิพย์ ธัญวงษ์ เจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีชำนาญการพิเศษเป็นพยานเบิกความว่า ค่าบริการในอัตราร้อยละ ๑๐ ของค่าห้องพัก ค่าอาหารกับเครื่องดื่มที่โจทก์เรียกเก็บจากลูกค้า ถือเป็นรายได้ของโจทก์ ส่วนโจทก์มีนางสาวจิราพร พวงแก้ว ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโจทก์และนายลัทธพล คงทน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโจทก์ เป็นพยานเบิกความว่า นางสาวจิราพรไม่เคยให้ถ้อยคำต่อนางสาวสนิฎาว่าโจทก์จ่ายค่าบริการให้แก่ลูกจ้างทุกคนโดยมีประกันขั้นต่ำเดือนละ ๔,๑๐๐ บาท บันทึกถ้อยคำเอกสารหมาย ล.๕ ไม่ถูกต้อง นายลัทธพลเบิกความเกี่ยวกับการจ่ายค่าบริการโดยมีนายสมควร นพมาศ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการเงินและบัญชี เป็นพยานเบิกความทำนองเดียวกันว่า พยานทั้งสองร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแล รวบรวมเงินค่าบริการแยกเก็บไว้ในบัญชีค่าบริการเป็นการเฉพาะและจัดการจ่ายค่าบริการให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากันทุกคนในแต่ละเดือนในอัตราที่ลูกจ้างสมัครใจ โดยในปี ๒๕๕๒ คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างจ่ายค่าบริการให้ลูกจ้างแต่ละคนเดือนละ ๔,๑๐๐ บาท ซึ่งเป็นอัตราที่คณะกรรมการได้ทำการประเมินไว้ล่วงหน้าโดยถือเอายอดค่าบริการเฉลี่ยที่ลูกค้าจ่ายให้ในปีก่อนมาเป็นฐานในการคำนวณและพิจารณาถึงความเหมาะสมกับความจำเป็นประกอบ รายได้การให้บริการอื่น ๒๑,๑๖๒,๗๑๕.๐๖ บาท ที่ปรากฏในงบกำไรขาดทุนปี ๒๕๕๒ เอกสารหมาย ล.๖ มาจากรายได้ที่โจทก์รับชักรีดให้แก่ลูกค้า ๓,๒๙๔,๖๓๒.๐๖ บาท และรายได้ค่าเช่าพื้นที่บริเวณพลาซ่าของโรงแรม ๑๗,๘๖๘,๐๘๓ บาท

/ตามรายละเอียด

ตามรายละเอียดรายได้เอกสารหมาย จ.๑๗ เงินเดือน ค่าแรง โบนัส ค่าล่วงเวลาและค่าใช้จ่าย พนักงานที่ปรากฏในงบต้นทุนขายปี ๒๕๕๒เอกสารหมาย ล.๗ ไม่มีค่าบริการที่ได้รับจากลูกค้ารวมอยู่ด้วย โจทก์ไม่เคยช่วยเหลือลูกจ้างโดยนำเงินของโจทก์มาจ่ายเงินค่าบริการให้แก่ลูกจ้าง โจทก์ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าบริการให้แก่ลูกจ้าง ค่าบริการที่โจทก์ได้รับจากลูกค้านี้ได้เป็นรายได้ของโจทก์ ไม่ถือเป็นค่าจ้างที่ต้องมารวมคำนวณจ่ายเงินสมทบ เห็นว่า จำเลยทั้งสามนี้ นางปณิดาและนางสาวสนิฎาเบิกความสอดคล้องต้องกันโดยไม่ปรากฏข้อพิรุธว่า นางสาวจิราพร พยานโจทก์แจ้งต่อนางสาวสนิฎาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ่ายค่าบริการว่า เมื่อโจทก์ได้รับค่าบริการที่เรียกเก็บจากลูกค้าซึ่งมาใช้บริการที่โรงแรมในอัตรวร้อยละ ๑๐ ของค่าห้องพัก ค่าอาหารกับเครื่องดื่มในแต่ละเดือน โจทก์จะนำค่าบริการมาจัดสรรและจ่ายให้ลูกจ้างทุกคนเป็นจำนวนเท่ากันโดยมีประกันขั้นต่ำเดือนละ ๔,๑๐๐ บาท ตามบันทึกถ้อยคำเอกสารหมาย ล.๕ นางสาวสนิฎายังเบิกความยืนยันว่าได้ให้นางสาวจิราพรและนายลัทธพลอ่านข้อความในเอกสารดังกล่าวก่อนลงลายมือชื่อโดยนางสาวจิราพรและนายลัทธพลมิได้โต้แย้งความถูกต้องของเอกสาร ซึ่งเจือสมกับคำเบิกความของนางสาวจิราพร นางปณิดาและนางสาวสนิฎาเป็นเจ้าพนักงานของรัฐปฏิบัติการตามหน้าที่ ไม่มีเหตุให้ระแวงสงสัยว่าจะปรักปรำโจทก์ให้ต้องรับผิด เชื่อว่านางปณิดาและนางสาวสนิฎาเบิกความไปตามความจริง ยิ่งไปกว่านั้นได้ความจากนายสมควรและนายลัทธพลว่า พยานทั้งสองฉบับเอายอดค่าบริการเฉลี่ยที่ลูกค้าจ่ายให้ในปีก่อนมาเป็นหลักในการคำนวณอัตราค่าบริการที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในปี ๒๕๕๒ และพิจารณาตามความเหมาะสม โดยในปีดังกล่าวพยานทั้งสองจ่ายค่าบริการให้ลูกจ้างทุกคนคนละ ๔,๑๐๐ บาท เป็นประจำทุกเดือน

/หากมีเงิน

หากมีเงินค่าบริการเหลือจากที่ได้ทำการประเมินและจ่ายให้ลูกจ้างแล้ว พยานทั้งสองจะรวบรวมและนำไปจ่ายในงวดถัดไป ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ค่าบริการที่โจทก์ได้รับจากลูกค้าในแต่ละเดือนมีจำนวนแตกต่างกันและโจทก์มิได้จ่ายค่าบริการให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่โจทก์ได้รับจากลูกค้าตามความเป็นจริง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าบริการที่ลูกจ้างได้รับในปี ๒๕๕๐ ถึง ๒๕๕๒ ตามภ.ง.ด.๑ ก เอกสารหมาย จ.๑๖ จ.๒๐ และจ.๒๑ เทียบกัน ปรากฏว่าในแต่ละปีโจทก์จ่ายค่าบริการให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนใกล้เคียงกัน และในปี ๒๕๕๒ ลูกจ้างทุกคนที่ทำงานครบ ๑ ปี ได้รับค่าบริการในแต่ละเดือนเป็นจำนวนเท่ากันซึ่งขัดต่อเหตุผลเนื่องจากในความเป็นจริงนั้นย่อมเป็นไปได้ยากที่โจทก์ได้รับค่าบริการจากลูกค้าเป็นจำนวนเท่ากันทุกเดือนและเท่ากับที่ได้ประเมินไว้ ฟังได้ว่า ค่าบริการที่โจทก์เรียกเก็บจากลูกค้าแล้วนำมาแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวนเท่าๆกันและเป็นประจำทุกเดือนนั้นมีจำนวนขั้นต่ำที่แน่นอน อันถือเป็นเงินค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงานและเป็นค่าจ้างที่โจทก์ต้องรวมคำนวณนำส่งเป็นเงินสมทบ ที่โจทก์นำสืบว่าบันทึกถ้อยคำเอกสารหมาย ล.๕ ไม่ถูกต้องและรายได้การให้บริการอื่นที่ปรากฏในงบกำไรขาดทุนปี ๒๕๕๒ เอกสารหมาย ล.๖ มาจากรายได้ค่าซักรีดและค่าเช่านั้น เห็นว่า เป็นการเบิกความลอย ๆ ปราศจากพยานหลักฐานอื่นสนับสนุน ทั้งเมื่อพิจารณาบันทึกถ้อยคำเอกสารหมาย ล.๕ ก็มีข้อความระบุว่าเพื่อช่วยเหลือพนักงานตามภาวะเศรษฐกิจซึ่งสอดคล้องกับที่นางสาวจิราพรให้ถ้อยคำต่อนางสาวสนิฎาพยานจำเลยทั้งสามว่าการจ่ายค่าบริการของโจทก์มีประกันขั้นต่ำเดือนละ ๔,๑๐๐ บาท นางสาวจิราพรซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลทำงานกับโจทก์มานาน โดยเฉพาะนายลัทธพลซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล

และเป็นหนึ่งในคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างของโจทก์ควรทราบดีว่าข้อเท็จจริงที่นางสาวจิราพรได้ชี้แจงต่อนางสาวสนิฎาเป็นข้อสำคัญเนื่องจากอาจมีผลทำให้โจทก์ต้องชำระเงินสมทบเพิ่มเติม ย่อมต้องใช้ความระมัดระวังในการให้ข้อเท็จจริงและตรวจสอบข้อความในเอกสารโดยละเอียดก่อนลงลายมือชื่อ ข้อต่อสู้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น ส่วนที่โจทก์อ้างว่าโจทก์ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจ่ายค่าบริการให้แก่ลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงและรวบรวมค่าบริการแยกเป็นบัญชีต่างหาก เห็นว่า ในข้อนี้ได้ความจากนายลัทธพลว่าในปี ๒๕๕๒ คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างประกอบด้วยนายลัทธพล นายสมควร นางปุณณาสา คีจริยา ซึ่งเป็นเลขานุการของนายถาวร โสภีอมร กรรมการของโจทก์ และนางยุพดี ม่วงสวย ซึ่งเป็นเลขานุการของนายลัทธพลซึ่งมีจำนวนเพียง ๔ คน พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือนและค่าบริการให้ลูกจ้างก็เป็นพนักงานชุดเดียวกัน ประกอบกับตามประกาศเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการเอกสารหมาย จ.๑๘ ก็ระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการว่าให้ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เช่นนี้ เมื่อโจทก์ไม่สามารถนำบัญชีค่าบริการตามที่นำสืบมาแสดงต่อศาลโดยนายลัทธพลเบิกความว่ามิได้เก็บบัญชีค่าบริการปี ๒๕๕๒ ไว้แล้ว ตามพฤติการณ์ย่อแสดงว่าหน้าที่และความรับผิดชอบในการจ่ายค่าบริการให้ลูกจ้างของคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างอยู่ภายใต้การควบคุมและกำกับดูแลของโจทก์อีกชั้นหนึ่ง จึงมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่า คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของโจทก์ โจทก์ย่อมมีส่วนรับรู้และเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ข้ออ้างของโจทก์ไม่อาจรับฟังได้ ไม่มีเหตุเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งและคำวินิจฉัยของจำเลยทั้งสาม

/ประเด็น

ประเด็นที่ต้องวินิจฉัยประการสุดท้ายมีว่า โจทก์มีสิทธิขอให้ศาลงดหรือลดเงินเพิ่มตามกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๔๙ กำหนดไว้ชัดแจ้งให้นายจ้างซึ่งส่งเงินสมทบไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๒ ต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มิได้บัญญัติข้อยกเว้นให้นายจ้างของดหรือลดเงินเพิ่มดังกล่าวได้ โจทก์ไม่มีสิทธิขอให้ศาลงดหรือลดเงินเพิ่มตามกฎหมาย

พิพากษายกฟ้อง./

นางสาวกรรณิกา อัศวเมธา

นายวินัย บุญพร

นางสาวสุพัฒนา ดอกจันทร์

29

(๓๑ ทว)
คำพิพากษา

สำหรับศาลใช้

คดีหมายเลขดำที่ ๔๒๗๖/๒๕๕๕

คดีหมายเลขแดงที่ ๒๐๔๙/๒๕๕๖

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลแรงงานกลาง

วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๕๖

ความแพ่ง

ระหว่าง
- บริษัทโรงแรมราชดำริ จำกัด (มหาชน) โจทก์
- สำนักงานประกันสังคม จำเลย

เรื่อง ขอเพิกถอนคำวินิจฉัย

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชนจำกัด ใช้ชื่อว่า บริษัทโรงแรมราชดำริจำกัด(มหาชน) มีวัตถุประสงค์ในการประกอบธุรกิจโรงแรมโฟซีซั่น กรุงเทพ โดยโจทก์มีบริการที่พัก อาหารและบริการอื่นให้แก่ลูกค้าของโจทก์ เมื่อลูกค้า

สำหรับศาลใช้

มาใช้บริการโรงแรมของโจทก์ โจทก์จะเรียกเก็บเงินค่าบริการที่พัก บริการร้านอาหาร หรือบริการอื่นจากลูกค้า โดยโจทก์ได้เรียกเก็บเงินค่าบริการ(เซอร์วิสชาร์ท)จากลูกค้าในอัตราร้อยละ ๑๐ ของยอดค่าใช้บริการ เพื่อเป็นรางวัลในการตอบแทนที่ลูกค้าได้รับบริการจากลูกจ้างของโจทก์ โดยโจทก์มีการแจ้งอัตราค่าบริการดังกล่าวให้ลูกค้าทราบก่อนใช้บริการและมีการระบุจำนวนเงินค่าบริการไว้ในใบเสร็จรับเงินด้วย ซึ่งเงินค่าบริการนี้โจทก์ไม่ได้นำรวมเข้าเป็นรายได้เพื่อการคำนวณภาษีเงินได้ของโจทก์ แต่โจทก์จะนำค่าบริการที่เรียกเก็บจากลูกค้าในแต่ละเดือนมาแบ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำของโจทก์เป็นจำนวนเท่าๆกันทุกคนในทุกระดับ ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวที่กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินค่าบริการไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาทต่อเดือน และพนักงานระดับผู้จัดการทั่วไป กับลูกจ้างตามสัญญาจ้างประเภทที่นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบเรื่องภาษีเงินได้ จะไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าบริการ โดยค่าบริการนี้โจทก์ไม่ได้มีการหักหรือกันส่วนเงินดังกล่าวไว้แต่อย่างใด โจทก์เป็นเพียงตัวการในการเรียกเก็บจากลูกค้าแล้วนำมาคิดคำนวณและแบ่งจ่ายให้กับลูกจ้างโจทก์ในจำนวนที่เท่ากันเท่านั้น ลูกจ้างโจทก์ก็ได้รับเงินค่าบริการไม่เท่ากันในแต่ละเดือนขึ้นอยู่กับยอดการใช้บริการของลูกค้า โจทก์ไม่มีระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวกับค่าบริการ แต่จะมีการระบุอยู่ในสัญญาจ้างงานของลูกจ้างแต่ละคน โดยไม่มีข้อความหรือข้อตกลงในสัญญาจ้างว่า โจทก์มีหน้าที่ต้องจ่ายหรือประกันการได้รับค่าบริการของลูกจ้างแต่ละคน ในช่วงปี ๒๕๕๒ ถึง ๒๕๕๓ โจทก์มีลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ ประมาณ ๖๐๐ คน ซึ่งถือเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ดังนั้น โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง

/จึงมีหน้าที่...

จึงมีหน้าที่ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้างและข้อความอื่นตามแบบต่อจำเลย และมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมตามกฎหมาย เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ จำเลยโดยสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๔ ได้มีหนังสือขอความร่วมมือในการส่งเอกสารที่ใช้ประกอบการตรวจบัญชีค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๒ ถึงโจทก์ โจทก์ได้จัดส่งเอกสารให้แก่จำเลย ต่อมาวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จำเลยได้มีหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบบัญชีค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๒ ครั้งที่ ๒ แจ้งให้โจทก์ชำระเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมาย โดยแจ้งว่าโจทก์ต้องนำเงินค่าบริการที่โจทก์เรียกเก็บจากลูกค้าในอัตราร้อยละ ๑๐ ของยอดค่าใช้บริการจากโจทก์เพื่อเป็นรางวัลในการตอบแทนที่ลูกค้าได้รับบริการจากลูกจ้างของโจทก์ มาคิดรวมเป็นค่าจ้างของลูกจ้างโจทก์ด้วย ซึ่งมีผลทำให้โจทก์จะต้องชำระเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมเพิ่มเติม และยังต้องชำระเงินเพิ่มตามกฎหมาย จากจำนวนเงินที่จะต้องชำระเพิ่มดังกล่าวด้วย โจทก์ไม่เห็นด้วยโดยเห็นว่าเงินค่าบริการที่โจทก์เรียกเก็บจากลูกค้าดังกล่าวไม่ได้เป็นเงินรายได้ของโจทก์ และโจทก์ไม่ได้เป็นผู้จ่ายเงินค่าบริการดังกล่าวให้กับลูกจ้าง แต่โจทก์เป็นเพียงตัวกลางในการเรียกเก็บรวบรวมค่าบริการจากลูกค้าและนำมาคิดคำนวณและแบ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างในแต่ละเดือนเท่านั้น เงินดังกล่าวจึงไม่ควรถูกนำมารวมเป็นฐานในการคำนวณค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระเงินสมทบเพิ่มเติมแก่กองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม ดังนั้น วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ โจทก์จึงยื่นอุทธรณ์ผลการสอบบัญชีค่าจ้างเรื่องเงินค่าบริการถือเป็นค่าจ้างดังกล่าว ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์โดยผ่านทางผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๔ ต่อมาคณะกรรมการอุทธรณ์

/ได้พิจารณา...

(๓๑ ทวิ)

สำหรับศาลใช้

ได้พิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์แล้วมีคำวินิจฉัยที่ ๑๙๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๕ ว่า เงินค่าบริการที่โจทก์จ่ายให้แก่พนักงานในบริษัทเป็นค่าจ้าง เพราะมีการจ่ายให้แก่พนักงานในบริษัททุกคนทุกตำแหน่ง ถึงแม้เงินที่ลูกจ้างได้รับจะได้รับไม่เท่ากันทุกเดือนก็ตาม เพราะจะคำนวณจากค่าบริการที่ลูกค้ามาใช้บริการในแต่ละเดือนมีมากน้อยเพียงใด และในเมื่อค่าบริการเป็นค่าจ้างจึงต้องนำมาคำนวณเพื่อนำส่งเงินสมทบพร้อมทั้งเงินเพิ่มตามที่กฎหมายกำหนดด้วย คณะกรรมการอุทธรณ์จึงมีมติให้ยกอุทธรณ์ โดยให้โจทก์นำเงินค่าบริการมาคำนวณส่งเงินสมทบพร้อมเงินเพิ่มตามกฎหมาย โจทก์ไม่เห็นด้วยโดยเห็นว่าค่าบริการที่โจทก์เรียกเก็บจากลูกค้าอัตราร้อยละ ๑๐ ของยอดค่าใช้บริการ เพื่อเป็นรางวัลหรือสินน้ำใจตอบแทนที่ลูกค้าได้รับบริการจากพนักงานของโจทก์ และโจทก์รวมรวบนำแบ่งจ่ายให้กับพนักงานของโจทก์ ก็มีจุดประสงค์เพียงเพื่อลูกค้าจะได้ไม่ต้องให้ค่าบริการดังกล่าวกับลูกจ้างของโจทก์โดยตรงและเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างลูกจ้างที่จะได้มีการบริหารจัดการค่าบริการที่เรียกเก็บจากลูกค้า ให้ลูกจ้างผู้ให้บริการทุกคนที่อยู่ในระดับเดียวกันได้รับส่วนแบ่งจากค่าบริการเท่ากันเท่านั้น ดังนั้น ค่าบริการจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมาย จำเลยจึงไม่มีสิทธินำเงินค่าบริการมารวมเป็นค่าจ้างของลูกจ้างโจทก์เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่โจทก์จะต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม ตามหนังสือแจ้งของจำเลยและตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ ๑๙๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๕ ขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพิ่มเติมพร้อมเงินเพิ่มตามกฎหมาย และขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ ๑๙๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๕

/จำเลยให้การว่า...

สำหรับศาลใช้

จำเลยให้การว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๓๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔ สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๔ ได้มีหนังสือแจ้งผลการตรวจบัญชีค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๒ ครั้งที่ ๒ ให้โจทก์ชำระเงินสมทบในส่วนของเงินค่าบริการตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๒ โดยกองทุนเงินทดแทนโจทก์ต้องชำระเงินสมทบเพิ่มเติมจำนวน ๔๗,๘๗๗ บาท พร้อมเงินเพิ่มตามกฎหมาย ส่วนกองทุนประกันสังคมโจทก์ต้องชำระเงินสมทบเพิ่มเติมจำนวน ๓,๐๐๕,๕๘๖ บาท พร้อมเงินเพิ่มตามกฎหมายอัตราร้อยละ ๒ ต่อเดือน ต่อมาวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ โจทก์ยื่นอุทธรณ์หนังสือแจ้งผลการตรวจสอบบัญชีค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๒ ครั้งที่ ๒ ต่อผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๔ โดยคณะกรรมการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์ได้ชี้แจงการจ่ายเงินค่าบริการว่า ค่าบริการดังกล่าวโจทก์ได้รับจากลูกค้าที่มาใช้บริการที่โรงแรม โดยแต่ละเดือนจะนำค่าบริการมารวมทั้งหมดและนำมาหารด้วยจำนวนของลูกจ้างในโรงแรม โดยไม่มีการรับประกันว่า ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างโจทก์เดือนละเท่าไหร่ ขึ้นอยู่กับลูกค้าที่มาใช้บริการ ถ้าลูกค้ามาใช้บริการมากก็ได้รับค่าบริการมาก ถ้าเดือนไหนลูกค้าใช้บริการน้อยก็ได้รับค่าบริการน้อย แต่พนักงานจะได้รับค่าบริการเท่ากันทุกคน ดังนั้นเงินค่าบริการที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างในโรงแรมจึงเป็นค่าจ้าง เพราะมีการจ่ายให้แก่ลูกจ้างแก่ทุกคน ถึงแม้เงินที่ลูกจ้างได้รับจะได้รับไม่เท่ากันทุกเดือนก็ตาม และในเมื่อค่าบริการเป็นค่าจ้างจึงต้องนำมาคำนวณเพื่อนำส่งเงินสมทบพร้อมทั้งเงินเพิ่มตามที่กฎหมายกำหนดด้วย คณะกรรมการอุทธรณ์จึงมีมติให้ยกอุทธรณ์ของโจทก์ โดยให้โจทก์นำเงินค่าบริการมาคำนวณ

/ส่งเงินสมทบ...

ส่งเงินสมทบพร้อมเงินเพิ่มตามกฎหมายกำหนด คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ ๑๙๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๕ ถูกต้องตามข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้ว ไม่มีเหตุที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือเพิกถอนคำวินิจฉัยดังกล่าว ขอให้ยกฟ้องโจทก์

ทางพิจารณาโจทก์และจำเลยนำสืบได้ความตรงตามคำฟ้องและคำให้การ พิเคราะห์แล้ว คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่า คำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมพร้อมเงินเพิ่มตามกฎหมายที่ รง ๐๖๒๗/๓๑๙๙๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ที่ ๑๙๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๕ ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ข้อเท็จจริงที่ไม่โต้เถียงกันรับฟังได้ว่า โจทก์ประกอบกิจการโรงแรมและร้านอาหาร เรียกเก็บเงินค่าบริการหรือที่เรียกว่าเซอร์วิสชาร์ทจากลูกค้าในอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินรายรับเป็นค่าตอบแทนที่ลูกค้าได้รับบริการจากลูกจ้างของโจทก์ และโจทก์นำเงินค่าบริการนี้มารวมเฉลี่ยแบ่งให้แก่ลูกจ้างของโจทก์ทุกเดือน โจทก์ถือว่าเงินค่าบริการนี้ไม่ใช่ค่าจ้าง เพราะไม่ใช่เงินของโจทก์ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่จำเลยถือว่าเงินค่าบริการนี้เป็นค่าจ้างและจำเลยนำเงินค่าบริการนี้ไปรวมคำนวณเป็นเงินค่าจ้างที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างแล้วคิดคำนวณให้โจทก์จ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมเข้ากองทุนประกันสังคมมากขึ้น โดยที่โจทก์ไม่ควรจะต้องจ่ายเงินเพิ่ม ในปัญหานี้ศาลเห็นว่าตามข้อเท็จจริงดังกล่าว นอกจากจะเป็นการจัดระเบียบการเรียกเก็บค่าบริการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยดังที่โจทก์อ้างนั้นแล้ว โจทก์ก็ยังได้ประโยชน์เพราะเท่ากับเป็นการเพิ่มเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไปในคราวเดียวกัน โดยที่โจทก์ไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่มเอง อีกทั้งค่าบริการในอัตราร้อยละ ๑๐ ดังกล่าว โจทก์

เรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการโรงแรมโจทก์ ไม่ได้มีลักษณะเป็นเงินค่าบริการหรือเงินทิปส่วนตัวที่ลูกจ้างโจทก์ได้รับจากลูกค้าโดยตรงโดยที่โจทก์ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย แต่กรณีนี้โจทก์เรียกเก็บเงินค่าบริการหรือเงินทิปจากลูกค้าโจทก์ในอัตราแน่นอน คือ ร้อยละ ๑๐ ของยอดค่าใช้บริการ โดยโจทก์ไม่ยอมให้ลูกจ้างโจทก์รับไปโดยตรง แต่โจทก์เข้าไปเกี่ยวข้องโดยโจทก์รับเอาไว้เองแล้วแบ่งจ่ายให้ลูกจ้างโจทก์ในภายหลัง และทำให้ไม่เกิดการแก่งแย่งเงินค่าบริการในหมู่ลูกจ้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้นเนื่องจากลูกจ้างได้รับเงินค่าบริการเสริมเงินค่าจ้าง นับได้ว่าโจทก์ได้รับประโยชน์ในทุกประการ ถือได้ว่าเงินค่าบริการเป็นส่วนหนึ่งของเงินค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ มาตรา ๕ ซึ่งบัญญัติว่า "ค่าจ้าง หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร" ดังนั้น เมื่อโจทก์เป็นผู้เรียกเก็บเงินค่าบริการจากลูกค้าที่มาใช้บริการโรงแรมโจทก์และโจทก์เป็นผู้จ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้าง ถึงแม้เงินที่ลูกจ้างได้รับจะได้รับไม่เท่ากันทุกเดือนเนื่องจากคำนวณจากค่าบริการที่ลูกค้ามาใช้บริการโรงแรมโจทก์ในแต่ละเดือนว่ามีมากน้อยเพียงใด ก็ถือได้ว่าเงินค่าบริการเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง การที่จำเลยถือว่าเงินค่าบริการเป็นเงินค่าจ้างจึงชอบด้วยกฎหมาย ไม่มีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ รง ๐๖๒๗/๓๘๔๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ ที่ ๑๙๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๕

/พิพากษา...

(๓๑ ทวิ)

สำหรับศาลใช้

พิพากษายกฟ้อง/

นางสาวอัครฤทัย สัตยธรรม

นายพรชัย แสงอรุณ

นายอัครชัย ไวยุทัณฑี

พัชรี พิมก์/พาน

3.2 เงินค่าคอมมิชชั่น

ค่าคอมมิชชั่นหรือค่านายหน้าจะเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมารวมคำนวณเป็นเงินสมทบหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข และลักษณะการจ่ายเป็นหลักเช่น ถ้าได้เท่าๆ กัน เป็นประจำทุกเดือน โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ หรือ ค่าคอมมิชชั่นที่ได้จากการขายสินค้าขายมากก็ได้ค่าคอมมาก ขายได้น้อยก็ได้ค่าคอมน้อย ดังนี้ จะเข้าลักษณะเป็นค่าจ้างแต่ถ้าหากค่าคอมมิชชั่น มีเงื่อนไขการจ่ายเช่นมีการกำหนดเป้าการขายสินค้าไว้ ถ้าไม่ได้ตามเป้าจะไม่ได้ค่าคอมมิชชั่น และค่าคอมมิชชั่น นั้นกำหนดการจ่ายเป็นระดับการขายสินค้า เช่นนี้แล้วค่าคอมมิชชั่นนั้น ก็ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

เรื่อง	องค์ประกอบตามมาตรา 5 พระราชบัญญัติประกันสังคม				สรุป	
	เป็นเงินของนายจ้าง	นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง	จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน	ในวันและเวลาปกติ	เป็นค่าจ้าง	ไม่เป็นค่าจ้าง
2. ค่าคอมมิชชั่น - จ่ายตามผลงาน ขายมากได้มาก ขายน้อยได้น้อย	√	√	√	√	√	
- กำหนดอัตราไว้แน่นอนว่าจะจ่ายให้เท่าใด สามารถคำนวณได้ตามผลงาน	√	√	√	√	√	
- จ่ายเป็นประจำทุกเดือน มิใช่เป็นครั้งคราวหรือจ่ายโดยมีเงื่อนไข	√	√	√	√	√	
* จ่ายให้เฉพาะพนักงานที่ทำยอดขายเพิ่มขึ้นได้ตามเป้าที่กำหนดหากขายได้ต่ำกว่าเป้าที่กำหนดก็จะไม่ได้รับเงิน	√	√	×	√		√
* จ่ายให้ลูกจ้างที่ไม่มีเวลาทำงานปกติเลย จะทำวันใดก็ได้ ไม่ทำวันใดก็ได้ ได้เปอร์เซ็นต์จากการขายมิใช่การคำนวณตามผลงาน	√	√	×	×		√

252503693

คดีหมายเลขแดงที่ 3693 / 2525

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

โจทก์ นายผดุง กฤษณา

จำเลย บริษัทบอร์เนียวเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ

จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยให้บางส่วนไม่นำเอาค่าเปอร์เซ็นต์จากการขายมาคิดเป็นค่าชดเชยขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยโดยเอาค่าเปอร์เซ็นต์จากการขายมาคำนวณด้วย

จำเลยให้การว่า เงินเปอร์เซ็นต์จากการขายไม่ใช่ค่าจ้าง จะนำมาคำนวณค่าชดเชยไม่ได้ ขอให้พิพากษายกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์โดยเอาเงินเปอร์เซ็นต์จากการขายมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยด้วย

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า แม้เงินเปอร์เซ็นต์จากการขายที่โจทก์ได้รับมิได้กำหนดไว้เป็นการตายตัว โดยขึ้นอยู่กับการขายสินค้าที่โจทก์ขายได้แต่ละเดือนซึ่งไม่เท่ากัน แต่โดยลักษณะการจ่ายเงินเปอร์เซ็นต์ในการขายแก่โจทก์ก็เป็นการจ่ายประจำทุกเดือนตามผลงาน มิใช่เป็นครั้งคราว ย่อมถือได้ว่าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงาน

จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง

การคุ้มครองแรงงานต้องนำมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยด้วย

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา ดุสิต วราโห - ขจร หะวานนท์ - พิพัฒน์ จักรางกูร

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

252400513

คดีหมายเลขแดงที่ 513 / 2524

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2521

โจทก์ นายสุนทร รัตนเกื้อกังวาน

จำเลย บริษัทลักซ์โซ (ประเทศไทย) จำกัด

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่า วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2522 จำเลยได้จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ ต่อมาวันที่ 1 ตุลาคม 2523 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ขณะเลิกจ้างโจทก์ได้รับเงินเดือน 7,000 บาท ค่าพาหนะเดือนละ 2,000 บาท ค่าคอมมิชชั่นเดือนละ 4,500 บาท โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยแต่จำเลยมิได้จ่ายให้

นอกจากนี้โจทก์ยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีกรวม 22 วัน เป็นเงิน 9,900 บาท

ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 40,500 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 9,900 บาท

จำเลยให้การว่า เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523 โจทก์ตกลงออกจากจำเลยโดยจำเลยโอนโจทก์ให้ไปทำงานกับบริษัท ท. เพราะโจทก์ไม่มีฝีมือและความสามารถเพียงพอ โจทก์กับบริษัท ท. ตกลงทำสัญญาจ้างกันตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2523 แล้ว โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ถึงหากจะมีก็คำนวณจากเงินเดือน 7,000บาทเท่านั้น

จะนำเอาค่าพาหนะและค่าคอมมิชชั่นมาคำนวณไม่ได้ และโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า การที่จำเลยย้ายโจทก์ไปทำงานที่บริษัท ท. เป็นการเลิกจ้างโจทก์ โจทก์ทำงานมาเกิน 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

ค่าพาหนะและค่าคอมมิชชั่นซึ่งโจทก์ได้รับเป็นประจำทุกเดือนนับว่าเป็นค่าจ้าง

ระหว่างโจทก์ทำงานกับจำเลยโจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีปีละ 2 สัปดาห์ รวมทั้งสิ้น โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อน 22 วัน โจทก์มิได้หยุดจึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนดังกล่าว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 40,500บาท และค่าทำงานในวันหยุด 9,900 บาท แก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า เหตุที่จำเลยย้ายโจทก์ไปทำงานอยู่ที่บริษัท ท.

เนื่องจากจำเลยไม่พอใจผลงานของโจทก์ถึงแม้บริษัท ท. จะเป็นบริษัทในเครือเดียวกันกับจำเลย

แต่ก็เป็นนิติบุคคลต่างหากจากกัน ในการเข้าทำงานโจทก์ต้องทำสัญญากับบริษัท ท. อีกต่างหาก

เป็นการตกลงจ้างกันใหม่

การย้ายดังกล่าวมีลักษณะเป็นการแสดงเจตนาของจำเลยที่ไม่ประสงค์จะจ้างโจทก์ต่อไปหรือให้โจทก์ออกจากงานนั่นเอง ถึงหากโจทก์จะสมัครใจเข้าทำงานกับบริษัท ท. ก็เป็นการสมัครใจหลังจากที่จำเลยไม่ประสงค์จะจ้างโจทก์ต่อไปแล้ว

และเมื่อโจทก์ทำสัญญาทำงานกับบริษัท ท.

ก็มิได้มีข้อความอันเป็นการตกลงให้นับระยะเวลาทำงานอยู่กับจำเลยต่อเนื่องกับระยะเวลาทำงานกับบริษัท ท.

อันเป็นผลให้โจทก์มีสิทธิถือเอาระยะเวลาทำงานทั้งสองแห่งมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยในกรณีที่บริษัท ท.

เลิกจ้างโจทก์ในภายหลัง การที่จำเลยย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัท ท.

ดังกล่าวจึงมิใช่เป็นการสมัครใจย้ายที่ทำงานของโจทก์

หากเป็นผลจากการเลิกจ้างของจำเลยโจทก์จึงมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยจากจำเลย

หนังสือแจ้งรับโจทก์เข้าทำงานมีความว่า ขอให้โจทก์มาเริ่มงานได้ด้วยอัตราเงินเดือน 11,000 บาท

(โดยแยกออกเป็นเงินเดือน 4,500 บาท ค่าพาหนะ 2,000 บาท ค่าคอมมิชชั่น 4,500 บาท)

ต่อมาจำเลยได้แจ้งรับโจทก์เป็นพนักงานประจำและปรับเงินเดือนเป็น 13,500 บาท โดยแยกรายได้ดังนี้คือ เงินเดือน 7,000 บาท ค่าพาหนะ 2,000 บาท ค่าคอมมิชชั่นประจำ4,500 บาท

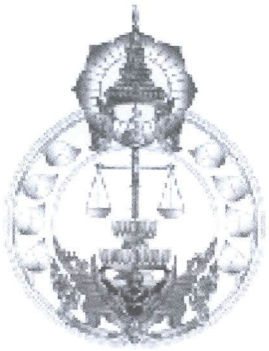
เป็นที่เห็นได้ว่าลักษณะการจ่ายค่าพาหนะและค่าคอมมิชชั่นประจำของจำเลยให้แก่โจทก์เป็นการจ่ายประจำทุกเดือน มิใช่เป็นครั้งคราวหรือโดยมีเงื่อนไขว่า
ถ้าหากโจทก์มิได้ไปติดต่อลูกค้านอกสถานที่ทำงานจะไม่ได้รับค่าพาหนะและค่าคอมมิชชั่นประจำ
และจำเลยได้จ่ายเช่นนี้มาตั้งแต่โจทก์เข้าทำงานจนเลิกจ้างโจทก์
จึงถือได้ว่าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการชอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
อันเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 เพียงแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นเท่านั้น
จึงต้องนำค่าพาหนะและค่าคอมมิชชั่นดังกล่าวมารวมกับเงินเดือนเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยด้วย

ตามข้อบังคับของจำเลยมีความว่า พนักงานที่ทำงานติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีปฏิทินมีสิทธิพักผ่อนประจำปีได้เป็นเวลา 2 สัปดาห์(รวมทั้งวันหยุด) โดยได้รับค่าจ้างเต็ม
พนักงานใหม่จะมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีครั้งแรกก็ต่อเมื่อหลังจากได้ทำงานมาครบ 1 ปี
วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้จะเก็บสะสมไว้ในปีต่อไปไม่ได้
ซึ่งเป็นการกำหนดเพียงว่าหลังจากพนักงานของจำเลยทำงานมาแล้วครบ 1 ปี
ก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ส่วนจะทำงานเกิน 1 ปีเป็นระยะเวลาเท่าใดมิได้กำหนด ดังนี้
แม้แต่พนักงานผู้ซึ่งทำงานมาเป็นเวลา 1 ปี กับ 1 วัน ก็ย่อมมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ โจทก์ทำงานกับจำเลยครบ 1 ปี ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2523 หลังจากวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2523
โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้หาจำเป็นต้องทำงานตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2523 ไปจนครบอีก 1 ปีไม่ และปรากฏว่า
ตั้งแต่โจทก์เข้าทำงานกับจำเลยมิได้หยุดพักผ่อนประจำปีเลย
โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 45
และถึงแม้โจทก์มิได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีก็เป็นเพียงแต่จะนำไปเก็บสะสมไว้ใช้ในปีต่อไปไม่ได้เท่านั้นเอง
หาเสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ ตามข้อบังคับของจำเลยดังกล่าวถือได้ว่า นับตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2523 เป็นต้นมา โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 2 สัปดาห์ มิใช่ 22 วัน
ดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัย โจทก์ได้รับค่าจ้างเดือนละ 13,500 บาท ตกวันละ 450 บาท
ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน 2 สัปดาห์จึงเป็นเงิน 6,300 บาท

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน 6,300 บาทแก่โจทก์ นอกจากที่แก้คงให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

ผู้พิพากษา ไพศาล สว่างเนตร - ขจร หะวานนท์ - สมศักดิ์ ปาลวัฒน์วิไชย

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



254705394

คดีหมายเลขแดงที่ 5394 / 2547

โจทก์ สมศักดิ์ ฉัตรทันต์ กับพวก

จำเลย บริษัทไทยเจริญทรานสปอร์ต จำกัด

ย่อยาว คดีทั้งสิบเอ็ดสำนวนนี้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมการพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกัน โดยให้เรียกโจทก์ว่าโจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๑๑ ตามลำดับ

โจทก์ทั้งสิบเอ็ดสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างที่ขาดเป็นเงิน ๑๒,๒๔๐ บาท ๑๓,๖๘๐ บาท ๔๑,๐๘๒ บาท ๙,๒๖๔ บาท ๑๕,๐๑๕ บาท ๑๗,๖๑๕ บาท ๑๗,๖๑๕ บาท ๑๗,๘๕๖ บาท ๒๙,๐๙๕ ๑๑,๕๐๕ บาท ๑๒,๔๘๐ บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๑๑ และให้จำเลยจ่ายค่าจ้างนับถัดจากวันฟ้องต่อไปไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด จำเลยทั้งสิบเอ็ดสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างที่ยังขาดอยู่ให้แก่โจทก์ที่ ๑ เป็นเงิน ๑,๒๒๐ บาท โจทก์ที่ ๒ เป็นเงิน ๑,๒๙๐ บาท โจทก์ที่ ๓ เป็นเงิน ๑๐,๒๒๒.๓๓ บาท โจทก์ที่ ๔ เป็นเงิน ๑,๒๗๐ บาท โจทก์ที่ ๕ เป็นเงิน ๕,๗๓๕ บาท โจทก์ที่ ๖ เป็นเงิน ๗,๓๘๐ บาท โจทก์ที่ ๗ เป็นเงิน ๓,๒๙๐ บาท โจทก์ที่ ๙ เป็นเงิน ๑๐,๒๓๒ บาท โจทก์ที่ ๑๐ เป็นเงิน ๓,๙๒๐ บาท และโจทก์ที่ ๑๑ เป็นเงิน ๒,๖๒๕ บาท พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของเงินที่ต้องจ่ายแก่โจทก์ แต่ละคนนับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยกเสียและให้ยกฟ้องของโจทก์ที่ ๘ โจทก์ทั้งสิบเอ็ดสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

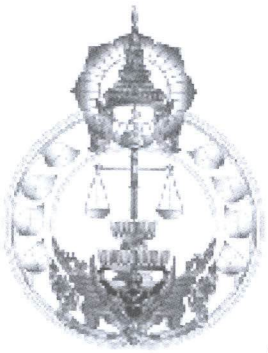
ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัติความหมายของคำว่า

"ค่าจ้าง" ไว้ว่า คือเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เมื่อเงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยว จำเลยได้จ่ายให้โจทก์ทุกคนเมื่อโจทก์ทุกคนทำตามหน้าที่ของตนซึ่งจำเลยกำหนดอัตราไว้แน่นอนว่าเที่ยวหนึ่งจะจ่ายให้เท่าใด สามารถคำนวณได้ตามจำนวนเที่ยวที่ทำได้ในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงานอันมีลักษณะชี้ชัดว่าจำเลยมุ่งหมายจ่ายให้โจทก์ทุกคนเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน มิใช่จงใจจ่ายไปเพื่อจูงใจให้โจทก์ขยันทำงาน ฉะนั้นเงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยวจึงเป็น "ค่าจ้าง" ตามความหมายของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา สถิตย์ อรรถบลยุคล - อรพินท์ เศรษฐมานิต - ปัญญา สุทธิบดี

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



253100289

คดีหมายเลขแดงที่ 289 / 2531

กฎหมาย ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225

พระราชบัญญัติ จัดตั้ง ศาลแรงงาน และ วิธีพิจารณา คดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

โจทก์ นาย อาวุธ ศิริมาตย์

จำเลย กรมแรงงาน

ย่อยาว โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายเงินทดแทน ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "โจทก์อุทธรณ์ว่า ก่อนที่โจทก์เข้าทำงานกับบริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด

โจทก์ต้องยื่นใบสมัครต้องมีผู้ค้ำประกันการทำงานโจทก์ต้องรายงานผลการขายทุกสิ้นเดือน

ต้องประชุมที่บริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด ทุกวันที่ 10 ของเดือน โจทก์มีสิทธิรับค่ารักษาพยาบาล

มีสิทธิได้รับโบนัสภายหลังรายงานการขายแล้ว โจทก์จึงมีฐานะเป็นลูกจ้างของบริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด

ศาลฎีกาเห็นว่าข้อเท็จจริงต่าง ๆตามที่โจทก์อุทธรณ์ขึ้นมานั้น

ศาลแรงงานกลางมิได้รับฟังเป็นดังที่โจทก์อุทธรณ์แม้แต่ข้อเดียว

อุทธรณ์ตามที่กล่าวข้างต้นจึงเป็นการยกข้อเท็จจริงนอกเหนือจากที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมา

ศาลฎีกาไม่อาจนำข้อเท็จจริงเช่นว่านั้นมาวินิจฉัยข้อกฎหมายเป็นประการใดได้ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อนี้

โจทก์อุทธรณ์อีกว่า โจทก์จะต้องขายสินค้าให้แก่บริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด ชนิดเดียวเท่านั้น

จะขายสินค้าชนิดอื่นไม่ได้ โจทก์ต้องรับผิดชอบสินค้าทุกชิ้นจนกว่าลูกค้าจะผ่อนชำระค่าเช่าซื้อครบถ้วน

พิเคราะห์แล้วที่ว่าโจทก์จะต้องขายสินค้าให้แก่บริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด ชนิดเดียวเท่านั้น นั้น

โจทก์คงหมายเอาว่าโจทก์ต้องขายสินค้าของบริษัทซิงเกอร์ประเทศไทยจำกัด ผู้เดียวเท่านั้น จะขายสินค้าของผู้อื่นไม่ได้

ข้อนี้

เห็นว่าศาลแรงงานกลางก็มิได้ฟังข้อเท็จจริงตามที่โจทก์อุทธรณ์อีกเช่นกันศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยเป็นประการใดได้ดุจเดียวกับอุทธรณ์ข้อแรก

โจทก์อุทธรณ์อีกข้อหนึ่งว่า

ค่าเปอร์เซ็นต์จากการขายและการเก็บเงินตามที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมานั้นถือว่าเป็นค่าจ้างแล้ว

ศาลฎีกาเห็นว่าโดยลักษณะเงินค่าเปอร์เซ็นต์ในคดีนี้มิใช่เป็นเงินที่บริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานเพราะตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาโจทก์ไม่มีเวลาทำงานปกติเลย

โจทก์จะทำวันใดหรือไม่ทำวันใดก็ได้การขายสินค้าแต่ละชิ้นแล้วได้เปอร์เซ็นต์จากการขายมิใช่เป็นการ"คำนวณตามผลงาน" ตามความหมายของบทนิยามของคำว่า "ค่าจ้าง"ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 เงินค่าเปอร์เซ็นต์ที่โจทก์ได้รับหาเป็นค่าจ้างไม่

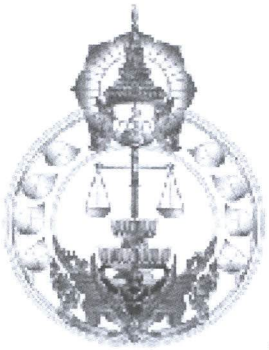
โจทก์อุทธรณ์ข้อสุดท้ายเป็นเชิงว่า บริษัทซิงเกอร์ประเทศไทยจำกัด ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนสำหรับโจทก์แก่กรมแรงงานแล้วซึ่งโจทก์คงหมายความต่อไปว่า หากโจทก์ไม่เป็นลูกจ้างแล้ว เหตุใดบริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด จึงต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนด้วย ข้อนี้ เห็นว่าศาลแรงงานกลางมิได้ฟังข้อเท็จจริงดังที่โจทก์อุทธรณ์จึงเป็นอุทธรณ์ยกข้อเท็จจริงนอกเหนือจากที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาอีกเช่นกัน ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

อุทธรณ์ของโจทก์เป็นดังที่วินิจฉัยมาแล้ว การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องจึงชอบแล้ว"

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา จุนท์ จันทรวงศ์ - มาโนช เพียรสนอง - สีนวล คงลาภ

แหล่งที่มา เนติบัณฑิตยสภา



254802246

คดีหมายเลขแดงที่ 2246 / 2548

โจทก์ บริษัทไฟเซอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

จำเลย นางสาวกอบกุล เก่งอนันตานนท์

ย่อยาว โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 8/2546 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2546

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า นายชาตรี ฟุ้งเกียรตินำสุข เป็นลูกจ้างของโจทก์ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2539 ทำหน้าที่ผู้แทนจำหน่ายยา รับผิดชอบโรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลรามคำแหง และโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 16,500 บาท ค่าเช่ารถเดือนละ 11,400 บาท และเงินจูงใจโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างสามารถทำยอดขายได้ตามที่โจทก์กำหนด กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 27 ของเดือน ตามสัญญาจ้างเอกสารหมาย จ.9 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2545 โจทก์ให้นายชาตรีนำยาซิโทรแมกไอวี (ZITHROMAX IV) จำนวน 20 กล่อง ไปมอบให้โรงพยาบาลราชวิถี เพื่อให้แพทย์ทดลองใช้กับผู้ป่วยโรคติดเชื้อปอดอักเสบชุมชน ตามเอกสารหมาย จ.16 ยาดังกล่าวเป็นชนิดฉีด ซึ่งโจทก์ได้ขึ้นทะเบียนตำรับยาโดยได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย) ให้ใช้ในผู้ป่วยผู้ใหญ่ ซึ่งมีข้อมูลการใช้ ตลอดจนผลอันไม่พึงประสงค์ของยาตามใบสำคัญการขึ้นทะเบียนตำรับยาเอกสารหมาย จ.15 ซึ่งโจทก์ได้อบรมให้พนักงานขายและนายชาตรีได้รับความรู้เกี่ยวกับยาดังกล่าวแล้ว ตามเอกสารหมาย จ.24 และ จ.25 ต่อมาวันที่ 29 สิงหาคม 2545 นายชาตรีได้แบ่งยาดังกล่าวจำนวน 10 กล่อง มอบให้แก่โรงพยาบาลเด็ก แต่ภายหลังได้ขอรับกลับคืนมา 7 กล่อง และรวบรวมยาดังกล่าว จนครบ 20 กล่อง นำไปมอบให้โรงพยาบาลราชวิถี

ต่อมาวันที่ 25 กันยายน 2545 โจทก์ได้มีหนังสือเลิกจ้างนายชาตรีให้มีผลตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2545
โดยโจทก์ได้จ่ายค่าชดเชยเป็นเงิน 132,000 บาท และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงิน 16,500 บาท
แก่นายชาตรีแล้ว ตามหนังสือเลิกจ้างเอกสารหมาย จ.5 วันที่ 21 มกราคม 2546
นายชาตรีได้ยื่นคำร้องต่อจำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
สังกัดกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 6 ว่า
ถูกโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี
และไม่นำเงินจูงใจมาเป็นฐานคิดคำนวณค่าชดเชย จำเลยทำการสอบสวนข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานของนายชาตรี
และโจทก์แล้ว เห็นว่า การที่นายชาตรีแบ่งยาซิโทรแมกไอวีไปให้โรงพยาบาลเด็กนั้น
เป็นการผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์แต่ไม่เป็นกรณีร้ายแรง
และเงินจูงใจเป็นค่าจ้างจะต้องนำไปรวมกับเงินเดือนเพื่อคำนวณค่าชดเชย
จึงมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายจ่าชดเชยเพิ่มขึ้นเป็นเงิน 401,100 บาท และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 7 วัน เป็นเงิน
3,850 บาท รวมเป็นเงิน 404,950 บาท แก่นายชาตรี คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อแรกว่า
เงินจูงใจที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์นั้นเป็นค่าจ้างหรือไม่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5
บัญญัติคำว่า ค่าจ้างว่า "ค่าจ้างหมายความว่า
เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรา
ยชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น
หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้าง
มิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้" ค่าจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าวคือ
เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน
สำหรับการทำงานหรือผลงานที่ทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหากนายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างด้วยวัตถุประสง
ค์อื่นที่มิใช่เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง เช่น นายจ้างจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในด้านต่างๆ
อันเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
หรือจ่ายเงินพื่อจูงใจในการทำงานอันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมิใช่เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรงก็
มิใช่ค่าจ้าง ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่าเงินจูงใจเป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้แก่พนักงานขาย
โดยคำนวณให้ตามผลงานที่พนักงานสามารถทำยอดขายได้ในผลิตภัณฑ์แต่ละชนิดตามเป้าหมายที่โจทก์กำหนดเป็นรา

ยเดือนรายไตรมาส (3 เดือน) และรายปี

ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่จ่ายไม่แน่นอนไม่เท่ากันทุกเดือนโดยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายตามเอกสารหมาย จ.11

ซึ่งโจทก์จะกำหนดเป็นปีๆ ไป หากพนักงานทำงานขายได้ต่ำกว่าเป้าที่กำหนด ก็จะไม่ได้รับเงินจูงใจ เห็นว่า

โจทก์ได้จ่ายค่าจ้างเป็นเงินเดือนประจำให้แก่พนักงานขายเพื่อตอบแทนการทำงานขายในเวลาทำงานปกติของวันทำงา

นซึ่งรวมทั้งเงินค่าจ้างในวันหยุดและวันเวลาที่พนักงานขายไม่ได้ทำงานด้วย

ส่วนเงินจูงใจนั้นโจทก์ตกลงจ่ายให้เฉพาะพนักงานที่ทำยอดขายได้ตามเป้าที่โจทก์กำหนด

อันเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานขายทำยอดขายเพิ่มขึ้น ไม่ใช่เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง

อีกทั้งโจทก์ตกลงจ่ายเงินจูงใจเป็นรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี

อันมิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

เงินจูงใจจึงมิใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

โจทก์ไม่ต้องนำเงินจูงใจมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยการที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยเพิ่มขึ้นให้แก่นายชาตรี

ฟุ้งเกียรตินำสุข พนักงานที่โจทก์เลิกจ้าง

โดยนำเงินจูงใจมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยด้วยนั้นเป็นการไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

มาตรา 118 ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า คำสั่งของจำเลยที่ 8/2546 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2546 นั้นชอบแล้ว

ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนและพิพากษาฟ้องมานั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังขึ้น

คดีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อสองว่า

นายชาตรีจงใจทำให้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายหรือไม่ โดยโจทก์อุทธรณ์ว่า

นายชาตรีได้รับทราบจากการอบรมชี้แจงถึงจริยธรรมแนวปฏิบัติ และนโยบายของโจทก์ว่า

การเสนอผลิตภัณฑ์ยาแก่ลูกค้าต้องแจ้งสรรพคุณยา

และข้อบ่งชี้ในการใช้ยาตามทะเบียนตำหรับยารวมทั้งผลข้างเคียงในการใช้ยา

แต่นายชาตรีกลับนำตัวอย่างผลิตภัณฑ์ยาซิโทรแมกไอวีที่ไม่ให้ใช้สำหรับเด็กจำนวน 10

กล่องไปให้แพทย์โรงพยาบาลเด็กใช้กับผู้ป่วยเด็กโดยไม่ได้รับอนุญาตจากโจทก์

อันเป็นการเล็งเห็นผลว่าอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ได้ ซึ่งศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า

นายชาตรีได้นำยาซิโทรแมกไอวีที่รับมอบจากโจทก์ให้นำให้แพทย์โรงพยาบาลราชวิถี

เพื่อทดลองใช้กับผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้ใหญ่

แต่นายชาตรีกลับแบ่งยาดังกล่าวให้แก่แพทย์โรงพยาบาลเด็กเพื่อนำไปใช้กับผู้ป่วยเด็ก

โดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ เนื่องจากแพทย์หญิงพนิดา ศรีสันต์
แพทย์ประจำโรงพยาบาลเด็กมีความจำเป็นต้องใช้จานั้นทันทีเพื่อใช้รักษาผู้ป่วยซึ่งเป็นเด็กชายอายุ 13 ปี
และได้ร้องขอยาต่อนายชาตรี ซึ่งนายชาตรีก็แจ้งให้แพทย์หญิงพนิดาทราบว่า
ยาดังกล่าวยังไม่มีข้อบ่งชี้ให้ใช้ในผู้ป่วยเด็ก แต่แพทย์หญิงพนิดาเห็นว่า
สามารถใช้ยาดังกล่าวแก่ผู้ป่วยเด็กได้ภายใต้การคำนวณปริมาณการใช้และการควบคุมดูแลของแพทย์
แพทย์หญิงพนิดานำยาที่ขอจากนายชาตรีไปใช้กับผู้ป่วยเด็ก ทำให้ผู้ป่วยมีอาการทุเลาไข้เริ่มลดลง เห็นว่า
เหตุที่นายชาตรีแบ่งยาดังกล่าวให้แก่แพทย์เพื่อนำไปใช้กับผู้ป่วยเด็กก็เพราะได้รับการขอร้องจากแพทย์
ทั้งนายชาตรีก็ได้แจ้งข้อบ่งชี้การใช้ยาให้แพทย์หญิงพนิดาทราบแล้ว ประกอบกับยาซิโทรแมกไอวี.
ที่นายชาตรีมอบให้แก่แพทย์หญิงพนิดา เพื่อไปใช้กับผู้ป่วยเด็กนั้นมิได้เกิดอันตรายต่อร่างกายหรือชีวิตของผู้ป่วยเด็ก
แต่กลับกลายเป็นผลดีต่อผู้ป่วยเด็ก หากใช้ในปริมาณที่เหมาะสมภายใต้การควบคุมของแพทย์
การกระทำของนายชาตรีดังกล่าว จึงมิใช่เป็นการจงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (2) และเมื่อโจทก์เลิกจ้างนายชาตรี
โดยนายชาตรีมิได้มีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119
โจทก์จึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่นายชาตรี ตามมาตรา 67 ดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัย
อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น"
พิพากษาแก้เป็นว่า ให้เพิกหถอนคำสั่งของจำเลยที่ 8/2546 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2546
เฉพาะที่ให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยเพิ่มขึ้นแก่นายชาตรี นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง

ผู้พิพากษา รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์ - ชวลิต ยอดเณร - จรัส พวงมณี

แหล่งที่มา สำนักวิชาการ

254001181

คดีหมายเลขแดงที่ 1181 / 2540

กฎหมาย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/43 (9)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

โจทก์ นางสาว เกศินี เชนธนากิจ

จำเลย บริษัท อินแคมเทค จำกัด

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เคยเป็นลูกจ้างของจำเลยทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขาย

มีข้อตกลงกับจำเลยว่าในการขายสินค้าให้จำเลยโจทก์จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ 1.5

ของราคาสินค้าที่ขายได้โดยจำเลยจะต้องชำระให้แก่โจทก์ทุก 3 เดือน คือเดือนมีนาคมมิถุนายน กันยายน และธันวาคม

ต่อมาเดือนกันยายน 2535 ถึงเดือนมิถุนายน 2536 โจทก์ขายสินค้าให้จำเลยได้หลายรายการคิดเป็นเงินทั้งสิ้น

29,525,434.22 บาท ซึ่งโจทก์มีสิทธิจะได้รับค่าตอบแทนการขายทั้งสิ้น 442,881.51 บาท

แต่จำเลยไม่ยอมชำระโจทก์ทวงถามแล้วจำเลยไม่ชำระ

ขอให้บังคับจำเลยชำระเงินจำนวนดังกล่าวแก่โจทก์พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับจากวันที่ 1

กรกฎาคม 2536 ที่โจทก์ได้ทวงถามก่อนลาออกไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การว่า การจ่ายค่าตอบแทนการขายสินค้าให้แก่จำเลยนั้น

มีข้อตกลงที่เป็นเงื่อนไขระหว่างโจทก์กับจำเลยอยู่การขายสินค้าให้แก่ลูกค้าของจำเลยตามฟ้องโจทก์นั้นมิได้เป็นไปตาม

เงื่อนไขที่ตกลงกัน โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินดังกล่าวจากจำเลย

และจำเลยไม่ใช่ผู้ผิดนัดไม่ต้องชำระดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ตามฟ้อง

ฟ้องโจทก์อ้างว่าขายสินค้าให้แก่จำเลยได้ระหว่างเดือนกันยายน 2535 ถึงเดือนมิถุนายน 2536

โจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องดังกล่าวจากจำเลยในช่วงดังกล่าว 3 งวด คืองวดที่ 1 เดือนธันวาคม 2535 งวดที่ 2 เดือนมีนาคม

2536และงวดที่ 3 เดือนมิถุนายน 2536 แต่โจทก์ฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่3 กุมภาพันธ์ 2538 เงินในงวดที่ 1
ที่โจทก์ฟ้องมาจึงพ้นกำหนด 2 ปีนับแต่วันที่เกิดสิทธิแล้วเป็นอันขาดอายุความ ขอให้ยกฟ้อง
ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า การขายสินค้าของโจทก์เป็นไปตามเงื่อนไขข้อตกลงระหว่างโจทก์กับจำเลย
โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการขายตามฟ้อง
และข้อตกลงเกี่ยวกับค่าตอบแทนการขายสินค้าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานการที่โจทก์ฟ้องเรียกค่าตอบแทนดังกล่าวจึงเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องตามสัญญา ซึ่งมีกำหนดอายุความ 10 ปี สิทธิเรียกร้องเกิดขึ้นระหว่างปี 2535 ถึง 2536 โจทก์ฟ้องคดีเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์2538 คดีโจทก์จึงไม่ขาดอายุความ พิพากษาให้จำเลยชำระเงินจำนวน442,881.51 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีในต้นเงินดังกล่าวนับจากวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2538
ไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์
จำเลย อุทธรณ์ ต่อ ศาลฎีกา
ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า
คดีมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยเพียงข้อเดียวว่าคดีโจทก์ขาดอายุความหรือไม่ข้อเท็จจริงยุติตามที่ศาลแรงงานกลางฟังมาว่า
โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ขายสินค้าโดยมีข้อตกลงกันว่าหากโจทก์ขายสินค้าได้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายอัตราร้อยละ 1.5
ของยอดขายแต่หากโจทก์เป็นเพียงผู้ประสานงานภายหลังการขายโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน
ค่าตอบแทนการขายตามฟ้องเป็นค่าตอบแทนงวดเดือนธันวาคม 2535
ซึ่งโจทก์มีสิทธิได้รับตามข้อตกลงที่กล่าวแล้วจำเลยอุทธรณ์ว่า
ค่าตอบแทนการขายสินค้าเป็นค่าจ้างอย่างหนึ่งซึ่งโจทก์จะต้องฟ้องเรียกภายใน 2 ปี เมื่อโจทก์ฟ้องเกิน 2 ปี
คดีโจทก์จึงขาดอายุความ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ขายสินค้า
หรืออีกนัยหนึ่งคือพนักงานขายนอกจากโจทก์จะได้รับเงินเดือนเป็นค่าจ้างประจำแล้ว
หากโจทก์เป็นผู้ขายสินค้าได้เองโจทก์ยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายในอัตราร้อยละ 1.5 ของยอดขายด้วย
ค่าตอบแทนการขายนี้โจทก์จะได้รับมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนยอดขายที่โจทก์สามารถขายได้
จึงเห็นได้ว่าค่าตอบแทนการขายเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนในการทำงาน
โดยคิดตามผลงานที่โจทก์ทำได้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน
ได้ให้บทนิยามคำว่าค่าจ้างไว้ว่าเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาท

ำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้

เมื่อค่าตอบแทนการขายจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนในการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้และมีกำหนดงวดเวลาจ่ายไว้แน่นอน เงินค่าตอบแทนการขายจึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ตามที่กล่าวแล้ว

ค่าตอบแทนการขายในคดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าเป็นค่าตอบแทนที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์ในงวดเดือนธันวาคม 2535 ดังนั้นโจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยชำระเงินค่าตอบแทนการขายดังกล่าวตั้งแต่เดือนมกราคม 2536 เป็นต้นมา เมื่อโจทก์ฟ้องคดีนี้ในวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2538 จึงเกิน 2

ปีนับแต่โจทก์สามารถใช้สิทธิเรียกร้องได้คดีโจทก์จึงขาดอายุความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/34(9)

พิพากษากลับ ให้ยก ฟ้องโจทก์

ผู้พิพากษา พิมล สมานิตย์ - อัมพร ทองประยูร - อำนวย หมวดเมือง

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

253703724

คดีหมายเลขแดงที่ 3724 / 2537

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

โจทก์ นางสาว ศรีสมบูรณ์ ยง ยืน นาน

จำเลย บริษัท ซิก้า (ประเทศ ไทย) จำกัด

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงาน ครั้งสุดท้ายทำหน้าที่หัวหน้าพนักงานขาย ได้รับเงินเดือน 14,300 บาท
ค่าพาหนะเดือนละ7,000 บาท และค่านายหน้าจากการขายร้อยละ 0.6 ของยอดขายสินค้าแต่ละเดือน
กำหนดจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าทุกวันที่ 25 ของเดือนก่อนโจทก์ถูกเลิกจ้างในระยะ 6 เดือน
โจทก์ได้ค่านายหน้าจากการขายจำนวน 138,709 บาท ต่อมาวันที่ 1 มิถุนายน 2535
จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า อ้างว่าจะมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ซึ่งไม่เป็นความจริง
โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 6 เดือนสุดท้าย เป็นเงิน 266,709 บาท จำเลยจ่ายให้เพียง 85,800 บาท
ยังขาดอีก 180,709 บาท ขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 77,000 บาท
ค่านายหน้าจากการขายจำนวน 52,676 บาท และดอกเบี้ยตามกฎหมายนับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าชดเชย
180,709 บาท และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 11,544 บาท
จำเลยให้การว่า โจทก์ได้รับเงินเดือน 14,300 บาท ส่วนเงินบำเหน็จพิเศษจากการขายนั้น
จำเลยตกลงจะจ่ายให้ต่อเมื่อขายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ไม่น้อยกว่าเดือนละ 600,000 บาท
หากขายไม่ได้ตามเป้าหมายจำเลยก็ไม่ต้องจ่าย
โจทก์ได้กระทำผิดอย่างร้ายแรงโดยโจทก์กล่าวดูหมิ่นผู้จัดการฝ่ายการตลาดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของโจทก์ต่อหน้าพนักงานอื่น จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
ส่วนเงินค่าบำเหน็จพิเศษจากการขายจำนวน 52,676 บาทนั้น ขณะที่โจทก์ฟ้อง จำเลยยังเรียกเก็บจากลูกค้าไม่ได้

โจทก์ยังไม่มีสิทธิได้เงินค่าบำเหน็จพิเศษดังกล่าว ขณะเลิกจ้างโจทก์ทำงานได้ 5 เดือน

สิทธิการหยุดพักผ่อนประจำปีมีเพียง 4.15 วัน โจทก์ใช้สิทธิหยุดไป 2 วันโจทก์มีสิทธิเรียกร้องเพียง 1,166.60 บาท

ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า

จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลา46 วัน และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเวลา 4.16

วันปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างอัตราสุดท้ายของโจทก์ว่าจะเป็นจำนวนเท่าใดนั้นได้ความว่าโจทก์รับเงินเดือนครั้งสุดท้ายเดือนละ 14,300 บาทกับได้ค่านายหน้าขายสินค้าในรอบเดือนสุดท้ายก่อนโจทก์ออกจากงานเป็นเงินจำนวน 21,992.97 บาท

ซึ่งถือเป็นค่าจ้างเช่นกันเพราะเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงาน

รวมแล้วโจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นเงิน 36,292.97 บาท และนำไปเป็นฐานคำนวณในการจ่ายค่าชดเชย

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับค่าชดเชยนั้น

คำนวณแล้วเป็นเงิน217,757.82 บาท จำเลยจ่ายให้เพียง 85,800 บาท ยังคงขาดอยู่อีก131,957.82 บาท

พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 55,649.21 บาท

พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จ่ายค่าชดเชยจำนวน 131,957.82บาท

และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน 2,613.09 บาทแก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า

"คงมีปัญหาข้อกฎหมายขึ้นมาสู่การวินิจฉัยของศาลฎีกาเพียงข้อเดียวตามที่จำเลยอุทธรณ์ว่า

ในการจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์นั้น

จะต้องนำค่านายหน้ามารวมกับเงินเดือนเพื่อเป็นฐานในการคำนวณหรือไม่

ปัญหาที่โต้เถียงกันคงมีว่าค่านายหน้าที่จ่ายให้กันในคดีนี้เป็นค่าจ้างหรือไม่ ข้อนี้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 ให้ความหมายของคำว่าค่าจ้างไว้ว่า "หมายความว่า เงิน

หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงิน

หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด

คำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร"ที่จำเลยยกขึ้นเป็นข้ออุทธรณ์ว่า
จำเลยได้วางหลักเกณฑ์การจ่ายค่านายหน้าไว้ว่าพนักงานจะต้องขายสินค้าได้ตามเป้าหมายที่วางไว้คือขั้นต่ำต้องขายสินค้าได้ตั้งแต่เดือนละ 450,000
บาทขึ้นไปจำเลยจึงจะจ่ายค่านายหน้าให้และหากลูกค้าชำระราคาสินค้าเกินกำหนดที่ตกลงกันไว้
ก็จะลดค่านายหน้าลงตามส่วนไปจนกระทั่งไม่ต้องจ่ายเลยรายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมาย จ.7
ความประสงค์ในการจ่ายค่านายหน้าก็เพื่อให้เป็นเงินบำเหน็จพิเศษในการจูงใจให้พนักงานมีความขยันขายสินค้าได้มากขึ้น มิใช่เป็นการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน จึงไม่ถือว่าเป็นค่าจ้างนั้น เห็นว่า
ค่านายหน้าที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นรายเดือนนั้น
แม้ว่าจะเป็นการจูงใจให้ขายสินค้าได้มากขึ้นก็ตามแต่ขณะเดียวกันก็คือเงินที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามผลงานที่โจทก์ทำได้โดยตรงนั่นเอง ส่วนที่จำเลยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายอย่างไร
รวมทั้งจะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ไม่ใช่ข้อสำคัญ เมื่อวิธีการจ่ายค่านายหน้าอาจปรับได้กับความหมายของคำว่า
"ค่าจ้าง" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมาข้างต้น
จึงถือว่าค่านายหน้าเป็นค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมกับเงินเดือนครั้งสุดท้ายของโจทก์เพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีดังที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว
อุทธรณ์ของจำเลยในข้อนี้ฟังไม่ขึ้น"
พิพากษายืน

ผู้พิพากษา ณรงค์ ตันติเตมิท - ปรีชา ธนานันท์ - ชวลิต พรายภู่

หมายเหตุ คำพิพากษาศาลฎีกาที่หมายเหตุนี้ วินิจฉัยคำว่า "ค่าจ้าง"ซึ่งมีข้อพิจารณา ดังนี้
หลักกฎหมาย
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2บัญญัติว่า
"ค่าจ้าง หมายความว่า
เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึง
เงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร"

หลักกฎหมายดังกล่าว ค่าจ้าง ประกอบด้วยเงื่อนไขดังนี้

1) เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่าย

2) ให้เป็นรายได้แก่ลูกจ้าง หมายถึง จ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้าง หากจ่ายให้แก่ลูกจ้างแล้วลูกจ้างต้องนำไปจ่ายต่อ เช่นค่าน้ำมันรถ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แล้วลูกจ้างต้องนำไปจ่ายเพื่อซื้อน้ำมันและนำใบเสร็จมาเคลียร์กับนายจ้าง ค่าน้ำมันรถดังกล่าวมิใช่ค่าจ้าง เพราะมิได้จ่ายเป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้าง

3) เพื่อตอบแทนการทำงาน หมายถึง จ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งมี 2 กรณี คือ

3.1) ตอบแทนในกรณีทำงานจริง ๆ เช่น ลูกจ้างทำงานในวันทำงานเวลาทำงานแล้วได้เงินตอบแทนถือเป็นค่าจ้าง

3.2) ตอบแทนในวันหยุดและวันลา ในวันหยุด เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งลูกจ้างหยุดทำงาน แต่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนดังกล่าวถือว่าเป็นค่าจ้าง หรือในวันลา เช่น วันลาป่วย วันลาคลอดวันลาเพื่อรับราชการทหาร ที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างได้ค่าตอบแทนด้วยค่าตอบแทนดังกล่าวถือว่าเป็นค่าจ้างด้วย

3.3) การจ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการหรือจูงใจ ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน

สวัสดิการ คือ การจ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในด้านต่าง ๆเช่น ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าทำศพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรค่าจำหน่ายสินค้าราคาถูก เงินช่วยในการคลอดบุตร เงินช่วยในกรณีสมรสเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

จูงใจ คือ การจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้มากให้ดีมีประสิทธิภาพ ทำงานกับนายจ้างนาน หรือให้ลูกจ้างมีความจงรักภักดีกับนายจ้าง

ข้อสำคัญ จะต้องจูงใจให้ทำงาน ดีขึ้น มากขึ้นกว่ามาตรฐานปกติที่นายจ้างวางหลักเกณฑ์ไว้ เช่น เงินโบนัสจะจ่ายเมื่อนายจ้างมีกำไรเบี้ยขยันจ่ายเมื่อลูกจ้างไม่ขาดงานหรือไม่ลาในแต่ละเดือน เงินสะสมหรือเงินบำเหน็จจ่ายให้เพื่อให้ทำงานกับนายจ้างนาน ๆ เป็นต้น

สรุป ก็คือ ต้องทำดีขึ้น มากขึ้นกว่ามาตรฐานปกติจึงจ่ายหากจ่ายโดยไม่คำนึงว่า ต้องทำดีกว่า มากกว่ามาตรฐานปกติคือทำมากทำน้อยก็จ่าย หากทำมากก็จ่ายมาก ทำน้อยก็จ่ายน้อย ไม่ถือว่าเป็นการจูงใจ

ตัวอย่างที่ 1

บริษัท ก. จำกัด มีหลักเกณฑ์การจ่ายค่านายหน้าแก่ลูกจ้างที่ขายสินค้าได้ ไม่ว่าจะขายได้มากหรือน้อยก็จ่าย แต่หากขายได้น้อยจะจ่ายในอัตราต่ำ

ยิ่งขายได้มากก็จะยิ่งจ่ายมากขึ้นในอัตราก้าวหน้ากรณีนี้เงินค่านายหน้าที่จ่ายไม่ถือว่าเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจเพราะไม่ว่า

จะขายได้มากหรือน้อยกว่ามาตรฐานปกติ ก็จ่ายทั้งสิ้นเงินค่านายหน้าดังกล่าว

ถือว่าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานจึงเป็นค่าจ้าง

ตัวอย่างที่ 2

ตามตัวอย่างที่ 1 บริษัท ก จำกัด ได้ตั้งหลักเกณฑ์มาตรฐานปกติว่า ลูกจ้างต้องขายได้ตามเป้าปกติเดือนละเท่าใด หากขายได้ไม่เกินเป้าปกติจะไม่ได้ค่านายหน้านั้น จะได้ค่านายหน้าหรือค่าเปอร์เซ็นต์การขาย (ค่าคอมมิชชั่น) ต่อเมื่อขายได้เกินเป้าหมายมาตรฐาน เงินค่านายหน้าที่นายจ้างจ่ายให้เมื่อขายเกินเป้าหมายมาตรฐานถือว่าเป็นเงินที่จ่ายให้เพื่อจูงใจไม่ถือว่าจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

ตัวอย่างที่ 3

เงินเพิ่มจูงใจเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกำลังใจในการทำงานเป็นเงินรางวัลตอบแทนความดีของลูกจ้าง ไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้างจึงไม่อาจนำมารวมกับเงินค่าจ้างและค่าครองชีพเพื่อเฉลี่ยเป็นค่าจ้างให้โจทก์ในวันหยุดได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3728/2524)

ตัวอย่างที่ 4

แม้เงินเปอร์เซ็นต์จากการขายที่ลูกจ้างได้รับมิได้กำหนดไว้ตายตัวโดยขึ้นอยู่กับสินค้าที่ขายได้แต่ละเดือนซึ่งไม่เท่ากันแต่การจ่ายเงินเปอร์เซ็นต์ในการขายนี้จ่ายประจำทุกเดือนตามผลงานของลูกจ้าง มิใช่เป็นครั้งคราว ย่อมถือได้ว่าเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3693-3695/2525)

ข้อสังเกต คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3693-3695/2525 เงินเปอร์เซ็นต์การขายที่จ่ายนี้

จ่ายโดยคำนวณตามผลงานของลูกจ้างโดยไม่ได้กำหนดมาตรฐานปกติไว้ คือ

ขายมากขายน้อยก็จ่ายทั้งสิ้นจึงถือว่าเป็นการตอบแทนการทำงาน

หมายเหตุ ข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่หมายเหตุนี้ข้อเท็จจริงได้ความว่า

จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้ตั้งมาตรฐานปกติไว้ให้ขายได้ไม่น้อยกว่าเดือนละ 600,000 บาท

หากขายได้เกินเป้าหมายดังกล่าว จึงจะจ่ายเงินบำเหน็จพิเศษจากการขาย กรณีดังกล่าวน่าจะเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจเป็นกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

4) สำหรับในการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หมายความว่าต้องจ่ายให้เพื่อตอบแทนในการทำงานของ

4.1) เวลาทำงานปกติ

4.2) วันทำงานปกติ

ตัวอย่างที่ 1

บริษัท ก. จำกัด

กำหนดวันทำงานปกติตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์วันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์เวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา 8.00-17.00 นาฬิกา พักเวลา 12.00-13.00

นาฬิกาเงินที่ลูกจ้างได้จากการทำงานในช่วงวันจันทร์ถึงวันศุกร์ในเวลา8.00-17.00 นาฬิกา

เป็นการตอบแทนการทำงานในวันทำงานปกติและเวลาทำงานปกติ เงินดังกล่าวถือเป็นค่าจ้าง

ตัวอย่างที่ 2

ตามตัวอย่างที่ 1 ลูกจ้างบริษัท ก จำกัด ได้ค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ 9,000 บาท ลูกจ้างดังกล่าวได้ค่าจ้างวันละ 300 บาทสำหรับวันเสาร์และวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ด้วยเงินที่ได้รับในวันหยุดซึ่งไม่ได้ทำงาน

ก็ถือเป็นค่าจ้างด้วย

ตัวอย่างที่ 3

ตามตัวอย่างที่ 1 บริษัท ก จำกัด สั่งให้นายคำลูกจ้างคนหนึ่งทำงานช่วงตั้งแต่ 17.00-20.00 นาฬิกา

แล้วจ่ายค่าล่วงเวลาในช่วง 3 ชั่วโมงดังกล่าว ชั่วโมงละ 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติเงินค่าล่วงเวลา ดังกล่าว มิใช่ค่าจ้าง

เพราะเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

ตัวอย่างที่ 4

ตามตัวอย่างที่ 1 บริษัท ก จำกัด สั่งให้นายคำลูกจ้างคนหนึ่งมาทำงานในวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุด

แล้วจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่นายคำอีก 1 เท่า ค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวมิใช่ค่าจ้าง

เพราะเป็นการตอบแทนการทำงานใน

4.3) กรณีที่ไม่มีวันทำงานหรือเวลาทำงานปกติ

งานบางลักษณะอาจไม่มีวันทำงานปกติหรือเวลาทำงานปกติลูกจ้างอาจทำงานในวันใดก็ได้ เวลาใดก็ได้ เช่น

พนักงานขายที่ขายของนอกสถานที่ พนักงานขับรถหรือสินค้า

ซึ่งเป็นงานทำนอกสถานที่และไม่มีกำหนดเวลาแน่นอนต้องทำจนกว่างานเสร็จ

งานที่มีลักษณะต้องทำนอกสถานที่และไม่มีวันทำงานหรือเวลาทำงานที่แน่นอนนั้น เมื่อได้ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น

ค่านายหน้าค่าเปอร์เซ็นต์การขาย ค่าเบี้ยเลี้ยงจากนายจ้าง เงินดังกล่าวไม่ถือเป็นค่าจ้าง

เพราะมิได้ตอบแทนในวันทำงานและเวลาทำงานปกติ

ตัวอย่างที่ 1

บริษัท ก. จำกัด ทำสัญญาว่าจ้างโจทก์เป็นผู้ขายโดยโจทก์มีร้านค้าเป็นของตนเอง เมื่อโจทก์ได้รับสินค้าของบริษัท ก จำกัดมาขายตามราคาที่บริษัท ก จำกัด กำหนดแล้ว โจทก์จะได้รับค่านายหน้าตามเปอร์เซ็นต์เท่าจำนวนสินค้าที่ขายได้ ลักษณะเงินค่าเปอร์เซ็นต์ดังกล่าว มิใช่เงินที่บริษัท ก จำกัด

จ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

เพราะตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมานั้น โจทก์ไม่มีเวลาทำงานปกติเลย

โจทก์จะทำวันใดหรือไม่ทำวันใดก็ได้ การขายสินค้าแต่ละชิ้นแล้วได้เปอร์เซ็นต์จากการขายมิใช่เป็นการ

"คำนวณตามผลงาน" ตามความหมายของบทนิยามของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 เงินค่าเปอร์เซ็นต์ที่โจทก์ได้รับหาเป็นค่าจ้างไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 289/2531

และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 213-218/2536 วินิจฉัยในแนวเดียวกัน)

ข้อสังเกต คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3724/3527

ที่เขียนหมายเหตุนี้ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าการขายของโจทก์มีวันเวลาทำงานปกติหรือไม่และคู่ความมิได้ตั้งประเด็นดังกล่าวไว้

จึงไม่มีประเด็นดังกล่าวถือว่าเป็นความบกพร่องของคู่ความที่มิได้ตั้งประเด็นดังกล่าวไว้หากจำเลยตั้งประเด็นดังกล่าวขึ้นต่อสู้และสืบได้ว่า โจทก์ไม่มีวันเวลาทำงานปกติ ผลของคดีอาจเปลี่ยนไป ค่านายหน้าคดีนี้มิใช่ค่าจ้าง

ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 289/2531

5) เมื่อครบเงื่อนไขตามข้อ 1)-4) แล้ว ถือเป็นค่าจ้างทั้งนี้ไม่ต้องคำนึงว่า

5.1) เรียกชื่อว่าอะไร

5.2) กำหนดอย่างไร

5.3) คำนวณอย่างไร

5.4) จ่ายโดยวิธีใด

รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์

แหล่งที่มา สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ

253103744

คดีหมายเลขแดงที่ 3744 / 2531

กฎหมาย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1476

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 56

พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

โจทก์ นาง รัชนี ก่อวนิช

จำเลย บริษัท แซนดอซ (ประเทศ ไทย) จำกัด กับพวก

ย่อยาว โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นนายจ้างได้เลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมขอให้ชำระเงินค่าเสียหาย ค่าชดเชยที่ขาดจำนวน เงินสะสม เงินรางวัลการขาย เงินโบนัสและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำเลยให้การว่า โจทก์เป็นหญิงมีสามี ไม่มีอำนาจฟ้อง จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ จึงไม่ต้องรับผิดเงินต่าง ๆ ตามฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยที่ขาดจำนวน เงินโบนัส ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมโจทก์และจำเลยทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "จำเลยอุทธรณ์เป็นประการแรกตามอุทธรณ์ข้อ 2.1 เป็นใจความว่า หนังสือให้ความยินยอมของสามีตามเอกสารหมาย จ.9 ต้องมีในวันยื่นฟ้อง

เมื่อโจทก์ไม่มีหนังสือยินยอมจากสามีโจทก์ในวันฟ้องและมิได้อ้างว่าสามีโจทก์ให้ความยินยอมให้โจทก์ฟ้องคดีหรือไม่อย่างไร โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องนั้น เห็นว่า แม้โจทก์เป็นหญิงมีสามี ฟ้องความโดยไม่ได้รับยินยอมจากสามี แต่สิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นสิทธิเฉพาะตัวของโจทก์ผู้เป็นลูกจ้าง ไม่เป็นสินสมรส

การฟ้องเรียกเงินตามสัญญาจ้างแรงงานมิใช่เป็นการจัดการสินสมรส

โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องได้ตามลำพังตนหาจำต้องได้รับความยินยอมของสามีโจทก์ก่อนดังจำเลยอุทธรณ์ไม่อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ส่วนอุทธรณ์ของจำเลยข้อ 2.2 เกี่ยวกับโบนัสพิเศษก็ดี ข้อ 2.3เกี่ยวกับเงินค่านายหน้าก็ดี

เป็นอุทธรณ์ที่เกี่ยวพันกับอุทธรณ์ของโจทก์ จึงสมควรวินิจฉัยไปพร้อมกัน ดังต่อไปนี้

กล่าวคือสำหรับอุทธรณ์ของจำเลยข้อ 2.3 ที่อุทธรณ์ว่า

เงินค่านายหน้ามิใช่ค่าจ้างจะนำมารวมเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยมิได้นั้น

พิเคราะห์แล้วข้อเท็จจริงได้ความเป็นยุติตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางว่า

เงินค่านายหน้าหรือค่าตอบแทนการขายเป็นเงินที่จำเลยจ่ายแก่โจทก์เพื่อตอบแทนการขายอันเป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานเห็นว่า เงินค่านายหน้าจึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 ซึ่งต้องนำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46ด้วย อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ตามอุทธรณ์ข้อ 2.1 ว่า

ที่ศาลแรงงานกลางคิดเงินค่านายหน้าของโจทก์เป็นค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 9,171.25 บาท

นำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยนั้นไม่ถูกต้อง ที่ถูกจำนวนค่านายหน้าเดือนละ 13,175

บาทนั้นเป็นอุทธรณ์โต้เถียงจำนวนค่านายหน้าที่โจทก์ได้รับจากจำเลยแต่ละเดือน

ซึ่งศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติแล้วว่าโจทก์ได้รับค่านายหน้าเฉลี่ยเดือนละ 9,171.25 บาท

เช่นนี้อุทธรณ์ดังกล่าวจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

ดังนั้นที่ศาลแรงงานกลางนำเงินค่านายหน้าเดือนละ 9,171.25 บาท มารวมเป็นค่าจ้างทั้งสิ้นเดือนละ 24,321.25บาท

เป็นฐานคำนวณค่าชดเชยให้แก่โจทก์ด้วยนั้นจึงชอบแล้ว

สำหรับเรื่องเงินโบนัสนั้น โจทก์อุทธรณ์ตามอุทธรณ์ข้อ 2.2 ว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามฟ้อง

ส่วนจำเลยอุทธรณ์ตามอุทธรณ์ข้อ 2.2 ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสพิเศษจำนวน 6,000 บาทนั้น

พิเคราะห์แล้วสำหรับเงินโบนัสนั้น ตามเงื่อนไขการจ้างเอกสารหมาย จ.4 ข้อ 2.5 ได้กำหนดเรื่องเงินโบนัสประจำปีว่า

"เงินโบนัสประจำปีพนักงานจะได้รับโบนัสอย่างน้อยเท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือนซึ่งจะจ่ายให้ในวันสิ้นปี

สำหรับปีแรกของการทำงาน เงินโบนัสนี้จะจ่ายให้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาในการทำงานในปีนั้น

ทั้งนี้เว้นไว้แต่ว่าบริษัทจะได้พิจารณาเป็นอย่างอื่นในปีหนึ่งปีใด"แสดงว่าเฉพาะลูกจ้างที่ทำงานนับถึงวันสิ้นปีครบหนึ่งปีจะได้รับเงินโบนัส เท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือน

ส่วนลูกจ้างที่ทำงานไม่ครบหนึ่งปีหรือไม่ได้อยู่ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยจนถึงสิ้นปีจะไม่ได้รับเงินโบนัส

เว้นแต่ลูกจ้างที่เข้าทำงานในปีแรกแม้ไม่ครบปีก็ได้รับเงินโบนัสตามส่วนตามอัตราส่วนของระยะเวลาทำงานในปีนั้นเมื่อโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยประมาณสิบห้าปี และได้ออกจากงานไปก่อนสิ้นปี 2530

โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามฟ้องอุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังขึ้น"

พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่จ่ายเงินโบนัสพิเศษให้แก่โจทก์นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

ผู้พิพากษา สีนวล คงลาภ - จุนท์ จันทรวงศ์ - มาโนช เพียรสนอง

แหล่งที่มา เนติบัณฑิตยสภา

252600981

คดีหมายเลขแดงที่ 981 / 2526

กฎหมาย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

โจทก์ นายละองค์ โค้วถาวร กับพวก

จำเลย องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ย่อยาว โจทก์ทั้งสิบเอ็ดสำนวนฟ้องว่า โจทก์สำนวนที่ 1 จำนวน 12 คนและโจทก์ สำนวนที่ 2 ถึงที่ 11 เป็นลูกจ้างประจำของจำเลย เมื่อ พ.ศ. 2523 จำเลยออกคำสั่งกำหนดให้วันที่ 1 ของทุกเดือน วันที่ 5 และวันที่ 10 ของเดือนธันวาคม เป็นวันหยุดตามประเพณี จำเลยให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ในสำนวนที่ 1 ทำงานในวันหยุดตามประเพณีโดยไม่นำเงินเปอร์เซ็นต์และเงินค่าครองชีพซึ่งเป็นค่าจ้างมาคำนวณจ่ายให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ส่วนโจทก์ที่ 11, ที่ 12 จำเลยนำเฉพาะเบี้ยเลี้ยงมาคำนวณจ่ายโดยไม่นำค่าจ้างกับเงินค่าครองชีพมาคำนวณด้วย และให้โจทก์สำนวนที่ 2 ถึงที่ 11 ทำงานในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดประจำสัปดาห์โดยจำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ไม่ครบตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้โจทก์ทั้งสิบเอ็ดสำนวนพร้อมด้วยดอกเบี้ย

จำเลยทั้งสิบเอ็ดสำนวนให้การว่า โจทก์ทุกคนเป็นลูกจ้างของจำเลย ค่าครองชีพและเงินส่วนแบ่งจากเงินรายได้ค่าโดยสารหรือเงินเปอร์เซ็นต์ที่จำเลยจ่ายให้โจทก์มิใช่ค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานปกติ ดังนั้นจำเลยจึงไม่ต้องนำเงินทั้งสองประเภทมาเป็นฐานคำนวณค่าทำงานในวันหยุด โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกดอกเบี้ยเพราะจำเลยมิได้ผิดนัด ขอให้ยกฟ้อง

โจทก์จำเลยแถลงรับกันว่าเงินส่วนแบ่งรายได้ค่าโดยสารหรือเงินเปอร์เซ็นต์ที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ในสำนวนที่ 1 ได้รับนี้เป็นไปตามคำสั่งของจำเลยที่ส่งศาลซึ่งกำหนดอัตราไว้ต่างกันตามจำนวนค่าโดยสารที่เก็บได้ ตามปกติจำเลยจะจ่ายเงินส่วนแบ่งรายได้จากค่าโดยสารหรือเปอร์เซ็นต์ให้ต่อเมื่อโจทก์ทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นเวลาปกติของวันทำงาน ถ้าทำงานไม่ถึง 8 ชั่วโมงใน 1 วันจะไม่มีสิทธิได้รับเว้นแต่กรณีทำงานไม่ถึงวันละ 8 ชั่วโมงนั้นเกิดขึ้นโดยผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างสั่งให้หยุด อันเป็นการหยุดก่อนเวลาเพื่อประโยชน์ของจำเลย ส่วนค่าครองชีพจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรายวันและรายเดือนพร้อมกับค่าจ้างทุกวันที่ 27 ของเดือน โดยไม่คำนึงว่าโจทก์จะได้มาทำงานหรือไม่ ในการทำงานจำเลยกำหนดวันทำงานไว้สัปดาห์ละ 6 วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่ได้กำหนดแน่นอนเพราะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันหยุด ส่วนวันหยุดตามประเพณีจำเลยกำหนดไว้ปีละ 14 วัน คือวันที่ 1 ของทุกเดือน วันที่ 5 และวันที่ 10 ของเดือนธันวาคมกำหนดเวลาทำงานปกติของวันทำงานแต่ละวันมี 8 ชั่วโมงโดยแบ่งงานเป็นกะและมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกะ จำเลยให้โจทก์ทำงานเท่ากับเวลาปกติของวันทำงานคือวันละ 8 ชั่วโมง การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ไปแล้วบางส่วนนั้น จำเลยจ่ายให้พร้อมกับค่าจ้างเดือนละครั้ง คือโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ในสำนวนที่ 1 ซึ่งเป็นลูกจ้างรายวัน จำเลยจ่ายให้โดยนำเฉพาะค่าจ้างมาคำนวณจ่าย ไม่ได้นำค่าครองชีพและเปอร์เซ็นต์หรือเงินส่วนแบ่งรายได้จากค่าโดยสารมาคำนวณจ่ายให้ด้วย ส่วนโจทก์อื่นซึ่งเป็นลูกจ้างรายเดือนนั้น จำเลยนำเฉพาะเบี้ยเลี้ยงที่จ่ายให้เป็นรายวันเฉพาะวันทำงานมาคำนวณจ่ายโดยจ่าเบี้ยเลี้ยงเพิ่มให้อีก 1 เท่า มิได้นำค่าจ้างหรือเงินเดือนกับค่าครองชีพมาคำนวณจ่ายให้ด้วย โจทก์จำเลยแถลงไม่สืบพยาน

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ค่าครองชีพเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าทำงานในวันหยุด ให้จำเลยนำเฉพาะค่าครองชีพมาคำนวณจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ในสำนวนที่ 1ตามจำนวน - วันที่โจทก์ดังกล่าวได้ทำงานในวันหยุดที่ปรากฏในบัญชีที่จำเลยส่งศาล สำหรับโจทก์อื่นนอกจากนี้ให้จำเลยนำเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าครองชีพของแต่ละคนตามอัตราที่ได้รับอยู่ในเวลาที่ได้ทำงานในวันหยุดตามประเพณีหรือได้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์มาเป็นฐานในการคำนวณจ่ายค่าทำงานในวันหยุดได้ตามจำนวนวันทำงานในวันหยุดของโจทก์แต่ละคนในบัญชีที่จำเลยส่งศาลและให้จำเลยเสียดอกเบี้ยแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ในสำนวนที่ 1 และจำเลยทั้งสิบเอ็ดสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยข้อกฎหมายว่า ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์ทุกคนทำงานเป็นกะ กะละ 8 ชั่วโมง เงินส่วนแบ่งรายได้ค่าโดยสารหรือเงินเปอร์เซ็นต์จำเลยคิดคำนวณจ่ายให้โจทก์จากยอดรายได้ในแต่ละวันที่โจทก์เก็บได้จากผู้ใช้บริการเป็นอัตราร้อยละของยอดเงินดังกล่าว
โดยจำเลยจะจ่ายให้เมื่อโจทก์ทำงานเกินเวลาทำงานปกติคือเกินวันละ 8 ชั่วโมง ถ้าทำงานไม่ถึงวันละ 8 ชั่วโมงก็ไม่มีสิทธิได้รับ เว้นแต่การทำงานไม่ถึงวันละ 8
ชั่วโมงนั้นเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างสั่งให้หยุดอันเป็นการหยุดก่อนเวลาเพื่อประโยชน์ของจำเลย
จำเลยก็จะจ่ายเงินส่วนแบ่งรายได้จากค่าโดยสารให้ดังนี้ เงินส่วนแบ่งรายได้จากค่าโดยสารที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ในสำนวนที่ 1
จึงไม่ใช่เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานตามบทนิยามของคำว่า "ค่าจ้าง" ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515
เพราะจ่ายให้เฉพาะเมื่อลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานคือเกินวันละ8 ชั่วโมงและมีลักษณะไม่แน่นอนมากบ้างน้อยบ้างตามจำนวนเงินค่าโดยสารที่เก็บได้เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานและมิใช่เป็นการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้เพราะมิได้เป็นการคำนวณผลของงานที่สำเร็จเป็นหน่วย ลักษณะการทำงานของโจทก์จึงเป็นการทำงานโดยคำนวณเป็นระยะเวลาไม่ใช่คำนวณจากผลงาน
เงินส่วนแบ่งรายได้จากค่าโดยสารหรือเงินเปอร์เซ็นต์จึงไม่ใช่ค่าจ้างที่ต้องนำมาคำนวณจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า
การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดและกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นตามสัญญาจ้าง
จะนำค่าครองชีพมาเป็นฐานคำนวณค่าทำงานในวันหยุดไม่ได้นั้น เห็นว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 39มีความว่า
"ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างตามอัตราดังต่อไปนี้

(1)ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นเพิ่มไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างนวันทำงานตามจ
ำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด ปัญหาว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน
รายเดือนเท่านั้น หรือจะต้องนำค่าครองชีพมารวมด้วย

เห็นว่าค่าครองชีพเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยด้วย
เพราะค่าครองชีพเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันทำงานปกติของลูกจ้างมีจำนวนแน่นอนเป็นประจ
ำทุกเดือนทำนองเดียวกับค่าจ้าง จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง เมื่อลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง
นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงาน
ซึ่งต้องนำค่าครองชีพมารวมคำนวณด้วย ข้อความที่ว่า "ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด" นั้น
มีความหมายว่าในวันหยุดลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดคำนวณจากค่าจ้างทั้งหมดได้ชั่วโมงละเท่าใด
ก็ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่า
ไม่ได้หมายความว่านายจ้างมีสิทธิจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นหนึ่งเท่าของค่าจ้างรายชั่วโมงโดยไม่รวมค่าครองชีพ

พิพากษายืน

ผู้พิพากษา สุรัช รัตนอุดม - ขจร หะวานนท์ - จุนท์ จันทรวงศ์

แหล่งที่มา กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา