



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนต์ไพฑูริย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ทรูกล/พูน ไพริน/ทวิล จำเพาะ
ผาด มะนาว/พร้าว สะเท/แตร ตะโพน/โพน บ้านส้ม/โกสุม/ทองดี ทรบง



เรื่องที่ 47 คำว่า “เงินเดือน” ไม่มีในกฎหมายแรงงาน



Story

“พี่เพิ่งรู้ งาน HR เราพลาดหลายเรื่อง !”

นางสาว ส. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท เอ. ซึ่งมีพนักงานกว่า 800 คน ทิ้งตัวลงนั่ง อย่างหมดเรี่ยวแรง หลังจากกลับจากการไปพบพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

“เราจ่ายโอที ผิดมาตลอด, บริษัทเราจ่ายจากฐานเงินเดือนอย่างเดียว ไม่ได้จ่ายจากฐานค่าจ้าง, ลูกจ้างเขาไปร้องเรียนพนักงานตรวจแรงงาน เราผิดมาตลอดจริงๆ” เธอบอกลูกน้องฝ่าย HR ในห้องประชุมภายในของฝ่าย HR

“คำว่า เงินเดือน ไม่มีในกฎหมายแรงงาน !”



หลักกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

1. ในกฎหมายแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 , พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีแต่คำว่า “ค่าจ้าง”
2. ตัวอย่าง ความหมายของ คำว่า “ค่าจ้าง” ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานหลัก ให้ความหมายไว้ในมาตรา 5 ว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นราย ชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ตามพระราชบัญญัตินี้

3. ค่าจ้าง จึงไม่ใช่หมายถึงเฉพาะเงินเดือนอย่างเดียว แต่ยังหมายถึง เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ ที่เข้าข่ายเป็นค่าจ้างตามกฎหมายด้วย เช่น ค่าครองชีพ เงินเบี้ยเลี้ยง เงินเปอร์เซ็นต์การขายหรือส่วนแบ่งการขาย หรือ เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 การคำนวณค่าล่วงเวลา (มาตรา 61, มมาตรา 68) , ค่าทำงานในวันหยุด (มาตรา 62) , ค่าชดเชย (มาตรา 118) ค่าชดเชยพิเศษ (มาตรา 120, มาตรา 121, มาตรา 122) , เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 17) , การจ่ายเงินชดเชยวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างใช้ไม่หมด (มาตรา 64, มาตรา 67) แม้แต่การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 กำหนดให้คำนวณจากฐาน “ค่าจ้าง” ทั้งสิ้น ไม่ใช่ให้คำนวณจาก ฐาน “เงินเดือน”





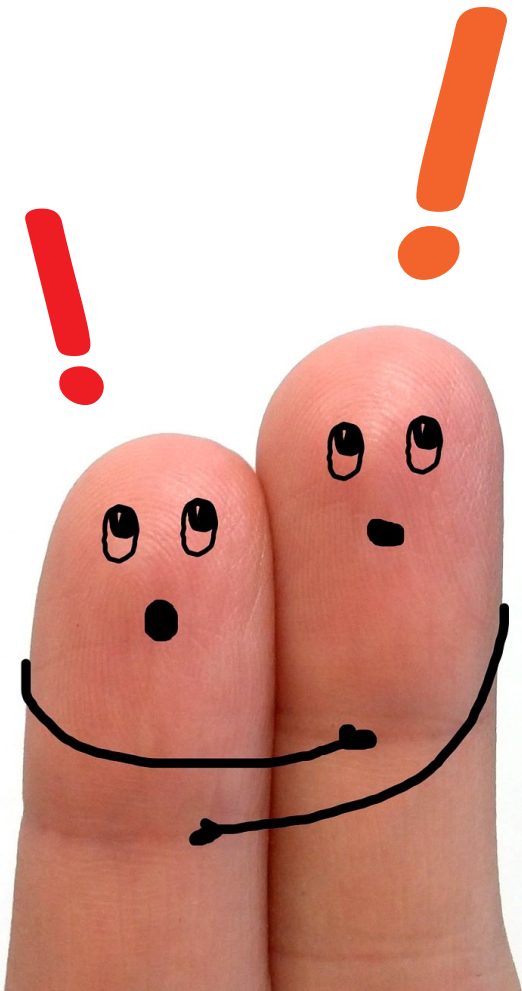
“พี่ ส. ค่ะ, หนูคำนวณเงินค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดที่จ่ายผิดย้อนหลังไปสองปี เอาตามอายุความฟ้องเรียกร้องก่อนนะพี่, พบว่าบริษัทเราจ่ายผิด จ่ายขาดไป ประมาณสองล้านบาทค่ะพี่, ยังไม่ได้คิดดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าห่านะคะ” เจ้าหน้าที่แผนกบุคคล แจ่งตัวเลขที่ต้องจ่ายเพิ่มให้พนักงานทั้งโรงงานตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทราบ,,,,,,,,,

เรื่องข้างต้นเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในบริษัท เอ. เมื่อ 3 ปีก่อน

มาปีนี้ มีเรื่องราวเกิดขึ้นอีก

“คุณ ส., เอาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เราทำไว้กับสหภาพแรงงานเมื่อปลายปีที่แล้วมาให้ผมดูหน่อย, ใกล้เคียงจ่ายโบนัสปีนี้แล้ว” กรรมการผู้จัดการโทรศัพท์ตามผู้จัดการฝ่ายบุคคลคนเดิมให้ไปพบ

“เรื่องที่สหภาพแรงงาน, เรียกร้องการจ่ายโบนัสเพิ่มเมื่อปลายปีที่แล้วนะ คุณเป็นเลขาตัวแทนฝ่ายบริษัทผู้บันทึกข้อตกลงในการเจรจาครั้งสุดท้าย คุณบันทึกไว้อย่างไร, ฉบับที่เอาไปจดทะเบียนที่แรงงานนะ !”





บริษัทจะจ่ายโบนัส ให้พนักงานของบริษัท

จำนวน 3 เดือนของฐานค่าจ้าง

“ตรงนี้ค่ะ” นางสาว ส. ชี้ให้ดูบันทึกข้อตกลง ข้อ 3.

“บริษัทจะจ่ายโบนัสให้พนักงานของบริษัท
จำนวน 3 เดือนของฐานค่าจ้างค่ะ “

“อะไรนะ จ่าย 3 เดือนของฐานค่าจ้างหรือ ?? !!

เฮ้ย ! ผมจำได้ว่าที่สหภาพกับบริษัทตกลงกัน สรุปว่าจ่าย
โบนัส 3 เดือน ไม่ใช่หรือ ? , ทำไมไปบันทึกว่า 3 เดือนของ
ฐานค่าจ้าง ???!!

“ทำไมหรือคะ ก็เมื่อปีก่อน ๆ เราก็เคยพลาดเรื่อง
คิดโอทีจากฐานเงินเดือนมันไม่ถูกต้อง พนักงานตรวจ
แรงงานบอกว่าต้องคิดจากฐานค่าจ้างไงคะ”

“ปิดไว้ ! การจ่ายโบนัส จ่ายจากฐานเงิน
เดือนอย่างเดียวได้ โบนัสเป็นสวัสดิการ บริษัท
จะจ่ายจากฐานอะไรก็อยู่ที่กติกาที่นายจ้างจะ
จ่าย เจตนาของบริษัท เราต้องการจ่ายจาก
ฐานเงินเดือนอย่างเดียว , แล้วคุณไปจดบันทึก
ข้อตกลงกับสหภาพฯ แบบนี้เอาไปลงทะเบียนแจ้ง
แรงงานแล้วด้วย ว่าจ่ายโบนัสจากฐานค่าจ้าง จ่าย
3 เดือน มันมีต้องจ่ายมากมายมากขึ้นหรือ !”

กรรมการผู้จัดการพาดฝ่ามือลงบนโต๊ะ อย่าง
โกรธจัด !



เมื่อพลาดแล้ว ไม่พัฒนา
ย่อมพลาดอีก

อรรถพล มนัสไพบุลย์
สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



*ชื่อที่ปรากฏในบทความนี้เป็นนามสมมติ

