



## หลักประกันการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง “ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างที่เป็นเด็ก”

มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน หรือทรัพย์สินอื่น หรือค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามิให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

## หลักประกันการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

๑. ห้ามนายจ้างเรียกรับหลักประกันการทำงาน / หลักประกันความเสียหายในการทำงาน
๒. เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพงาน เกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สิน หรืออาจก่อความเสียหายแก่นายจ้าง ตามประกาศ ข้อ ๔
๓. หลักประกันมี ๓ ประเภท
  - เงิน ต้องฝากธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่น นายจ้างต้องแจ้งบัญชีให้ลูกจ้างทราบภายใน ๗ วัน
  - ทรัพย์สิน มีได้เฉพาะสมุดเงินฝากประจำธนาคาร หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร
  - บุคคล
๔. ประกาศกระทรวง ฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๑ ให้รวมมูลค่าหลักประกันทุกประเภทแล้วต้องไม่เกิน ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ
๕. ประกาศฯ ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างดำเนินการให้หลักประกันที่มีมูลค่าเกินต้องลดลงไม่เกิน ๖๐ เท่า ภายในสามสิบวัน
๖. นายจ้างต้องคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ยให้ลูกจ้างภายใน ๗ วัน นับแต่เลิกจ้าง ลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

### ๑. พิจารณาจากวันที่ก่อให้เกิดความเสียหายเป็นสำคัญ

สัญญาทำขึ้นก่อนประกาศ ความเสียหายเกิดก่อนประกาศ ต้องบังคับตามสัญญา

ฎ.๑๐๗๔๓/๕๗ การที่ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑ ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างดำเนินการให้หลักประกันที่มีมูลค่าเกินจากนี้ให้ลดลงไม่เกินจากนี้ภายในสามสิบวัน เป็นการกำหนดวิธีปฏิบัติให้นายจ้างดำเนินการหลังจากประกาศมีผลใช้บังคับแล้ว มิใช่กรณีที่ทำให้ประกาศมีผลย้อนหลัง การค้ำประกันเป็นสิทธิในทางแพ่ง ต้องใช้กฎหมายในขณะเกิดเหตุหรือเกิดความเสียหาย เมื่อประกาศข้อ ๒ ระบุให้ประกาศมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑ เมื่อลูกจ้างก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๑ ก่อนวันที่ประกาศมีผลใช้บังคับ ต้องบังคับตามสัญญาค้ำประกันที่ผู้ค้ำประกันการทำงานของลูกจ้างได้ทำกับนายจ้างไว้

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

### ๑. พิจารณาจากวันที่ก่อให้เกิดความเสียหายเป็นสำคัญ

สัญญาที่ทำขึ้นก่อนประกาศ แต่ความเสียหายเกิดหลังประกาศ ต้องใช้ตามประกาศ

ฎ. ๑๒๖๔๐/๒๕๕๗ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑ ข้อ ๑๐ เป็นบทจำกัดความรับผิดของผู้ค้าประกันในความเสียหายในการทำงานให้แตกต่างไปจากหลักทั่วไปในเรื่องเสรีภาพในการทำสัญญา และข้อ ๑๒ กำหนดว่า กรณีที่มีการเรียกหรือรับหลักประกันเกินที่กำหนดไว้มาก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับนั้น ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างดำเนินการให้มีหลักประกันไม่เกินมูลค่าของหลักประกันตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ด้วย แสดงว่านายจ้างและลูกจ้างไม่อาจตกลงนอกเหนือจากหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ประกาศดังกล่าวกำหนด ดังนั้นสัญญาค้ำประกันตามที่ถูกจ้างทำไว้กับนายจ้างแม้จะทำการก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับก็ตาม แต่เมื่อประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับแล้ว ความรับผิดของผู้ค้าประกันซึ่งเกิดขึ้นภายหลังก็ต้องบังคับไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศฉบับนี้คือไม่เกิน ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับด้วย

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

### ๑. พิจารณาจากวันที่ก่อให้เกิดความเสียหายเป็นสำคัญ

สัญญาทำขึ้นก่อนประกาศ แล้วไม่ปรับแก้สัญญาให้เป็นไปตามประกาศ แต่กลับมาฟ้องตามสัญญา เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต เป็นโมฆะ

ฎ. ๒๗๘๒๐/๒๕๖๐ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑ ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน กำหนดให้การทำสัญญาค้ำประกันการทำงานต้องกำหนดวงเงินค้ำประกันที่นายจ้างเรียกให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบไม่เกินหลักสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ ไม่ได้ให้นายจ้างทำสัญญากำหนดวงเงินให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบเพียงใดก็ได้ แต่จะเรียกร้องให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบเกินกว่าหลักสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยไม่ได้ตั้งที่ใจที่อุทธรณ์ เพราะหากทำเช่นนั้นได้ นายจ้างก็สามารถฉวยโอกาสทางกฎหมายเรียกร้องผู้ค้าประกันให้ชำระค่าเสียหายเป็นจำนวนตามสัญญาค้ำประกันซึ่งเกินกว่าหลักสิบเท่าดังกล่าว โดยคาดหวังว่าได้รับชำระค่าเสียหายเต็มตามสัญญาหรือเกินกว่าหลักสิบเท่าตามกฎหมายจากผู้ค้าประกันซึ่งอาจไม่ทราบถึงสิทธิตามกฎหมายดังกล่าว ดังที่โจทก์มีหนังสือทวงถามให้จำเลยชำระค่าเสียหายเต็มจำนวนซึ่งเกินกว่าหลักสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยก่อนที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ อันแสดงให้เห็นว่าโจทก์มีได้สนใจที่จะปฏิบัติต่อผู้ค้าประกันด้วยความเคารพต่อประกาศกระทรวงฉบับดังกล่าว ที่ศาลแรงงานภาค ๓ วินิจฉัยว่า สัญญาค้ำประกันตามฟ้องตกเป็นโมฆะและพิพากษายกฟ้อง ขอบด้วยเหตุผลแล้ว

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

### ๑. พิจารณาจากวันที่ก่อให้เกิดความเสียหายเป็นสำคัญ

หากเป็นกรณีนายจ้างเพียงแต่ไม่แก้ไขสัญญาค่าประกันตามประกาศแต่ไม่ได้เรียกให้ผู้ค้าประกันชดใช้ค่าเสียหายเต็มวงเงินที่ค่าประกันก่อนฟ้องคดี ไม่ทำให้เป็นโมฆะ

ฎ.๖๑๙๖/๒๕๖๔ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๒ ที่กำหนดให้นายจ้างดำเนินการให้หลักประกันที่มีมูลค่าเกินจากนี้ให้ลดลงไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ มีความหมายเพียงว่า หากนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันที่เป็นทรัพย์สินซึ่งมิใช่ทรัพย์สินตามข้อ ๙ หรือที่เป็นบุคคลค่าประกันเกินจำนวนดังกล่าวก่อนประกาศใช้บังคับ ให้นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องเอาจากหลักประกันนั้นได้ไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ ในกรณีที่ผู้ค้าประกันต้องร่วมรับผิดที่เกิดขึ้นตั้งแต่หรือหลังจากที่ประกาศมีผลใช้บังคับเท่านั้น แม้โจทก์ไม่แก้ไขสัญญาค่าประกันให้จำเลยรับผิดไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับตามประกาศ ข้อ ๑๒ ก็ทำให้สัญญาค่าประกันเป็นโมฆะไม่ เพียงแต่ต้องรับผิดไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับเท่านั้น

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

### ๒. หลักประกันเป็นเงินสดต้องนำฝากธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่นโดยมีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน

ฎ. ๘๐๐๐/๒๕๕๙ นายจ้างต้องนำเงินประกันฝากธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นโดยมีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน และคืนเงินประกันในบัญชีเงินฝากนั้นพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีแก่ลูกจ้างต่อไป โดยนายจ้างจะเก็บรักษาเงินประกันวิธีอื่นหรือนำไปจัดหาผลประโยชน์อื่นใดนอกจากนี้ไม่ได้ เมื่อโจทก์ไม่ได้แยกบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคนไว้และนำดอกเบี้ยของลูกจ้างแต่ละคนโอนมารวมกันไว้ที่กองทุนสวัสดิการพนักงานทั้งการจ่ายเงินปันผลแก่ลูกจ้างทุกสิ้นปีก็เป็นการปันผลคืนแก่ลูกจ้างในรูปแบบของสินค้ามิใช่ดอกเบี้ย จึงเป็นการปฏิบัติที่ไม่ชอบ

ฎ.๓๐๓๔/๔๕ นายจ้างนำเงินประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้างฝากไว้กับบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์อันเป็นสถาบันการเงินในนามลูกจ้าง จึงเป็นการปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ แล้ว แม้ นายจ้างจะไม่ได้แจ้งชื่อธนาคาร ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชีให้ลูกจ้างทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ก็ไม่มีผลกระทบต่อกรเรียกเก็บเงินประกันความเสียหายในการทำงานที่เรียกเก็บโดยชอบแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธินำเงินประกันดังกล่าวมาหักจากค่าเสียหายที่ลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้นในการทำงานได้

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

๓. ลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันได้ต้องเป็นไปตามประกาศ ฯ โดยเฉพาะต้องเกี่ยวข้องกับเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ได้แก่ ๑. งานสมุห์บัญชี ๒. งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน ๓. งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุดิบค่าคือ เพชร พลอย เงิน ทองคำ ทองคำขาว และไข่มุก ๔. งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง ๕. งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน ๖. งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ ๗. งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สินให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการทำงานนั้น

ฎ.๖๑๕๗/๔๖ ผู้จัดการอาคารชุดแม้จะมีใช้พนักงานการเงิน แต่เป็นผู้ควบคุมเงินของนายจ้าง

ฎ.๓๐๓๔/๔๕ ผู้จัดการสถานีบริการน้ำมันต้องรับผิดชอบร้านสะดวกซื้อของนายจ้าง เรียกประกันได้

ฎ.๖๖๘/๔๕ พนักงานทำความสะอาด ไม่ใช่งานเกี่ยวกับการเงิน

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

### ๔. การตกลงเป็นอย่างอื่นนอกจากกฎหมายแม้ลูกจ้างยินยอมก็ไม่ได้

ฎ.๑๒๖๒๐/๕๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ วรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะหักไปชำระหนี้อื่นที่ไม่ใช่ค่าเสียหายจากการทำงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ แม้ใจทักจะยินยอมให้จำเลยหักเงินหลักประกันการทำงานของใจทักไปชำระค่าประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลของใจทัก เป็นการยินยอมให้จำเลยไม่ต้องคืนเงินหลักประกันให้แก่ใจทักทั้งที่ไม่ใช่หนี้ค่าเสียหายจากการทำงานให้แก่จำเลย ขัดต่อมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงเป็นโมฆะ จำเลยต้องคืนเงินหลักประกันการทำงานแก่ใจทักเต็มจำนวน

ฎ.๗๓๓๓/๕๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๐ วรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ว่า หากลูกจ้างทำงานไม่ครบ ๑ ปี ยินดีให้นายจ้างยึดเงินประกัน จึงเป็นข้อตกลงที่แตกต่างจากบทบัญญัติข้างต้นซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ตกเป็นโมฆะ

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

๕. หลักประกันเป็นทรัพย์สินมีได้เฉพาะสมุดเงินฝากประจำธนาคารหรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร

๖. การตีความสัญญาประกันการทำงานต้องเคร่งครัด ไม่ตีความขยายให้ต้องรับผิดเกินกรณีที่ระบุในสัญญา

ไม่ครอบคลุมการทำงานหลังสิ้นสุดสัญญา

ฎ. ๘๓๗๔/๒๕๕๙ สัญญาค้ำประกันที่ผู้ค้ำประกันมีความรับผิดเพียงฝ่ายเดียว การตีความให้ผู้ค้ำประกันรับผิดจึงต้องเป็นไปโดยเคร่งครัด จะตีความไปในทางขยายความรับผิดของผู้ค้ำประกันให้เกินเลยไปกว่าข้อความที่ปรากฏชัดแจ้งในสัญญาค้ำประกันไม่ได้ จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ ไว้ต่อโจทก์โดยสัญญาค้ำประกันนั้นไม่มีข้อความชัดแจ้งให้จำเลยที่ ๒ รับผิดกรณีจำเลยที่ ๑ พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของโจทก์แล้วไปทำงานกับนายจ้างอื่นที่ประกอบกิจการค้าลักษณะเดียวกันหรือเป็นการแข่งขันกับโจทก์ภายในกำหนด ๒ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จึงต้องตีความให้เป็นคุณแก่จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ต้องเสียในมูลหนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๑ จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิดในกรณีที่จำเลยที่ ๑ พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของโจทก์แล้วไปทำงานกับนายจ้างอื่นที่ประกอบกิจการค้าลักษณะเดียวกันหรือเป็นการแข่งขันกับโจทก์ภายในกำหนด ๒ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

ไม่ต้องรับผิดในความเสียหายก่อนสัญญา

ฎ. ๑๓๕๘๒/๒๕๕๖ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ จำเลยที่ ๓ ทำสัญญาค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ โดยยอมรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วม สัญญาค้ำประกันไม่มีข้อความระบุไว้ชัดแจ้งว่าจำเลยที่ ๓ ยอมรับผิดในหนี้ที่จำเลยที่ ๑ ก่อให้เกิดขึ้นก่อนวันที่ทำสัญญาค้ำประกัน จำเลยที่ ๓ จึงไม่ต้องรับผิดในหนี้ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๘

ฎ. ๙๒๘/๒๕๕๖ แม้สัญญาค้ำประกันหมาย จ. ๕ จะระบุว่าจำเลยที่ ๒ ในฐานะ ผู้ค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ ยินยอมรับผิดชดใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างของจำเลยที่ ๑ ในกรณีที่จำเลยที่ ๑ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ทุกประการก็ตาม แต่ความรับผิดดังกล่าวหมายถึงความเสียหายที่จำเลยที่ ๑ ก่อให้เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานให้แก่โจทก์ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานหมาย จ. ๓ เท่านั้น ส่วนข้อตกลงตามหนังสือแนบท้ายสัญญาจ้างหมาย จ. ๔ ซึ่งจำเลยที่ ๑ ตกลงจะชดใช้ค่าปรับอีกส่วนหนึ่งจำนวน ๕ เท่าของค่าเสียหายแก่โจทก์ เพิ่งจัดทำขึ้นภายหลังจากจำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้ำประกันหมาย จ. ๕ แล้ว โดยจำเลยที่ ๒ มิได้ลงชื่อให้ความยินยอมด้วย ข้อตกลงดังกล่าวจึงไม่มีผลผูกพันจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องรับผิดชำระค่าปรับจำนวน ๕ เท่า แก่โจทก์

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

ไม่ต้องรับผิดในตำแหน่งอื่นของลูกจ้างนอกจากที่กำหนดในสัญญา

ฎ. ๑๕๙๐๔/๒๕๕๓ จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค่าประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์ในตำแหน่งพนักงานบริการ ผู้โดยสาร การที่โจทก์ย้ายตำแหน่งจำเลยที่ ๑ ไปทำหน้าที่เลขานุการผู้อำนวยการใหญ่อาวุโสฝ่ายการพาณิชย์ มีหน้าที่ที่เพิ่มความเสี่ยงภัยและความรับผิดให้จำเลยที่ ๒ มากขึ้นกว่าที่ระบุไว้ในหนังสือสัญญาค่าประกัน เมื่อจำเลยที่ ๑ ทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน หรือทำละเมิดเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานในขณะที่ทำหน้าที่เลขานุการผู้อำนวยการใหญ่อาวุโสฝ่ายการพาณิชย์ ไม่ใช่ในขณะที่ทำงานตำแหน่งพนักงานบริการผู้โดยสาร จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิดในฐานะผู้ค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

ไม่ต้องรับผิดกรณีที่ลูกจ้างทำความเสียหายแก่ผู้อื่นที่ไม่ได้ระบุในสัญญา

ฎ. ๒๐๑๙/๒๕๔๕ สัญญาค่าประกันระบุว่า เมื่อจำเลยที่ ๑ เข้าปฏิบัติงานกับโจทก์แล้วภายหลังทำให้ทรัพย์สินของโจทก์สูญหายหรือเสียหายด้วยประการใด ๆ ก็ดี ฉ้อโกงหรือยักยอกก็ดี จำเลยที่ ๒ ยอมรับชดใช้แทนจำเลยที่ ๑ จนครบถ้วน การที่โจทก์ให้จำเลยที่ ๑ ไปช่วยเก็บเงินจากลูกค้าให้แก่บริษัท ส. แล้วจำเลยที่ ๑ ไม่นำเงินไปมอบให้แก่บริษัท ส. ดังนี้ จำเลยที่ ๑ มิได้ทำให้ทรัพย์สินของโจทก์สูญหายหรือเสียหาย และจำเลยที่ ๑ ก็ได้ฉ้อโกงหรือยักยอกทรัพย์สินของโจทก์ จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิดตามสัญญาค่าประกันดังกล่าว การที่โจทก์ชดใช้เงินแก่บริษัท ส. แทนจำเลยที่ ๑ จะถือว่าเป็นกรณีที่จำเลยที่ ๑ ทำให้ทรัพย์สินของโจทก์สูญหายหรือเสียหายตามถ้อยคำในสัญญาค่าประกันไม่ได้

ฎ. ๘๕๘๗/๒๕๔๔ จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค่าประกันจำเลยที่ ๑ ไว้แก่บริษัท ส. และบริษัทในกลุ่มบริษัท ย. ทุกบริษัท ซึ่งจำเลยที่ ๑ ได้รับค่าสิ่งจากบริษัท ส. ให้ย้ายไปปฏิบัติงาน ดังนี้ สัญญาค่าประกันดังกล่าวมีความหมายว่า จำเลยที่ ๒ จะค้ำประกันจำเลยที่ ๑ แก่บริษัท ย. และเฉพาะแก่บริษัทในกลุ่มบริษัท ย. ทุกบริษัทซึ่งมีสภาพเป็นนิติบุคคลอยู่แล้วในขณะที่จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้ำประกันเท่านั้น เมื่อขณะที่จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้ำประกันจำเลยที่ ๑ โจทก์ยังไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล โจทก์จึงไม่ใช่คู่สัญญากับจำเลยที่ ๒ แม้จำเลยที่ ๑ จะเป็นลูกจ้างของโจทก์ สัญญาค้ำประกันฉบับดังกล่าวก็หาได้ครอบคลุมถึงโจทก์ด้วยไม่ จำเลยที่ ๒ จึงไม่จำเป็นต้องร่วมรับผิดกับจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

### ๗. การทำสัญญาประนีประนอมทำให้สัญญาประกันเดิมสิ้นผลไป สัญญาประกันใหม่ไม่ต้องเป็นไปตามประกาศ

การทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ทำให้สัญญาค่าประกันการทำงานตามประกาศสิ้นผลไป สัญญาค่าประกันที่เพิ่มขึ้นหลังลูกจ้างถูกเลิกจ้างแล้วจึงเป็นการค้าประกันการใช้หนี้ทั่วไป ไม่อยู่ภายใต้บังคับของประกาศกระทรวง

ฎ. ๖๙๘๐/๒๕๕๙ โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดตามสัญญาค่าประกันการทำงาน ที่จำเลยประกันการทำงานของลูกจ้างต่อโจทก์ในวงเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง โจทก์กับจำเลยทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันโดยจำเลยยอมชำระหนี้ให้โจทก์ ๒๕๐,๐๐๐ บาท ทำให้ความรับผิดของจำเลยตามสัญญาค่าประกันการทำงานระงับสิ้นไป และทำให้จำเลยต้องรับผิดตามสัญญาประนีประนอมยอมความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๐ และมาตรา ๕๘๒ สัญญาประนีประนอมยอมความทำขึ้นหลังจากที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑ แล้ว ไม่มีลักษณะเป็นสัญญาค่าประกันการทำงานของลูกจ้าง สัญญาประนีประนอมยอมความจึงไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

### ๘. จะบังคับตามสัญญาได้ต้องปรากฏความเสียหายที่เป็นจริง

ฎ. ๑๒๓๔๒/๒๕๕๘ นายจ้างจะมีสิทธิหักเงินประกันหรือนำเงินประกันไปชดเชยค่าเสียหายได้นายจ้างต้องได้รับความเสียหายก่อน หากนายจ้างไม่ได้รับความเสียหายก็ไม่มีสิทธิหักเงินประกันไปชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างจะอาศัยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่ง หรือประกาศของนายจ้างมาหักเงินประกันการทำงานมาหักเงินดังกล่าวโดยไม่มี ความเสียหายไม่ได้ นายจ้างจึงอาศัยประกาศการหักเงินหรือแบบพิมพ์รายงานสินค้าขาด-เกินจากการตรวจนับสต็อกที่ลูกจ้างยินยอมรับ ผิดกรณีสินค้าเกินสต็อกมาหักเงินประกันของลูกจ้างโดยนายจ้างไม่ได้รับความเสียหายไม่ได้ (ฎ. ๘๐๒๙/๒๕๕๔ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)



## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

### ๙.สัญญาประกันการทำงานไม่ใช่ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

ฎ.๖๐๘/๕๐ สัญญาค้ำประกันการทำงานที่กำหนดให้ผู้ค้ำประกันต้องรับผิดชอบนี้แก่นายจ้างแทนลูกจ้างโดยไม่ต้องทวงถามให้ลูกหนี้ต้องชำระหนี้ก่อน เป็นการกำหนดให้ผู้ค้ำประกันร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างอย่างลูกหนี้ร่วมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๙๑ ซึ่งตามมาตรา ๖๙๑ กำหนดให้ผู้ค้ำประกันที่ต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกหนี้นี้ย่อมไม่มีสิทธิตามมาตรา ๖๘๘ ถึงมาตรา ๖๙๐ การที่ผู้ค้ำประกันต้องปฏิบัติตามบทกฎหมายดังกล่าวจึงมิใช่การรับภาระมากเกินไปที่กฎหมายกำหนด มิได้มีผลให้ผู้ค้ำประกันปฏิบัติหรือรับภาระเกินกว่าที่วิญญูชนจะพึงคาดหมายได้ตามปกติประเพณีของสัญญาค้ำประกันแต่อย่างใด จึงมิใช่ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

## ความรับผิดตามสัญญาประกันการทำงาน หรือความเสียหายในการทำงาน

๑๐.หากนายจ้างมีหลักเกณฑ์การค้ำประกันการทำงานที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างและผู้ค้ำประกันกว่าที่ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๑ กำหนดไว้ ก็ต้องผูกพันตามนั้น

ฎ. ๖๒/๒๕๔๓ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการค้ำประกันการทำงานของนายจ้าง เป็นเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานที่ทำเป็นหนังสือ จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตาม เมื่อข้อตกลงนี้มีผลผูกพันนายจ้างและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้ค้ำประกันการทำงานของลูกจ้าง ผู้ค้ำประกันย่อมมีสิทธิเรียกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อต่อสู้นายจ้างให้ปฏิบัติตามได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๙๔

## กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมพอสมควรแก่กรณี

มาตรา ๑๔/๑ มีเหตุผลในการใช้ทำนองเดียวกันกับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งมีเหตุผลในการใช้ว่า “เนื่องจากหลักกฎหมายเกี่ยวกับนิติกรรมหรือสัญญาที่ใช้บังคับอยู่มีพื้นฐานมาจากเสรีภาพของบุคคล ตามหลักของความคิดดีลิตีของการแสดงเจตนา รัฐจะไม่เข้าแทรกแซงแม้ว่าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เว้นแต่จะเป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่ในปัจจุบัน สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจเหนือกว่าถือโอกาสอาศัยหลักดังกล่าวเอาเปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจด้อยกว่าอย่างมากซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่สงบสุขในสังคม สมควรที่รัฐจะกำหนดกรอบของการใช้หลักความคิดดีลิตีของการแสดงเจตนาและเสรีภาพของบุคคล เพื่อแก้ไขความไม่เป็นธรรมและความไม่สงบสุขในสังคมดังกล่าว โดยกำหนดแนวทางให้แก่ศาลเพื่อใช้ในการพิจารณาว่าข้อสัญญา หรือข้อตกลงใดที่ไม่เป็นธรรม และให้อำนาจแก่ศาลที่จะสั่งให้ข้อสัญญาหรือข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมนั้นไม่มีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น”

## กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

๑. แม้สัญญาจ้างแรงงานจะไม่มีแบบแต่นายจ้างเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดเงื่อนไข อาจจะกำหนดเป็นสัญญาสำเร็จรูปหรือไม่ก็ได้ การตีความสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่ง จึงต้องให้เป็นคุณแก่ลูกจ้างซึ่งโดยปกติมิใช่ผู้ที่กำหนด
๒. นำหลักการของพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาใช้กับสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรได้ คือ (๑) ข้อตกลงยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดที่เกิดจากการผิดสัญญา (๒) ข้อตกลงให้ต้องรับผิดหรือรับภาระมากกว่าที่กฎหมายกำหนด (๓) ข้อตกลงให้สัญญาสิ้นสุดลงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือให้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้โดยอีกฝ่ายหนึ่งมิได้ผิดสัญญาในข้อสาระสำคัญ (๔) ข้อตกลงให้สิทธิที่จะไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติตามสัญญาในระยะเวลาที่ล่าช้าได้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (๕) ข้อตกลงให้สิทธิคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกร้องหรือกำหนดให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องรับภาระเพิ่มขึ้นมากกว่าภาระที่เป็นอยู่ในเวลาทำสัญญา (๖) ข้อตกลงที่กำหนดวิธีคิดดอกเบี้ยทบต้นที่ทำให้ผู้บริโภคต้องรับภาระสูงเกินกว่าที่ควร

## กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

๓. การที่ศาลแรงงานจะสั่งตามมาตรา ๑๔/๑ ต้องปรากฏก่อนว่าสัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างดังกล่าวไม่เป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐ ซึ่งบัญญัติว่า “การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพันวิสัย หรือเป็นการ ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ” หรือไม่

๔. เมื่อไม่เป็นโมฆะแล้วจึงพิจารณาต่อไปว่าสัญญานั้นเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบหรือไม่ เป็นการเกินสมควรหรือเอาเปรียบกันเกินกว่าจะพึงคาดหมายได้หรือไม่

๕. การพิจารณาข้อตกลงที่ทำให้ได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งตามวรรคสาม จะเป็นการได้เปรียบเกินสมควรหรือไม่ เป็นดุลพินิจของศาลซึ่งควรนำพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๑๐ มาใช้พิจารณาโดยอนุโลม ซึ่งบทบัญญัติมาตรา ๑๐ บัญญัติว่า “ในการวินิจฉัยว่าข้อสัญญาจะมีผลบังคับเพียงใดจึงจะเป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีให้พิเคราะห์ถึงพฤติการณ์ทั้งปวง รวมทั้ง (๑) ความสุจริต อำนาจต่อรอง ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ความเข้าใจ ความสันตจิตใจ ความคาดหมาย แนวทางที่เคยปฏิบัติ ทางเลือกอย่างอื่น และทางได้เสียทุกอย่างของคู่สัญญาตามสภาพที่เป็นจริง (๒) ปกติประเพณีของสัญญาชนิดนั้น (๓) เวลาและสถานที่ในการทำสัญญาหรือในการปฏิบัติตามสัญญา (๔) การรับภาระที่หนักกว่ามากของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง”

## กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

ฎ.๙๐๕๐/๕๙ สัญญาระหว่างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างกับจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างสมัครใจผูกพันกันตามโครงการจ่ายเงินโบนัสในรูปแบบหุ้นสามัญ ซึ่งจำเลยจัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการส่งเสริมและจูงใจให้ลูกจ้างรักภักดีต่อองค์กรเป็นสัญญาจ้างแรงงาน โดยสัญญามีข้อตกลงไว้ในกรณีที่การจ้างแรงงานของพนักงานสิ้นสุดลง พนักงานจะไม่มีสิทธิจองซื้อหุ้น โดยไม่ได้กำหนดถึงกรณีลูกจ้างลาออก ทั้งยังกำหนดเงื่อนไขล่อลวง ๆ ไม่ชัดเจนว่าสาเหตุที่ไม่ได้จองซื้อหุ้นหรือยกเลิกสิทธิการจองซื้อหุ้นเกิดจากการกระทำหรือความผิดของฝ่ายใด ทั้งยังไม่มีข้อกำหนดอัตราค่าปรับหรือริบเงินโบนัสตามพฤติการณ์การกระทำที่เป็นเหตุให้ไม่ได้จองซื้อหุ้น เมื่อพิจารณาสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของโจทก์ ระดับค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์อื่นของโจทก์ ฐานะแห่งกิจการของจำเลย สภาพเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป และสภาพข้อบังคับโครงการประกอบกันแล้ว ข้อบังคับโครงการดังกล่าวของจำเลย ทำให้จำเลยในฐานะนายจ้างได้เปรียบโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจสั่งให้ข้อตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ โดยให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสส่วนที่ยังไม่ได้นำไปซื้อหุ้นพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

## กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

ฎ. ๖๙๐/๒๕๕๒ ข้อตกลงในสัญญาให้ทุนฝึกอบรมต่างประเทศที่กำหนดให้จำเลยต้องกลับมาทำงานกับโจทก์เป็นเวลา ๓ ปี มิฉะนั้นต้องเสียเบี้ยปรับ ๓ เท่า ของจำนวนค่าใช้จ่ายที่จำเลยจะต้องชดใช้คืนพร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นั้น จำเลยสามารถจะเลือกเอาได้ว่าจะกลับมาทำงานกับโจทก์หรือชดใช้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคืนโจทก์พร้อมทั้งเสียเบี้ยปรับ ๓ เท่าของจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้คืน ข้อกำหนดเบี้ยปรับ ๓ เท่า จึงไม่เป็นข้อกำหนดที่ทำให้จำเลยต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ

ฎ. ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔ จำเลยมอบอำนาจให้ไตเรือเป็นตัวแทนกำหนดค่าจ้างลูกจ้างตำแหน่งต่าง ๆ ตามอัตราทั่วไป โดยประมาณให้ลูกจ้างแต่ละคนทราบเมื่อแรกเข้าทำงาน หลังจากออกเรือทำงานไปสองเที่ยวเรือแล้วจึงจะกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงให้ ลูกจ้างทราบ การที่จำเลยจะมากำหนดอัตราค่าจ้างในภายหลังโดยลดค่าจ้างเมื่อเรือกลับเข้าฝั่งโดยอ้างว่าปรึกษาหารือกับไตเรือเท่ากับเป็นการกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

## กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

ฎ. ๗๕๗๐/๒๕๕๙ คู่มีอสำหรับพนักงานขาย ที่กำหนดให้พนักงานขายต้องรับผิดชอบบัญชีขายทุกรายการที่ตนเองขาย เช่น ร้านค้าเก็บเงินไม่ได้ เช็คคืน เป็นต้น เป็นการตกลงประกันการก่อให้เกิดความเสียหายไว้ล่วงหน้าว่าลูกจ้างที่มีส่วนได้รับค่าตอบแทนการขายจะต้องรับผิดชอบใช้ความเสียหายจากการตัดสินใจขายสินค้าให้แก่ลูกค้าของนายจ้าง อันมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนสิทธิและผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงไม่มีผลเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

แต่การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกำหนดระเบียบให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยชอบและสุจริตแล้วยังจะต้องรับผิดชอบชดใช้ความเสียหายที่ตนมิได้ก่อให้เกิดขึ้นด้วย ย่อมเป็นระเบียบที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง คู่มีอสำหรับพนักงานขายดังกล่าวควรมีผลบังคับใช้ให้โจทก์รับผิดชอบชำระค่าสินค้าแทนลูกค้าของจำเลยได้เฉพาะกรณีที่โจทก์ตัดสินใจขายสินค้าและรับชำระค่าสินค้าด้วยเช็คจากลูกค้าโดยไม่ถูกต้องและไม่สุจริตอันเป็นผลให้ไม่สามารถเก็บเงินค่าสินค้าให้แก่จำเลยได้เท่านั้น

## กรณีที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

ฎ. ๒๕๔๘/๒๕๓๓ สัญญาที่บริษัทโจทก์ทำกับจำเลยทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างว่าภายในกำหนดเวลา ๒๔ เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือดำเนินการไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย (สุดแต่ จะพึงปรับได้ กับกรณีของลูกจ้าง) ซึ่ง ผลกระทบอันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทโจทก์ที่ตนได้ เคยมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วย ในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทโจทก์ โดย ไม่ได้ได้รับความยินยอมจากบริษัทโจทก์ สัญญาดังกล่าวไม่ได้ห้ามจำเลยทั้งสองไม่ให้กระทำโดยเด็ดขาด คงห้ามจำเลยเฉพาะสิ่งที่เป็นการแข่งขันกับงานของบริษัทโจทก์ และในส่วนของงานที่จำเลยเคยทำกับบริษัทโจทก์ ทั้งเป็นการห้ามเพียงตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น ไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดเสียทีเดียว จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีในเชิง การประกอบธุรกิจโดยชอบไม่ขัดต่อ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ.

## วันและเวลาทำงานปกติ

เวลาทำงานปกติ ไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน และ ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ (ม.๒๓)

- วันที่ทำงานน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง ตกลงรวมกับวันอื่นได้ แต่ไม่เกิน ๙ ชั่วโมง/วัน
- ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง ลูกจ้างตามผลงาน ได้รับค่าตอบแทนส่วนที่เกิน ๘ ชั่วโมง ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างปกติ
- ถ้าลักษณะหรือสภาพงานไม่อาจประกาศเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดงานได้ ให้ตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ต้องไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน และ ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์

## วันและเวลาทำงานปกติ

ฎ.๒๘๖๔/๑๖ เมื่อลูกจ้างทำงานตามวันเวลาที่ตกลงจ้างกันแล้ว แม้จะไม่ครบ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามอัตราที่ตกลงกัน เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ นายจ้างไม่มีสิทธิหักชั่วโมงทำงานในวันหยุดไปชดเชยชั่วโมงทำงานในวันทำงานปกติที่ยังไม่ครบ ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แม้ลูกจ้างยินยอมก็ไม่เป็นผลบังคับ

ฎ.๑๓๙๕/๔๘ พนักงานรับแจ้งอุบัติเหตุ จะออกไปตรวจสอบอุบัติเหตุต่อเมื่อได้รับแจ้งทางโทรศัพท์ การประจำอยู่บ้าน แม้จะเตรียมพร้อมที่จะออกไปทำงาน แต่ตราบไต่ที่ยังไม่ได้ไปตรวจสอบอุบัติเหตุจะถือว่าทำงานให้นายจ้างไม่ได้ จึงเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่และไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ เมื่อไม่ปรากฏว่าได้ตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานวันละกี่ชั่วโมง ต้องถือว่ามีการกำหนดวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง และรวมสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง

ฎ.๕๙๙๓/๒๕๔๙ นายจ้างให้ลูกจ้างขับรถขนส่งเป็นกะ กะละ ๒๔ ชั่วโมง แล้วจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักเพียง ๒๔ ชั่วโมง แล้วถือเอาว่าการให้หยุดพักผ่อนเพียง ๒๔ ชั่วโมง นี้เท่ากับจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์แล้วไม่น้อยกว่า ๑ วัน จึงเป็นการไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกซึ่งกำหนดวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง และไม่ได้จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน

## วันและเวลาทำงานปกติ

งานอันตราย ตามกฎกระทรวง ฉ.๒ ทำงานไม่เกิน ๗ ชั่วโมง/วัน และ ๔๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

- (๑)งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต้ น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- (๒)งานเกี่ยวกับแก๊สมันตภาพรังสี
- (๓)งานเชื่อมโลหะ
- (๔)งานขนส่งวัตถุอันตราย
- (๕)งานผลิตสารเคมีอันตราย
- (๖)งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย
- (๗)งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

## WORK AT HOME/TELEWORK/RIGHT TO DISCONNECT

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓/๑ บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของ นายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีที่มีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ ลูกจ้างนำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถาน ประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดย ความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## WORK AT HOME/TELEWORK/RIGHT TO DISCONNECT

- (๑) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (๒) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (๔) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- (๕) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องจากการทำงาน

เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการ ติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถาน ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง

## WORK AT HOME/TELEWORK/RIGHT TO DISCONNECT

### ๑. กำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ

การตกลงกันตามมาตรา ๒๓/๑ วรรคหนึ่ง ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างด้วย

การตกลงกันตามมาตรา ๒๓/๑ วรรคหนึ่ง ต้องเกิดจากความตกลงยินยอมของทั้งสองฝ่าย โดยอาจจะตกลงเพื่อความยินยอมทั้งก่อนทำสัญญาจ้างหรือระหว่างเป็นสัญญาจ้างก็ได้ การตกลงนี้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องเป็นผู้จัดให้มีขึ้น ซึ่งตามมาตรา ๒๓/๑ วรรคสอง ให้นำได้ ๒ ประการ คือ ประการแรกให้ทำเป็นหนังสือ ซึ่งอาจเป็นข้อตกลง สัญญา หรือเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องและทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้ อีกประการหนึ่งคือการทำเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง

### ๒. กำหนดกรอบในการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

### ๓. กำหนดสิทธิของลูกจ้างในการยุติการติดต่อสื่อสารกับนายจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงาน

สิทธิในความเป็นส่วนตัวหรือ PRIVACY RIGHTS ได้รับการรับรองโดยองค์การสหประชาชาติ โดยมาตรา ๑๒ แห่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (THE UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS)

## WORK AT HOME/TELEWORK/RIGHT TO DISCONNECT

อนุสัญญาว่าด้วยความรับผิดชอบต่อครอบครัวของคนที่ทำงาน ค.ศ. ๑๙๘๑ พร้อมข้อเสนอแนะ หรือ THE WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES CONVENTION, 1981 (NO.156) AND THE RECOMMENDATION, 1981 (NO.165) โดยกำหนดมาตรการเพื่อยกระดับการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งการลดเวลาทำงานทั้งในและนอกเวลาทำงานปกติ นอกจากนี้ยังช่วยให้ตารางการทำงานมีความยืดหยุ่นเพื่อให้มีเวลาพักผ่อนและวันหยุดมากขึ้น

สหภาพยุโรปมีหลักการคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวที่ได้รับการยืนยันในกฎบัตรว่าด้วยสิทธิพื้นฐาน (CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS) มาตรา ๗

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งยุโรป (THE EUROPEAN CONVENTION ON HUMAN RIGHTS)

มาตรา ๒๓/๑ วรรคสาม กำหนดสิทธิที่ลูกจ้างสามารถปฏิเสธการติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานหลังจากสิ้นสุดการทำงานในเวลาทำงานปกติหรือหลังจากสิ้นสุดการทำงานล่วงเวลา ตามที่ตกลงกันไว้ในมาตรา ๒๓/๑ (๒) เพื่อคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างไม่สามารถนำเหตุที่ไม่สามารถติดต่อลูกจ้างนอกเวลาทำงานได้มาลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้างได้ มีข้อยกเว้นเพียงกรณีที่ลูกจ้างให้ความยินยอม ซึ่งความยินยอมนั้นต้องทำเป็นหนังสือและต้องทำไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว

### ๔. กำหนดรับรองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

ไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติระหว่างลูกจ้างซึ่งทำงานแบบ TELEWORK กับลูกจ้างตามปกติที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในลักษณะเดียวกัน

### ๕. ไม่มีสภาพบังคับทางอาญา



## ค่าจ้าง

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ “ค่าจ้าง” คือ เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ...รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตาม พ.ร.บ.นี้

### ๑. ค่าจ้างต้องเป็นเงิน

ฎ. ๘๗๙๔/๒๕๕๐ จำเลยจัดอาหารและหอพักให้พนักงานอาศัยเป็นสวัสดิการโดยคำนวณเป็นค่าอาหารและค่าหอพักเพื่อถือเป็นรายได้เพื่อคำนวณภาษี จึงเป็นเพียงสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่ลูกจ้างเท่านั้นไม่ใช่ค่าจ้าง

### ๒. ต้องเป็นเงินของนายจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้าง

ฎ. ๑๙๘๔/๕๗ โจทก์จัดให้แพทย์และพยาบาลไปดูแลสถานประกอบกิจการ สถานประกอบกิจการจ่ายเงินให้แพทย์และพยาบาลผ่านโจทก์ซึ่งโจทก์จะหักค่าติดต่อแล้วจ่ายส่วนที่เหลือ เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างที่โจทก์จ่ายให้แพทย์และพยาบาล

ฎ. ๘๗๙๔/๕๐ ค่าบริการที่นายจ้างเรียกเก็บจากผู้มาใช้บริการร้อยละ ๑๐ แล้วนายจ้างนำมาเฉลี่ยให้ลูกจ้างทุกคนเท่า ๆ กัน โดยนายจ้างหักไว้ร้อยละ ๑๐ เพื่อเป็นต้นทุนสิ่งของชำรุดเสียหายในแต่ละเดือน ไม่ใช่ค่าจ้าง

## ค่าจ้าง

### ๓. จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ฎ. ๖๕๗๘/๕๙ ภาษีเงินได้ที่จำเลยออกให้โจทก์ เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและเป็นการจ่ายแทนโจทก์ มิได้จ่ายให้แก่โจทก์ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

### ๔. ตอตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ

ฎ. ๒๓๓๕/๒๓ ลูกจ้างทำงานประจำที่สำนักงานได้รับเงินเดือนปกติอยู่แล้ว เบี้ยเลี้ยงเดินทางที่ลูกจ้างได้เมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัดเป็นครั้งคราวนั้น เป็นการตอบแทนการไปทำงานต่างจังหวัดนอกเหนือการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้าง

ฎ. ๑๗๒/๒๔ ค่าพาหนะที่ได้รับเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท โดยไม่ปรากฏว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เสียไปโดยแท้จริง จะจ่ายน้อยหรือมากกว่าก็ยังได้ในอัตรานี้ แม้จะเรียกค่าพาหนะ ก็คือเงินตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานในตำแหน่ง จึงเป็นค่าจ้าง

## ค่าจ้าง

### ๕. จ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน มิใช่เพื่อการอื่นใด

พิจารณาจากวัตถุประสงค์ที่จ่ายเป็นหลัก หากเคยจ่ายเป็นสวัสดิการ แม้ภายหลังจะจ่ายเป็นเงินก็ยังเป็นสวัสดิการ

ฎ.๔๘๑-๔๘๒/๕๑ เบี้ยเลี้ยงที่จ่ายเมื่อทำงานครบจำนวนวันในงวดการทำงาน ๑๕ วัน หากทำไม่ครบจะไม่ได้ เป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้ขยัน ไม่ใช่ค่าจ้าง แต่เบี้ยเลี้ยงประจำวัน วันละ ๑๐ บาท จ่ายแก่พนักงานที่มาทำงานทุกวัน จึงจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ จึงเป็นค่าจ้าง

ฎ.๘๗๙๔/๕๐ จัดอาหารและหอพักให้พนักงานเป็นสวัสดิการ มิใช่ค่าจ้าง

ฎ.๑๕๔๖๒/๕๘ เปลี่ยนจากรถประจำตำแหน่งเป็นคาร์ดและค่าน้ำมัน ยังคงเป็นสวัสดิการ

ฎ.๓๙๓๔/๕๗ ค่ารับรองลูกค้า ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ที่เคยจ่ายตามยอดใบเสร็จเป็นค่าใช้จ่าย แม้จะเปลี่ยนเป็นไม่ต้องนำไปเสริมมาเบิกแล้วจ่ายประจำให้แน่นอน ก็เป็นเพียงเปลี่ยนวิธีจ่าย ไม่ได้เปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการจ่าย จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

## ค่าจ้าง

เคยจ่ายเป็นค่าจ้าง แม้ภายหลังจ่ายเป็นสวัสดิการก็ยังเป็นค่าจ้าง

ฎ.๖๕๓๓-๖๕๓๔/๕๖ คำนายหน้าการขายเดิมคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ต่อมานายจ้างเปลี่ยนหลักเกณฑ์การจ่ายใหม่โดยจ่ายตามระยะเวลาที่ลูกจ้างชำระค่าสินค้าและให้ลูกจ้างได้รับเมื่อมียอดขายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมาย แม้นายจ้างจะอ้างว่าเพื่อจูงใจให้ทำยอดขายได้แต่ก็ยังคงคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานนั่นเอง จึงเป็นค่าจ้าง

หากไม่ปรากฏวัตถุประสงค์ แต่มีการจ่ายเสมือนค่าจ้าง อาจแปลได้ว่าเป็นค่าจ้าง

ฎ.๒๐๒๙/๒๓ การที่จ้างเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอนเท่ากับเงินเดือน ค่าครองชีพที่โจทก์ได้รับจึงเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่จ้างเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

ฎ.๑๘๖๖๐-๑๘๖๗๗/๕๗ เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ต้องเป็นไปตามมาตรา ๕ ผู้ใดจะวางระเบียบหรือตกลงให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ เมื่อนายจ้างตกลงจ่ายค่าครองชีพแก่ลูกจ้างมีกำหนดจ่ายเป็นรายเดือนเดือนต่อมாதำนองเดียวกับเงินเดือน โดยไม่ปรากฏว่าจ่ายค่าครองชีพเกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะหรือจ่ายเพื่อช่วยเหลืออื่นใด ค่าครองชีพดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้าง

## ค่าจ้าง

พิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการจ่ายโดยไม่พิจารณาชื่อของเงินที่จ่าย

ฎ.๘๗๕/๒๕๔๔ ค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารที่จ่ายให้แก่โจทก์ในชื่อค่าครองชีพ แม้จะไม่เรียกว่าค่าจ้าง แต่ก็มีสาระสำคัญที่จะถือว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่

๖. ค่าจ้างรวมถึงเงินที่จ่ายในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

ฎ.๔๖๐๐/๖๐ ค่าตอบแทนการขายที่คำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน แม้ลูกจ้างจะไม่สามารถขายได้ทุกเดือนจึงไม่ได้รับค่าตอบแทนการขายทุกเดือน ก็ยังเป็นค่าจ้าง

ฎ.๗๘๘๑/๕๓ ค่านายหน้าในการยึดรถคำนวณจากจำนวนรถที่ยึดได้ในอัตราแน่นอนคันละ ๑,๐๐๐ บาท นอกเหนือจากค่าจ้างรายเดือน เป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานคำนวณตามผลงานที่ทำได้ เป็นค่าจ้าง

ฎ.๓๖๓๑-๓๖๖๗/๕๒ ค่าเที่ยวที่กำหนดให้ตามระยะทางเป็นสำคัญโดยไม่ได้คำนึงถึงระยะเวลาในการขับรถ แสดงว่าไม่ได้จ่ายเพื่อตอบแทนการเดินทางไปปฏิบัติงานในเวลาทำงานปกติ ทั้งไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงให้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ จึงเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เป็นค่าจ้าง