

# ทำไม “โบนัส” จึงกลายเป็น “ค่าจ้าง”



ไพศาล เตมีย์  
กรรมการผู้จัดการ  
บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด

ช่วงใกล้สิ้นปีอย่างนี้ เรื่องที่พนักงานมักใจจดใจจ่อก็คือเรื่องของการขึ้นเงินเดือนและการจ่ายโบนัสประจำปี ผมเลยขอเอาเรื่องของ “โบนัส” มาเขียน ว่ามีประเด็นที่ต้องระมัดระวังอยู่บางประการนอกเหนือจากเรื่องที่ต้องพิจารณากันเป็นปกติอยู่แล้วว่าปีนี้ควรจะให้โบนัสเท่าไรก็ดี ด้วยหลักเกณฑ์อะไร

## เรื่องที่ต้องระวังที่แล้วก็คือ อย่าให้ “โบนัส” กลายเป็น “ค่าจ้าง” ครับ

โดยปกติแล้ว เรื่องของ “โบนัสประจำปี” ที่บริษัทต่างๆจ่ายกันอยู่นั้น แทบไม่มีประเด็นอะไรที่จะตีความว่าเป็น “ค่าจ้าง” ทั้งนี้ก็เพราะเงินโบนัสไม่ได้เป็นเงินที่จ่ายประจำเท่าๆกันทุกปี แต่จะจ่ายมากน้อยเท่าไรก็ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของกิจการนั้นเป็นสำคัญปีไหนกำไรมากก็จ่ายมาก ถ้ากำไรน้อยก็จ่ายน้อยจ่ายเพื่อเป็นรางวัลพิเศษให้กับพนักงาน ส่วนปีไหนที่ถึงขั้นขาดทุน อย่างนี้ก็ไม่มีใครมาบังคับได้ว่าต้องจ่ายโบนัส

เคยมีคดีที่นำไปฟ้องร้องกันในศาลว่าเงินโบนัสเป็นค่าจ้างหรือไม่ ก็เห็นศาลตัดสินมาว่าไม่ใช่ค่าจ้างแทบทั้งสิ้น

แต่มาระยะหลังๆ บางบริษัทแทนที่จะเรียกว่าเป็นเงินโบนัส กลับไปเรียกว่าเป็น “เงินเดือนเดือนที่ 13” ก็เลยเริ่มมีประเด็นถกเถียงกันขึ้นมาอีกว่าเงินเดือนเดือนที่ 13 นี้ เป็นค่าจ้างหรือไม่

มีบริษัทแห่งหนึ่ง รับโอนลูกจ้างมาจากบริษัทอีกแห่งหนึ่งที่มีการจ่ายเงินเดือนเดือนที่ 13 ก็เลยต้องรับสภาพการจ้างนี้มาด้วย ต่อมาเมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้าง ปรากฏว่าลูกจ้างนำคดีไปฟ้องศาลว่าจ่ายค่าชดเชยและเงินต่างๆ ที่ต้องจ่ายเมื่อให้ออกจากงานไม่ครบเนื่องจากไม่ได้เอาเงินเดือนเดือนที่ 13 มาเป็นฐานค่าจ้างในการคิดคำนวณ

ว่าไปแล้ว เวลาเลิกจ้างพนักงานก็แทบไม่มีองค์กรไหนที่เอาเงินโบนัสมาคิดเป็นฐานค่าจ้างเพื่อคำนวณค่าชดเชยหรือครบ กรณีนี้อีกเช่นกัน เขาไม่ได้เอาเงินเดือนเดือนที่ 13 มาเป็นฐานคิดคำนวณเพราะเห็นว่ามันเป็นเงินโบนัส

เรื่องนี้ก็สู้กันไปถึงศาลฎีกา ปรากฏว่า ศาลตัดสินว่าเงินเดือนเดือนที่ 13 ที่กำหนดกันอย่างที่เล่ามานั้น “เป็นค่าจ้าง” นายจ้างไม่ได้เอามารวมเป็นฐานค่าจ้างในการคิดเงินต่างๆที่ต้องจ่ายเมื่อให้ออกจากงาน ก็เลยแพ้คดีไปตามระเบียบ

ผมนำเอาเรื่องนี้มาเขียนเพราะอยากให้องค์กรระวางประเด็นนี้ อย่าเผลอไปเรียก “โบนัส” ว่า “เงินเดือนเดือนที่ 13” จนเป็นที่เข้าใจกันทั่วไปว่าต้องได้เงินเดือนเดือนที่ 13 เป็นการประจำทุกปี เพราะอาจไปเข้าใจว่าเป็น “ค่าจ้าง” ได้

เท่าที่ผ่านมา เงินโบนัสนั้นน้อยมากครับที่จะมีโอกาสถูกตีความเป็นค่าจ้างอย่างที่เล่ามาแล้ว เพราะเงินโบนัสเป็นเงินรางวัลพิเศษที่จ่ายเนื่องจากผลประกอบการโดยตรงเป็นสำคัญไม่มีเงื่อนไขอะไรเลยที่จะต้องจ่ายเป็นการแน่นอนเท่ากันทุกปี จึงแทบไม่มีประเด็นอะไรที่จะเข้าข่ายการเป็นค่าจ้าง

แต่การไปเรียกว่าเงินเดือนเดือนที่ 13 นี้สิครับ ทำให้การตีความเรื่องโบนัสอาจเปลี่ยนไปจนอาจกลายเป็นค่าจ้างได้ เพราะคำว่า “เงินเดือน” ใครก็รู้นั่นเป็นค่าจ้างแน่ๆ

และแม้ว่าจะไม่ได้ระบุกันไว้ในสัญญาจ้าง ก็อย่าเพิ่งชะล่าใจ เพราะต้องไม่ลืมว่าสัญญาจ้างหรือสภาพการจ้างนั้นไม่จำเป็นต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรเสมอไป แต่ถือตามประเพณีที่ปฏิบัติกันอยู่เป็นสำคัญ

อย่างตัวอย่างในเรื่องของโบนัสนี้ ถ้าไปเรียกกันจนเป็นที่เข้าใจว่ามีเงินเดือนเดือนที่ 13 อีกทั้งยังจ่ายกันมาสม่ำเสมอทุกปี กรณีอย่างนี้ถ้ามีเรื่องราวกันขึ้นมา ก็ไม่แน่แล้วนะครับว่าศาลอาจนำฎีกานี้มาตีความเทียบเคียงว่าเป็น “ค่าจ้าง” ก็เป็นได้(หากสนใจศึกษารายละเอียดของฎีกาเพิ่มเติม หาได้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10327/2558)

เมื่อตัดสินว่าเป็นค่าจ้างแล้ว เรื่องจะไม่จบแค่เรื่องค่าชดเชยเพียงอย่างเดียว เรื่องอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการคิดค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด อีกทั้งเรื่องของเงินสมทบประกันสังคม ล้วนต้องใช้ค่าจ้างเป็นฐานในการคิดคำนวณทั้งสิ้น ซึ่งก็จะพาลมีประเด็นไม่ถูกต้องไปหมด



ดังนั้นเรียกว่า “โบนัส” อย่างเดิมดีแล้ว ทั้งมีความยืดหยุ่นในการให้และยังไม่ทำให้ไปสับสนปนเปกับคำว่าเงินเดือนซึ่งอาจกลายเป็นค่าจ้าง พาลให้เรื่องอื่นๆ ต้องนำเอาเรื่องนี้มาคิดคำนวณกันหมด

เรื่องนี้ละเอียดๆ กันไว้หนอยนะครับ