



Storytelling on Labour Law 2021

หยิก เมืองแมน / แทน พันทาง / จ่าง ตระกูล / พูน โปธิน / ถวิล จำเพาะ
ผาด มะนาว / พราว สะเทก/ แตร ตระพน/ โผน บ้านสุ่ม / โทศุม / ทองดี กระบง

เรียบเรียง - อรรถพล มนต์ไพบุลย์

เรื่องที่ 3 เบี้ยเลี้ยง เป็นค่าจ้างหรือไม่

Story

หยิก เมืองแมน วางหนังสือ “เพลงกระบี่ สี่ จัน ผิง” ที่กำลังอ่านในวันหยุดลงข้างตัว เดินไปหยิบโทรศัพท์มือถือที่วางอยู่บนโต๊ะ

“ พี่หยิก, ผม ประเสริฐ ครับ พี่ จำผมได้ไหมครับ ตอนนี้ ผมอยู่บริษัท ก. ครับ เมื่อวันศุกร์ที่ผ่านมา บริษัทเลิกจ้างผม พี่..ผมถามหน่อยสิครับ ผมเป็นพนักงานขาย นอกจากเงินเดือนแล้ว มี **เบี้ยเลี้ยงออกขายวันละ 200 บาท** เวลาบริษัทเลิกจ้างผม จ่ายค่าชดเชย บริษัทเขาไม่เอา เบี้ยเลี้ยงไปรวมคำนวณค่าชดเชย, จริง ๆ แล้วต้องเอาเบี้ยเลี้ยงมารวมคำนวณไหมพี่ ”



ประเด็นกฎหมาย : เบี้ยเลี้ยง เป็นค่าจ้างหรือไม่ ?!



บทกฎหมาย : พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 นิยามคำว่า “ค่าจ้าง”



คำพิพากษาฎีกาที่ 4213 - 4214 / 2530 โจทก์เป็นพนักงานส่งเสริมการขาย มีหน้าที่ต้องออกไปปฏิบัติการในต่างจังหวัดเป็นประจำทุกเดือน เดือนละประมาณ 19 วัน ในการออกปฏิบัติงานในต่างจังหวัดนั้น จำเลยจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้โจทก์วันละ 240 บาท ซึ่งเงินดังกล่าวมีจำนวนแน่นอน และเป็นภาระเบาจ่าย เงินเบี้ยเลี้ยงที่จำเลยจ่ายให้โจทก์จึงเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานของโจทก์ ถือเป็นค่าจ้าง





คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2335 / 2523 ค่าเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัด ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัดเมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งเป็นครั้งคราว โดยลูกจ้างทำงานประจำอยู่ที่สำนักงานของนายจ้าง เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการออกไปทำงานต่างจังหวัดนอกเหนือไปจากการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงไม่เป็นค่าจ้าง

ต้องดูจากลักษณะ การจ่ายเป็นหลัก ไม่ใช่ ดูชื่อที่เรียกอย่างเดียว



วิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกา -

1. ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาหลาย ๆ เรื่องที่ผ่านมา เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ และมีลักษณะของการเหมาจ่าย มีจำนวนแน่นอนเท่ากัน มีโอกาสเป็นค่าจ้าง

2. “เงินเบี้ยเลี้ยง” ความหมายจริง ๆ แล้ว คือเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าอาหารและเครื่องดื่มในเวลาทีออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่แต่บางครั้งนายจ้างจ่ายเงินแบบเดียวกันให้ลูกจ้าง นายจ้างแต่ละนายจ้างอาจเรียกชื่อเงินนั้นต่างกันไป การจะพิจารณาว่าเงินอะไร เป็นค่าจ้าง หรือไม่ใช่ค่าจ้าง จะต้องดูจากลักษณะการจ่ายเป็นหลัก ไม่ใช่ดูชื่อที่เรียกอย่างเดียว

3. คำพิพากษาศาลฎีกาแรก (ฎีกาที่ 4213-4214 / 2530) ลูกจ้างทำงานฝ่ายขาย มีหน้าที่ต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ไปพบลูกค้าเป็นงานหลักมากถึงเฉลี่ย 19 วันต่อเดือน (เดือนหนึ่ง มี 30 วัน หักวันหยุดประจำสัปดาห์ออกไป เหลือวันทำงานของลูกจ้าง 22 ถึง 26 วัน) การต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ถึงเดือนละ 19 วัน ถือว่ามาก ถือเป็นงานหลักที่ต้องออกไป และลักษณะการจ่าย เป็นการเหมาจ่ายวันละ 240 บาท จึงเป็นค่าจ้าง



4. ส่วนคำพิพากษาฎีกาที่สอง (ฎีกาที่ 2335 / 2523) หน้าหลักของลูกจ้าง ไม่ใช่ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ เพียงแต่ในแต่ละเดือนอาจต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่บ้าง **เป็นครั้งคราวเท่านั้น** เงินเบี้ยเลี้ยงที่กำหนดให้ถ้าออกไป จะได้เท่าไร ๆ นั้น จึงให้เป็นครั้งคราวได้เป็นค่าอาหารและเครื่องดื่ม จึงไม่ใช่ค่าจ้าง



“ คุณประเสริฐ งานที่คุณทำให้บริษัทของคุณ คุณมีหน้าที่หลัก ที่ต้องออกไปพบลูกค้า เกือบทั้งเดือน มีสัปดาห์สุดท้ายเท่านั้นที่ต้องเข้า Office เพื่อมาเคลียร์เอกสาร ส่งฝ่ายบัญชี, มิฉะนั้น เจอฝ่ายบัญชี ค่า 55555 เงินเบี้ยเลี้ยง เป็นค่าจ้าง ครับ , ต้องเอามารวมกับเงินเดือนในการจ่ายค่าชดเชย ”

“ พี่หยิก!, ฉันผมฟ้องบริษัทนะ เรียกเงินชดเชยส่วนที่ขาด, พี่รู้จักใครเป็นทนายเก่ง ๆ ด้านแรงงานบ้างไหม แนะนำหน่อยครับ ”



**ถ้าติดกระดุมเม็ดแรกผิด
เม็ดต่อไปก็ผิดหมด**

อรรถพล มนัสไพบุลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด