



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนต์ไพบูลย์

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



เรื่องที่ 44 หักค่าจ้าง ลูกจ้างมาทำงานสาย

Story

“โอฮาโยะ – อรุณสวัสดิ์ครับ หัวหน้า”

โผน บ้านส้ม กล่าวทักทาย พร้อมกับตัวโค้ง
อย่างนอบน้อม ต่อหัวหน้าแผนกชาวญี่ปุ่น

“บ๊ะ ! เจ้าโผน วันนี้ แท เตาะพุดญี่ปุ่นหรืออะ”
แตร ตะโพน กระเช้าเพื่อน เมื่อเดินคล้อยหลังหัวหน้า

“เฮ้ย , วันนี้ เจ้าเซิด มาสายอีกแล้วว่ะ !!
, มาสายไป 1 ชั่วโมง เห็นเจ้าเซิดบอกว่า บริษัทจะ
ตัดเงินค่าแรงมัน 1 ชั่วโมง ” แตร ตะโพน เล่า



ลูกจ้างมาทำงานสาย

นายจ้างจะหักเงินค่าจ้างได้หรือไม่ ?



ข้อกฎหมาย และคำพิพากษาคดีแรงงาน ที่เกี่ยวข้อง

1. ห้ามไม่ให้นายจ้าง หักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน
ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ยกเว้นหักได้ 5
กรณี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
มาตรา 76 (1) – (5)
2. การมาทำงานสาย นายจ้างหักค่าจ้าง ตามเวลาที่สาย
ไม่ได้ เพราะเป็นการขัดมาตรา 76

3. การมาทำงานสาย นายจ้างควรบริหารด้วยวิธีการอื่น ไม่ใช่ไปหักค่าจ้าง เช่น หักคะแนน การประเมินเรื่องสถิติมาทำงาน , การให้รางวัลเบี่ยชยัน (ไม่สาย ไม่ป่วย ไม่ขาด ไม่ลา ในแต่ละเดือน) หรือหากมาสายบ่อยๆ ก็ควรลงโทษทางวินัย เช่น ตักเตือน เป็นต้น

4. บางองค์กรเขียนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในลักษณะ หากลูกจ้างมาทำงานสาย นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่สาย เช่น มาสาย 30 นาที ไม่จ่ายค่าจ้าง 30 นาที, มาสาย 1 ชั่วโมง ไม่จ่ายค่าจ้าง 1 ชั่วโมง นายจ้างอ้างว่าใช้หลัก no work no pay ซึ่งแนวทางพิจารณาของศาลในคดีแรงงานส่วนใหญ่จะตัดสินว่า ลูกจ้างมาสาย นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหรือหักค่าจ้างไม่ได้ เพราะจะเป็นการขัดมาตรา 76

5. แต่กรณีลูกจ้างขาดงาน และมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดไว้ ในลักษณะ ลูกจ้างขาดงาน นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างในวันที่ขาดงาน (ด้วยหลัก no work no pay) นั้น สามารถปฏิบัติได้



บริหารด้วยวิธีการอื่น ไม่ใช่ไปหักค่าจ้าง



อ้างหลัก no work no pay

แต่แนวทางพิจารณาของศาลในคดีแรงงานส่วนใหญ่ นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหรือหักค่าจ้างไม่ได้ เพราะขัด**มาตรา 76**





คำพิพากษาฎีกา ที่ตัดสินไว้เป็นหลัก
ยึดถือปฏิบัติ เรื่อง no work no pay ได้แก่



คำพิพากษาฎีกาที่ 11095 / 2556

ลูกจ้างมาทำงานสายบ่อย ๆ นายจ้างเลิกจ้างได้
โดยไม่ต้องบอก

กล่าวล่วงหน้า และตามข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงานกำหนดว่าบริษัทจะไม่จ่ายค่าจ้าง
กรณีลูกจ้างขาดงานหรือถือว่าขาดงาน เมื่อ
ลูกจ้างขาดงาน จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่
ขาดงานดังกล่าว

ศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้โจทก์ทำหน้าที่เป็นโพรแมน ถูกเลิกจ้างให้
มีผลวันที่ 6 มกราคม 2549 โจทก์มาทำงานควบคุมงานที่ไซต์งาน โดย
วันที่ 27, 28 และ 29 ธันวาคม 2548 โจทก์มาทำงานเวลา 9.00 น. แทนที่
จะมาถึงในเวลา 8.30 น. ซึ่งเป็นเวลาเริ่มงาน โจทก์มาทำงานสายวัน
ละครึ่งชั่วโมง และ วันที่ 5 มกราคม 2549 โจทก์มาทำงานเวลา 9.30 น.
การที่โจทก์มาทำงานสายไปวันละครึ่งชั่วโมงหลายวัน ถือได้ว่าโจทก์ทำ
ประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง
และสุจริต ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 แล้ว
จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และตามข้อ
บังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดว่า นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างกรณี
ลูกจ้างขาดงานหรือถือว่าขาดงาน ดังนั้น เมื่อโจทก์ขาดงานในวัน
ที่ 4 มกราคม 2549 โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันดังกล่าว
โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพียงวันที่ 1, 2, 3 และ 5 มกราคม 2549 เท่านั้น
เมื่อโจทก์ได้รับค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท หารด้วย 30 เท่ากับค่าจ้าง
วันละ 500 บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้าง จำนวน 2,000 บาทเท่านั้น

หลักกฎหมายแรงงาน

“มาทำงานสาย นายจ้างจะใช้วิธีหักค่าจ้างไม่ได้”



นักตื่นเช้า ได้นอนตัวอ้วน

อรรถพล มนัสไพบุคลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



*สื่อที่ปรากฏในบทความนี้เป็นนามสมมติ