



การคิดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

“บริษัททำธุรกิจขนส่งทางบก รายได้ของพนักงานในแต่ละวัน คือฐานเงินเดือน ปัจจุบันรวมค่าเที่ยววิ่งรถ รวมกับเกินวันละ 400 บาท อยู่แล้ว

หากตุลาคมนี้ มีการปรับค่าแรงขั้นต่ำทั่วประเทศ 400 บาท ทางบริษัท จะไม่ปรับฐานค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำได้ไหม?”



อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องเทียบจาก “ค่าจ้าง” ครับ

ค่าจ้างตามความหมายของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ อาจเป็นจ่ายตอบแทนการทำงานเป็นรายเดือน เป็นรายวัน หรือเป็นรายชั่วโมง รวมทั้งจ่ายให้ตามผลงานที่เข้าหลักเกณฑ์เป็นค่าจ้าง

ในงานขนส่งทางบก ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถส่งสินค้า สมมติได้ค่าจ้างวันละ 363 บาท เงินที่นายจ้างจ่ายนี้ ถือเป็นค่าจ้าง และหากนายจ้างจ่ายเงินค่าเที่ยวในเวลาทำงานตามปกติ เช่น ขับรถส่งสินค้าจากคลังสินค้าของบริษัทไปส่งให้ลูกค้า จ่ายให้ตามระยะทางไกลหรือใกล้ เช่น เที่ยวไกล จ่ายเที่ยวละ 200 บาท, เที่ยวใกล้ จ่ายเที่ยวละ 100 บาท เงินค่าเที่ยวนี้อาจเข้าลักษณะเป็นค่าจ้างตามผลงาน เมื่อเป็นค่าจ้างแล้ว หากแต่ละวันที่ทำงานในเวลาทำงานปกติ รวมกันกับค่าจ้างที่จ่ายเป็นรายวันแล้ว ได้ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถือว่านายจ้างไม่ได้ปฏิบัติผิดกฎหมายเรื่องการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครับ

ตามคำถาม ปัญหาอยู่ที่ว่าเงินอื่นที่บริษัทที่ถามมานั้น เป็นค่าจ้างหรือไม่ ต้องดูตรงนั้นด้วยครับ และอย่าไปเอาเงินที่นายจ้างต้องจ่ายช่วงทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติที่นายจ้างต้องจ่ายเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนที่ทำตามมาตรา 65 (9) มารวมเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนะครับ (เงินตรงนั้นคล้ายจ่ายเป็นค่าล่วงเวลา แต่ตามมาตรา 65 (9) ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา มีสิทธิได้เงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งบางบริษัทงานขนส่งอาจเรียกว่าค่าเที่ยวก็ได้ แล้วแต่บริษัทเรียก)



เรื่องคล้าย ๆ กันนี้ เคยมีคำพิพากษาฎีกาวินิจฉัยไว้ว่า เงินเบี้ยเลี้ยงหรือเงินค่าเที่ยว (ที่นายจ้างเรียก) ที่นายจ้างจ่ายให้ ลูกจ้างตามเที่ยวที่ขับรถบรรทุกไปส่งสินค้าต่างจังหวัดมากน้อย แล้วแต่ระยะทางและจำนวนคนขับว่ามีคนเดียวหรือสองคน

การออกไปต่างจังหวัดจะต้องมีคำสั่งของนายจ้าง หากไม่ออกไปต่างจังหวัดจะไม่ได้รับเบี้ยเลี้ยงหรือค่าเที่ยวนั้น เป็นการออกไปทำงานในต่างจังหวัดนอกเหนือไปจากการทำงานในเวลาทำงานปกติของการทำงาน ไม่มีพฤติการณ์ใดสอด แสดงว่านายจ้างจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางหรือค่าเที่ยวนี้ให้แก่ ลูกจ้าง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานในเวลา ปกติของวันทำงานด้วย เงินเบี้ยเลี้ยงหรือค่าเที่ยวดังกล่าว จึงไม่เป็นค่าจ้าง

นอกจากนี้ยังมีคำพิพากษาฎีกาที่ 1754-1766/2553 ได้วินิจฉัยไว้ พอจะเป็นแนวทางตอบคำถามของคุณได้ คดีนั้น ศาลวินิจฉัยไว้ว่า “ค่าเที่ยว” ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ ลูกจ้างที่เป็นพนักงานขับรถสินค้าโดยกำหนดเป็นอัตรา แน่นนอนตามระยะทาง และจ่ายให้ทั้งในเวลาทำงานปกติและ นอกเวลาทำงานปกติ “ค่าเที่ยว” ในส่วนที่ตอบแทนการ ทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ จึงเป็นเงินที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตาม สัญญาจ้าง เป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แต่ส่วนที่ตอบแทนการ ทำงานนอกเวลาทำงานปกติร้อยละ 70 ไม่เป็นค่าจ้าง จึงต้อง นำเฉพาะ “ค่าเที่ยว” ส่วนที่เป็นค่าจ้างไปรวมกับเงินเดือน เพื่อพิจารณาว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือไม่ (คำพิพากษาฎีกาที่ 1795-1834/2553 ก็วินิจฉัย ในทำนองเดียวกัน)

ผู้ตอบ : อ.อรรถพล มนัสไพบุลย์



คำอธิบายที่ให้ขึ้นกับข้อเท็จจริงและ เงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานจริง

หากจะนำคำตอบไปปฏิบัติ ควรทำหนังสือ หารือและแนบรายละเอียดทั้งหมด สอบถาม ไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อทราบ แนวคำตอบอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น