

# หักเงินค่าจ้างเพราะเหตุลูกจ้างขาดงาน ได้หรือไม่ส่งมอบทรัพย์สินคืนได้หรือไม่



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักบริหารบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

**การ**หักเงินตัวอย่างตามมาตรา 76 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้น มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ได้รับความเดือดร้อนเพราะถูกหักค่าจ้าง อันจะทำให้รายได้จากการทำงานลดลง และลูกจ้างอาจหมดกำลังใจในการทำงานที่ไม่ได้รับเงินเต็มเม็ดเต็มหน่วย โดยนายจ้างจะหักได้เฉพาะเข้าช้อยกเว้นเท่านั้น ดังที่บัญญัติไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ตามบทบัญญัติดังกล่าว การจะให้นายจ้างหักเงินลูกจ้างได้นั้น นายจ้างจะต้องดำเนินการเรื่องหนึ่งเสียก่อน จึงจะมีอำนาจในการหักเงินค่าตอบแทนของลูกจ้างเพื่อชำหนี้ตามลำดับที่ 2 ถึง 4 ได้ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อให้ความ

ยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะเสียก่อน หากนายจ้างไม่ดำเนินการให้ครบถ้วน หรือนายจ้างหักเงินค่าตอบแทนลูกจ้างผิดไปจากที่กฎหมายกำหนด เช่น หักเพื่อชำระหนี้ธนาคาร หักเพื่อชำระหนี้บุคคลภายนอกที่กฎหมายมิได้กำหนด นายจ้างย่อมมีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 144 ต้องโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ นั้นหมายความว่า ถ้านายจ้างเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลอาจถูกโทษปรับ ส่วนกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้ว่าการรัฐวิสาหกิจก็อาจต้องรับผิดชอบในฐานะสมัคกันเป็นตัวการร่วมกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานด้วย

ปัญหาที่ว่าพบบันอยู่เป็นประจำ 2 เรื่องว่าหักได้ เรื่องแรก เรื่องที่ลูกจ้างขาดงานมาหักค่าจ้างของลูกจ้างได้หรือไม่ กับเรื่องที่ส่งลูกจ้างหยุดงาน (ลาออก) และไม่ส่งมอบเอกสาร และทรัพย์สินคืน





**จะหักเงินค่าจ้างได้หรือไม่** ศาลฎีกาได้วินิจฉัยเรื่องนี้ไว้ว่า การหักค่าจ้างเนื่องจากการขาดงานกับกรณีหยุดงานและไม่ส่งมอบเอกสารทรัพย์สิน ไม่เข้าข้อยกเว้นตามบทบัญญัติของกฎหมาย นายจ้างจึงไม่มีสิทธิหักค่าจ้าง

**เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 14541-14551/2557** นายจ้างจะหักค่าจ้างได้ก็ต่อเมื่อเป็นไปตามข้อยกเว้นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง...เว้นแต่ เป็นการหักเพื่อ (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม...” การที่กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย และตารางแนบท้ายกำหนดว่าขาดงานหัก 2 เท่า และจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างหักค่าจ้างของโจทก์ที่ 3 ที่ 5 ถึงที่ 8 และที่ 10 เป็น 2 เท่าของค่าจ้างรายวันที่โจทก์ดังกล่าวได้รับในอัตราวันละ 350 บาท โดยหักค่าจ้างโจทก์ที่ 3 ซึ่งขาดงาน 21 วัน จำนวน 1,400 บาท โจทก์ที่ 5 ซึ่งขาดงาน 1 วัน จำนวน 700 บาท โจทก์ที่ 6 ซึ่งขาดงาน 4 วัน จำนวน 2,800 บาท โจทก์ที่ 7 ซึ่งขาดงาน 4 วัน จำนวน 2,800 บาท โจทก์ที่ 8 ซึ่งขาดงาน 2 วัน จำนวน 1,400 บาท และโจทก์ที่ 10 ซึ่งขาดงาน 63 วัน จำนวน 44,100 บาท เช่นนี้ เป็นกรณีที่จำเลยหักค่าจ้างเนื่องจากการขาดงาน ซึ่งไม่เข้าข้อยกเว้นตามบทกฎหมายดังกล่าว จำเลยไม่มีสิทธิหักค่าจ้างจำนวนดังกล่าว เมื่อหักไว้แล้วจำเลย จึงต้องคืนค่าจ้างจำนวนที่หักไปดังกล่าวแก่โจทก์ที่ 3 ที่ 5 ถึงที่ 8 และที่ 10 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าเป็นโทษปรับกรณีขาดงาน และให้ปรับ 1.5 เท่าของ

ค่าจ้างรายวันมานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย ในส่วนที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของค่าจ้างที่หักไว้ นั้นเห็นว่าจำเลยมีหน้าที่ชำระค่าจ้างให้แก่โจทก์ที่ 3 ที่ 5 ถึงที่ 8 และที่ 10 แต่จำเลยกลับอ้างเหตุขาดงานมาหักค่าจ้าง อันเป็นการไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง ซึ่งโจทก์ดังกล่าวมีคำขอท้ายฟ้องเรียกดอกเบี้ยอัตราดังกล่าวนับแต่วันฟ้องตั้งนี้ แม้ศาลแรงงานกลางจะพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าดอกเบี้ยสำหรับค่าจ้างที่หักไว้ในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี และไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ก็ตาม แต่เพื่อความเป็นธรรมศาลฎีกาเห็นสมควรให้จำเลยเสียดอกเบี้ยในค่าจ้างที่หักอัตราร้อยละ 15 ต่อปีนับแต่วันฟ้อง ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52

**เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 8057/2560** พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง...เว้นแต่ เป็นการหักเพื่อ (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่ นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 144 บัญญัติให้นายจ้างต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ดังนั้น บทบัญญัติมาตรา 76 วรรคหนึ่งจึงเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน นายจ้างจึงต้องห้ามหักค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งหมายถึงค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ยกเว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นให้หักได้ตามมาตรา 76 วรรคหนึ่ง ที่จำเลยอ้างว่าโจทก์หยุดงาน และไม่ส่งมอบเอกสาร และทรัพย์สินคืนจำเลยนั้น ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 76 วรรคหนึ่ง ที่ให้จำเลยหักค่าจ้างโจทก์ได้ จำเลยจึงหักค่าจ้างโจทก์ไม่ได้ จำเลยย่อมไม่มีสิทธิยึดหน่วงค่าจ้างของโจทก์ได้

**บทสรุปส่งท้าย** การห้ามหักเงินสืออย่างซึ่งเป็นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงาน เป็นการคุ้มครองลูกจ้างไม่ได้รับความเดือดร้อน เพราะถูกหักค่าจ้างอันจะทำให้รายได้จากการทำงานลดลง และลูกจ้างอาจหมดกำลังใจในการทำงานที่ไม่ได้รับเงินเต็มเม็ดเต็มหน่วย โดยนายจ้างจะหักค่าจ้างได้เฉพาะเข้าข้อยกเว้นตามที่บัญญัติไว้ตามกฎหมายเท่านั้น กรณีที่ลูกจ้างขาดงาน หรือการลูกจ้างออกจากงาน ไม่ส่งมอบเอกสารหรือทรัพย์สินให้นายจ้าง จะนำมาเป็นเหตุในการหักค่าจ้างหรือค่าคอมมิชชั่นที่ลูกจ้างไม่ได้รับ 