

ปัญหาการจ่ายค่าชดเชย เมื่อรับเงินค่าจ้างจากต่างประเทศ และในประเทศ



พรเทพ ทวีเกษม
นักข่าว

การจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนอย่างหนึ่ง นายจ้างต้องการผลงานที่ลูกจ้างทำ ส่วนนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้ จึงเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญในฝ่ายลูกจ้างจะได้รับเป็นการตอบแทนคือ ค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้นิยามศัพท์คำว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ตามบทบัญญัติดังกล่าวนี้ พอดีจะแยกองค์ประกอบของคำว่า “ค่าจ้าง” ได้ดังนี้

1. เป็นเงินอย่างเดียวไม่ใช่สิ่งของ
2. ที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงทำสัญญาจ้าง
3. เป็นจำนวนแน่นอนเท่ากันทุกวัน ทุกเดือน หรือตามผลงาน ขึ้นละ ชั่วโมงละอย่างสม่ำเสมอ
4. เป็นค่าตอบแทนระหว่างเวลาทำงานตามปกติ
5. จ่ายให้ในวันหยุด วันลา ที่กฎหมายกำหนด

6. จ่ายอย่างไม่มีเงื่อนไข ไม่มีใบเสร็จ

7. จ่ายแล้วใช้เองได้เลย ไม่ต้องส่งต่อคนอื่น

ดังนั้น การจะตีความว่าเงินใดเป็นค่าจ้างก็ต้องพิจารณาทั้ง

7 ประเด็น โดยเฉพาะประเด็นที่ว่า “ระหว่าง

การทำงานปกติหรือใน 8 ชั่วโมง” นี้ด้วย ไม่ใช่แค่ดูจ่ายจำนวนแน่นอน เท่ากันทุกเดือนเท่านั้น เมื่อเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างถือเป็น “ค่าจ้าง” ตามความหมายของกฎหมายแล้ว จำนวนเงินค่าจ้างดังกล่าว ย่อมใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าตอบแทนอย่างอื่นให้แก่ลูกจ้างดังต่อไปนี้ อาทิ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินสมทบที่ส่งเข้ากองทุนประกันสังคม เงินสมทบที่ส่งเข้ากองทุนเงินทดแทน เงินสบทบหรือเงินสะสมที่ส่งเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินประโยชน์ทดแทนที่สำนักงานประกันสังคมจ่ายให้แก่ผู้ประกันตน เงินค่าทดแทนที่กองทุนเงินทดแทนจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่บาดเจ็บหรือตายในงาน เงินค่าเสียหายสำหรับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ และที่สำคัญผู้ใดจะวางระเบียบหรือตกลงให้ผิดไปเป็นอย่างอื่นไม่ได้ ดังนั้นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะเป็นเงิน “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายหรือไม่นั้น จึงเป็นประเด็นข้อพิพาทขึ้นสู่การวินิจฉัยของศาลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอยู่เสมอ

มีข้อพิพาทแรงงานอยู่เรื่องหนึ่งว่า บริษัทแม่โอนลูกจ้างมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย มีข้อตกลงชัดเจนตกลงนับอายุงานต่อเนื่อง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างจึงต้องนับอายุงานต่อเนื่องจากบริษัทแม่ด้วย และมีข้อตกลงให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง 2 ส่วน คือที่ประเทศไทย 2,000 ดอลลาร์สหรัฐ อีกส่วน 4,500 ดอลลาร์สหรัฐ โอนจากประเทศสกอตแลนด์ ประเด็นปัญหาคือเมื่อเลิกจ้างในประเทศไทย จะต้องนำค่าจ้างทั้งสองส่วนมาคำนวณค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ ประเด็นดังกล่าวนี้ คดีได้ขึ้นสู่ศาลฎีกาได้ตัดสินไว้ว่า ต้องนำเงินทั้งสองส่วนมารวมเป็นฐานในการจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 991/2560 ประเด็นอายุงานเพื่อคำนวณค่าชดเชย ศาลฎีกาเห็นว่าข้อเท็จจริงปรากฏตามหนังสือโอนการจ้างระหว่างบริษัทแม่ บริษัทจำเลย และโจทก์ มีข้อความชัดเจนว่า บริษัทแม่จะโอนโจทก์มาทำงานกับจำเลย โจทก์จะได้รับผลตอบแทนจากการจ้างจากจำเลยเหมือนกับที่เคยได้รับจากบริษัทแม่ จำเลยตกลงว่าอายุงานโจทก์จะถูกโอนไปอยู่กับจำเลยเพื่อให้โจทก์ได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งบริษัทแม่ โจทก์ และจำเลย ต่างลงชื่อในข้อตกลงดังกล่าว ย่อมถือว่าโจทก์มีอายุงานเริ่มนับจากการทำงานให้บริษัทแม่ในวันที่ 1 มีนาคม 2552 มาถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2555 ที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ระยะเวลาทำงานของโจทก์จึงติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี โจทก์จึงต้องได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 380 วัน ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว

ประเด็นค่าชดเชย ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท A จำกัด สาขาประเทศไทย ซึ่งมีนิติบุคคลจดทะเบียนที่ประเทศปานามา เงินเดือน 6,500 ดอลลาร์สหรัฐ แบ่งจ่ายเป็นค่า

จ้าง 2 ส่วน คือ จ่ายในประเทศไทย 2,000 ดอลลาร์สหรัฐ ส่วนอีก 4,500 ดอลลาร์สหรัฐ โอนจากต่างประเทศเข้าบัญชีโจทก์ในธนาคารที่ประเทศสกอตแลนด์ตามสัญญาจ้าง วันที่ 1 มกราคม 2554 โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยโดยบริษัทแม่โอนสิทธิประโยชน์หน้าที่ อายุงานของโจทก์มายังจำเลย ดังนั้น เมื่อจำเลยกับบริษัทแม่ตกลงกันให้บริษัทแม่จ่ายเงินเดือนส่วนที่ 2 อีก 4,500 ดอลลาร์สหรัฐแก่โจทก์ เพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างในประเทศไทย เงินเดือนส่วนที่สองจึงเป็นค่าจ้างเช่นกัน โจทก์จึงมีสิทธิได้ค่าจ้าง 2 ส่วนดังกล่าวที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาเพียงพอที่จะให้ศาลฎีกาวินิจฉัยถึงค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไปได้ จึงเห็นควรวินิจฉัยให้เสร็จสิ้นไปพิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 33,000 ดอลลาร์สหรัฐ จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย 4,500 ดอลลาร์สหรัฐ พร้อมดอกเบี้ยนอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง



บทสรุปส่งท้าย จะเห็นได้ว่านายจ้างกับลูกจ้างจะมีข้อพิพาทในความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ดังคำพิพากษาของศาลฎีกาที่กล่าวมา ทั้งนี้เพราะคำว่า ค่าจ้างจะเป็นฐานในการคิดค่าตอบแทนตัวอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างยังมีจำนวนค่าจ้างมากเท่าไร ลูกจ้างก็จะได้รับประโยชน์ในค่าตอบแทนนั้น ๆ มากขึ้นด้วย ส่วนตัวนายจ้างก็มักจะต่อสู้ว่าเงินค่าตอบแทนที่ให้นั้นเป็นค่าตอบแทนพิเศษ ไม่ใช่ค่าจ้างตามความหมายของกฎหมาย ฉะนั้นปัญหาของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นหัวใจสำคัญระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตลอดมา