

การหักค่าตอบแทนการทำงาน



นายพิสิทธิ์ นิมิตพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2536

ISBN 974-582-954-4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

019300

1198๗๑1๗๑

The Deduction of Wages



Mr. Pisit Nimitpong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Law

Department of Law

Graduate School

Chulalongkorn University

1993

ISBN 974-582-954-4



ฟิลิธี นิมิตรพงษ์ : การหักค่าตอบแทนการทำงาน (The Deduction of Wages)

อ.ที่ปรึกษา : รศ.สุตาศิริ วศวงค์. 122 หน้า. ISBN 974-582-954-4

การศึกษาเรื่อง "การหักค่าตอบแทนการทำงาน" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับ เรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงานให้ชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจ และเพื่อความสะดวกในการตีความ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน เนื่องจากบทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานที่บังคับใช้ในขณะนี้มิชอบพอรอง กล่าวคือ บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานได้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า "ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำเอาหนี้อื่นมาหักมิได้" โดยบทบัญญัตินี้ดังกล่าวมิได้กำหนดนิยามศัพท์หรือให้ความหมายของคำว่าหนี้อื่นว่าหมายถึงหนี้ประเภทใดบ้าง ทำให้เกิดปัญหาในการตีความและปัญหาในทางปฏิบัติว่า หนี้อื่นที่นายจ้างไม่สามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานนั้นหมายถึงหนี้ประเภทใดบ้าง

และจากการศึกษา เปรียบเทียบมาตรฐานในการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยกับต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์และประเทศฟิลิปปินส์แล้วพบว่า บทบัญญัติในการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยมีข้อบกพร่อง 2 ประการ คือ

1. บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยมิได้กำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานให้ชัดเจน เช่นเดียวกับบทบัญญัติในการหักค่าตอบแทนการทำงานของประเทศญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์และประเทศสิงคโปร์ ซึ่งกำหนดไว้อย่างชัดเจน
2. บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยมิได้กำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้ว่า นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานในวงเงินเท่าไร ซึ่งต่างกับของประเทศญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์และประเทศสิงคโปร์ ซึ่งกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างในวงเงินที่จำกัด เป็นผลให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานหลังจากถูกหัก เพียงพอแก่การใช้จ่ายในการดำรงชีพ

จากการศึกษาปัญหา เรื่องการหักค่าตอบแทนการทำงาน ทำให้ได้ข้อสรุปว่า บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานของไทยควรได้รับการแก้ไข 2 ประการ คือ

1. บทบัญญัติว่าด้วยการหักค่าตอบแทนการทำงานควรกำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานให้ชัดเจนว่า หนี้ประเภทใดบ้างที่นายจ้างสามารถนำมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานได้
2. ควรกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงานว่านายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนการทำงานในวงเงินเท่าไร

ภาควิชา ..... นิติศาสตร์  
สาขาวิชา ..... นิติศาสตร์  
ปีการศึกษา ..... 2535

ลายมือชื่อนิติกร .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....

## : MAJOR LAW  
KEY WORD : THE DEDUCTION OF WAGES

PISIT NIMITPONG : THE DEDUCTION OF WAGES THESIS ADVISOR : ASSO.PROF.  
SUDASIRI VOSVONG, 122 pp. ISBN 974-582-954-4

The study of "Deduction of Payment for Work" is for the purpose of considering the revision of Labour Protection Law in connection with the deduction of payment for work in respect to precision, simplicity and convenient interpretation, so as to be fair to the employer and employee in accordance with the intent of the Labour Protection Law. Due to ambiguity of the provision concerning the deduction of payment for work, which it provides, in broad meaning, that "In respect of the payment of wages, over-timepaid for work exceeding normal working hours and wages paid for working on holidays, the employer shall not bring other debts to set off against this payment", the provision does not give definition or the meaning of other debts, thus, raises the question in practice as to what kind of debts the employer is not entitled to deduct from the payment for work.

In addition, based on the comparative studies concerning deduction of payment for work with foreign countries, particularly Japan, Singapore and the Philippines, the provision of deduction of payment for work under Thai law is ambiguous in two counts:

1. The provision of the deduction of payment for work under the Thai law does not clearly define the kinds of debts which the employer is not entitled to deduct against the payment for work; whereas, the provisions of deduction of payment for work under Japanese, Philippine and Singapore laws are clearly defined.

2. The provision of the deduction of payment for work under the Thai law does not set forth the limit of deductible amount entitled by the employer; while, the laws of Japan, the Philippines and Singapore expressly provide. Consequently, the entitlement of the employer to limited deduction of the payment for work enables the employee to receive the remained payment for work enough for living.

The study of the deduction of payment for work has come to the conclusion that the provision concerning the deduction of payment for work under the Thai law should be amended for two parts.

1. The provision concerning the deduction of payment for work should clearly specify the kinds of debts which entitle the employer to deduction of payment for work.

2. The limit of the amount to be deducted by the employer should be fixed.



ภาควิชา.....นิติศาสตร์

สาขาวิชา.....นิติศาสตร์

ปีการศึกษา.....2535

ลายมือชื่อนิติศ.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้โดยผู้เขียนได้รับความกรุณาจากท่านอาจารย์อธิพัณฑ์  
เชื้อบุญชัย, ท่านอาจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, ท่านอาจารย์สุดาศิริ วดวงศ์, ท่านอาจารย์  
เกษมสันต์ วิลาวรรณ และท่านอาจารย์วิจิตรพรหมพัฒน์ ร่วมเป็นกรรมการสอบ โดยท่าน  
อาจารย์สุดาศิริ วดวงศ์ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ท่านอาจารย์ทั้ง 5 ท่านได้  
ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดและข้อเสนอแนะในการจัดทำวิทยานิพนธ์อย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ  
อย่างยิ่งท่านอาจารย์สุดาศิริ วดวงศ์ ได้ให้ความกรุณาในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ  
พร้อมกับตรวจและแก้ไข เป็นผลให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงขอกราบขอบ  
พระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอขอบคุณพี่ เพื่อน และน้อง ๆ ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ  
จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลงไปด้วยดี โดยเฉพาะคุณนิพนธ์ บุรסקการ ซึ่งเป็น  
กำลังสำคัญในการรับดำเนินการแปลภาษาต่างประเทศ เป็นผลให้ผู้เขียนมีเวลาที่ใช้ในการ  
เขียนวิทยานิพนธ์ได้มากขึ้น

พิสิทธิ์ นิมิตพงษ์

เมษายน 2536

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ

### บทที่

1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.4 ทฤษฎีแนวความคิดและสมมติฐานของการวิจัย.....	10
1.5 วิธีดำเนินการวิจัย.....	10
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	10
2 การคุ้มครองค่าตอบแทนการทำงาน.....	11
2.1 ความหมายของคำว่าค่าตอบแทนการทำงาน.....	11
2.2 ค่าตอบแทนการทำงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	13
2.3 ค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศ.....	17
2.4 ค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายแรงงานไทย.....	33
2.5 การคิดค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด.....	45
2.6 การคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน.....	47
2.6.1 การคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตาม อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	47

2.6.2	การคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในต่าง ประเทศ.....	48
2.6.3	การคุ้มครองการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานใน ประเทศไทย.....	50

## บทที่

3	หลักการและแนวความคิดในการหักค่าตอบแทนการทำงาน.....	53
3.1	ประวัติและความเป็นมาของการหักค่าตอบแทนการทำงาน.....	53
3.2	หลักการและเหตุผลการหักค่าตอบแทนการทำงาน.....	64
3.3	หลักเกณฑ์ในการหักค่าตอบแทนการทำงาน.....	65
3.4	แนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในประเทศไทย.....	72
3.4.1	แนวความคิดห้ามนำหนี้ใด ๆ มาหักจากค่าตอบแทนการ ทำงาน.....	73
3.4.2	แนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ที่ นายจ้างกระทำเพื่อ เป็นสวัสดิการหรือเพื่อประโยชน์ ของลูกจ้าง.....	75
3.4.3	แนวความคิดการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง.....	78

## บทที่

4	วิเคราะห์และ เปรียบเทียบการทำงานของไทยกับต่างประเทศ.....	88
4.1	ปัญหาการหักค่าตอบแทนการทำงานในประเทศไทย.....	88
4.1.1	ปัญหาในการตีความ.....	88
4.1.2	ปัญหาในทางปฏิบัติ.....	89



4.2	การเปรียบเทียบการหักค่าตอบแทนการทำงานในมูลหนี้ประเภทต่าง ๆ ระหว่างแนวความคิดของนักนิติศาสตร์ไทยกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ.....	91
4.3	ข้อแตกต่างของการหักค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายแรงงานไทยกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ.....	108
4.4	ข้อดีของการกำหนดประเภทของหนี้ที่นายจ้างสามารถนำมาหักออกจากค่าตอบแทนการทำงาน.....	109
4.5	ข้อดีในการกำหนดวงเงินในการหักค่าตอบแทนการทำงาน.....	110
5	ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ.....	111
5.1	บทสรุป.....	111
5.2	ข้อเสนอแนะ.....	114
	บรรณานุกรม.....	119
	ประวัติผู้เขียน.....	122

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย