



**ข้อหาหรือ** การคิดคำนวณเงินเดือนของพนักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

**หน่วยงานที่หาหรือ** บริษัทเอกชน

**หน่วยงานที่ตอบ** กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**ประเด็นข้อหาหรือ** ๑. กรณีพนักงานเริ่มทำงานในเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งมี ๒๘ วัน หรือเดือนมีนาคม ซึ่งมี ๓๑ วัน ในการคำนวณจ่ายเงินเดือนให้พนักงาน บริษัทฯ ใช้จำนวนวันตามปฏิทินทั้งหมดของเดือนนั้น ในการคำนวณรายได้ต่อวันและคูณจำนวนวันที่ทำงานของเดือนนั้น เช่น

(๑) พนักงานเริ่มงานในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ (มีจำนวนวัน ๒๘ วัน) อัตราเงินเดือนเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ค่าจ้างต่อวันเป็น ๑๕,๐๐๐ หาร ๒๘ เป็นเงินจำนวน ๕๓๕.๗๑ บาท เงินเดือนของเดือนกุมภาพันธ์ คิดเป็นเงิน ๕๓๕.๗๑ คูณ ๒๕ วัน เป็นเงินจำนวน ๑๓,๓๙๒.๘๖ บาท

(๒) หากพนักงานเริ่มงานในวันที่ ๔ มีนาคม ในการคำนวณจ่ายเงินเดือน บริษัทฯ ใช้ ๑๕,๐๐๐ หาร ๓๑ วัน เป็นเงินจำนวน ๔๘๓.๘๗ บาทต่อวัน เงินเดือนของเดือนมีนาคม คิดเป็นเงิน ๔๘๓.๑๗ บาท คูณ ๒๘ วัน เป็นเงินจำนวน ๑๓,๕๔๘.๓๖ บาท อยากทราบว่าวิธีคิดเช่นนี้ถูกต้องหรือไม่อย่างไร

๒. กรณีพนักงานขาดงานหรือลาโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในการคำนวณค่าจ้างที่พนักงานมีสิทธิได้รับในเดือนนั้น จะใช้อัตราค่าจ้างรายวันในการคำนวณเช่นใด

(๑) เดือนกุมภาพันธ์ พนักงานขาดงาน ๑ วัน ค่าจ้างต่อวันต้องใช้ ๑๕,๐๐๐ หาร ๒๘ วัน เป็นเงิน ๕๓๕.๗๑ บาท หรือ ๑๕,๐๐๐ หาร ๓๐ วัน เป็นเงิน ๕๐๐ บาท

(๒) เดือนมีนาคม พนักงานลาโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ๑ วัน ค่าจ้างต่อวันต้องใช้ ๑๕,๐๐๐ หาร ๓๑ วัน เป็นเงิน ๔๘๓.๘๗ บาท หรือ ๑๕,๐๐๐ หาร ๓๐ วัน เป็นเงิน ๕๐๐ บาท

วิธีคิดเงินเดือนที่ต้องชำระทั้งหมดในกรณีข้อ ๒ ข้างต้น จะต้องใช้วิธีใด ระหว่าง ๑๕,๐๐๐ หาร ค่าจ้างรายวัน คูณ จำนวนวันลา หรือ ใช้วิธีคำนวณ ค่าจ้างรายวัน คูณ ๓๑ วัน หรือ ๒๘ วัน หารจำนวนวันลา ซึ่งหากใช้วิธีคำนวณโดยหารด้วย ๓๐ ลูกจ้างจะได้รับเงิน ๑๕,๐๐๐ หาร ๕๐๐ เป็นเงินจำนวน ๑๔,๕๐๐ บาท ซึ่งมีผลเท่ากับลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ๒๘ วัน แต่ถ้าใช้วิธีคำนวณโดยค่าจ้างรายวัน คูณ ๓๑ วัน หารจำนวนวันลา ลูกจ้างจะได้รับเงิน ๕๐๐ คูณ ๓๐ (๓๑ หาร ๑) เป็นเงินจำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท ซึ่งมีผลเท่ากับลูกจ้างได้รับค่าจ้างครบเต็มเดือน ทั้งที่ขาดงาน ๑ วัน ซึ่งถ้าใช้อัตราค่าจ้างรายวันตามจำนวนวันปฏิทินจะไม่มีผลแตกต่างกัน ดังนั้น บริษัทฯ จึงเข้าใจว่า ทั้งสองกรณีควรจะใช้จำนวนวันตามปฏิทินในแต่ละเดือนนั้น ในการคำนวณค่าจ้างที่ควรได้รับจึงจะเป็นธรรมสำหรับลูกจ้างและนายจ้าง ถูกต้องหรือไม่ อนึ่งการใช้ ๓๐ วัน หารเงินเดือนจะใช้เฉพาะการคิดอัตราค่าจ้างเพื่อจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๘ เท่านั้น ถูกต้องหรือไม่



**ข้อเท็จจริง** บริษัทฯ ตั้งอยู่เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐ ประกอบกิจการบริการให้คำแนะนำ ปรีกษา ด้านบัญชีและกฎหมาย

**ข้อกฎหมาย**

๑. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๙๓/๖ ถ้าระยะเวลาที่กำหนดเป็นเดือนและวันหรือกำหนดเป็นเดือนและส่วนของเดือนให้นับจำนวนเดือนเต็มก่อน แล้วจึงนับจำนวนวันหรือส่วนของเดือนเป็นวัน

ถ้าระยะเวลาที่กำหนดเป็นส่วนของปี ให้คำนวณส่วนของปีเป็นเดือนก่อน หากมีส่วนของเดือนให้นับส่วนของเดือนเป็นวัน

การคำนวณส่วนของเดือนตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ถือว่าเดือนหนึ่งมีสามสิบวัน

ฯลฯ

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันทำงานและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

**ตอบข้อหาหรือ** ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนการคำนวณค่าจ้างเป็นรายวันนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะจึงต้องบังคับตามมาตรา ๑๙๓/๖ วรรคสาม แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยให้ถือว่าเดือนหนึ่งมี ๓๐ วัน เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท หารด้วย ๓๐ จึงเป็นค่าจ้างวันละ ๕๐๐ บาท ซึ่งใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทำงานไม่ครบเดือนหรือการทำงานในแต่ละเดือนลูกจ้างขาดงานหรือลาโดยไม่สิทธิได้รับค่าจ้างตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ถึงแม้จำนวนวันในแต่ละเดือนจะไม่เท่ากัน เช่น เดือนกุมภาพันธ์หรือเดือนมีนาคม การหักค่าจ้างเป็นรายวันของเดือนนั้นๆ ก็ต้องคำนวณตามที่มาตรา ๑๙๓/๖ วรรคสาม บัญญัติไว้โดยถือว่าหนึ่งเดือนมี ๓๐ วัน เท่ากันทุกเดือน เช่นเดือนกุมภาพันธ์และเดือนมีนาคม ลูกจ้างเริ่มทำงานวันที่ ๔ ของเดือน จำนวนวันที่ทำงานไม่ครบเดือนจำนวน ๓ วัน ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับเดือนนั้นเป็นเงิน



จำนวน ๑๓,๕๐๐ บาท (๑๕,๐๐๐ บาท ลบ ๑,๕๐๐ บาท) อย่างไรก็ตามหากนายจ้างได้ใช้หลักเกณฑ์อื่นในการคำนวณ เมื่อคำนวณออกมาแล้วลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นจำนวนมากกว่าที่คำนวณได้โดยใช้หลักตามมาตรา ๑๙๓/๖ วรรคสาม แล้ว ย่อมถือว่าเป็นคุณกับลูกจ้างยิ่งกว่าจึงมีผลบังคับได้ แต่ถ้าคำนวณออกมาแล้วลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นจำนวนน้อยกว่าหลักเกณฑ์การคำนวณตามมาตรา ๑๙๓/๖ วรรคสาม ถือว่าไม่สอดคล้องกับกฎหมาย

**หมายเหตุ** อ้างอิงข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๖๘๓ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่

-----

กลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา  
กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานชั้น ๑๒  
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. ๑๐๔๐๐  
โทร. ๐ ๒๒๔๖ ๗๐๓๙ , โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๙