



ข้อหาหรือ	การหักค่าจ้างของบริษัทจำกัด
หน่วยงานที่หาหรือ	บริษัทจำกัด
หน่วยงานที่ตอบ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประเด็นข้อหาหรือ	<p>๑. สวัสดิการเงินกู้ยืมให้กับพนักงาน โดยไม่คิดดอกเบี้ย โดยในหนังสือสัญญาเงินกู้พนักงานระบุขอให้บริษัทหักเงินเพื่อผ่อนชำระเป็นงวดๆ จนกว่าจะครบจำนวน</p> <p>๒. ตามข้อ ๑. การทำสัญญาเงินกู้ดังกล่าว จะมีพนักงานรายอื่นเป็นผู้ค้ำประกันจำนวน ๑ - ๕ คน หากพนักงานผู้กู้ไม่สามารถผ่อนชำระได้ครบจำนวน เช่น พนักงานพ้นสภาพการเป็นพนักงานโดยไม่แจ้งบริษัทฯ ล่วงหน้า พนักงานผู้ค้ำประกันทั้งหมดจะต้องรับผิดชอบเงินค้ำชำระที่เหลือในจำนวนเงินเท่าๆ กัน โดยหักเงินจากงวดการจ่ายเงินเดือนแต่ละงวดตามที่ระบุในสัญญา</p> <p>๓. การที่บริษัทจำกัดร่วมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในการให้สวัสดิการเมื่อพนักงานต้องการกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัยของตนเองกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยพนักงานยินยอมให้บริษัทจำกัดหักเงินในงวดการจ่ายเงินเดือนทุกงวด เพื่อให้บริษัทจำกัดช่วยรวบรวมนำส่งธนาคารอาคารสงเคราะห์ตามจำนวนเงินที่พนักงานตกลงกับธนาคาร</p> <p>๔. กรณีพนักงานต้องชำระเงินคืนบริษัทจำกัดเพื่อการชำระหนี้ ได้แก่ ค่าเครื่องแบบที่รับไป ค่าตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน จากการที่พนักงานกระทำความผิด ไม่อยู่ปฏิบัติงานตามสัญญา โดยพนักงานได้ทำหนังสือยินยอมตั้งแต่ครั้งแรกก่อนเริ่มงานแล้วว่าหากไม่อยู่ปฏิบัติงานจนพ้นทดลองงานยินยอมให้บริษัทจำกัดหักเงินจากเงินเดือนตามจำนวนที่ระบุไว้ในเอกสาร</p> <p>๕. เงินสำรองใดๆ อันเป็นฐานะของพนักงานเอง เช่น ค่าเปิดบัญชีธนาคาร ค่าธรรมเนียมบัตร ATM ค่าท่องเที่ยวที่นอกเหนือจากบริษัทจำกัดกำหนดให้หรือเงินอื่นใดที่พนักงานร้องขอให้บริษัทจำกัดสำรองเงินออกไปก่อน เช่น ค่ารักษาพยาบาลส่วนเกินสิทธิที่พนักงานได้รับ พนักงานขอให้บริษัทจำกัดหักจากงวดการจ่ายเงินเดือน โดยพนักงานทำหนังสือขอให้บริษัทจำกัดแบ่งหักเงินจากงวดการจ่ายเงินเดือนเพื่อผ่อนชำระเป็นงวดๆ จนครบจำนวน</p> <p>๖. คณะกรรมการสวัสดิการมีการตั้งกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เพื่อนพนักงานที่เป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกด้วยกันในกรณีที่บิดา มารดา คู่สมรส บุตรตามกฎหมายของสมาชิก หรือแม้แต่สมาชิกเสียชีวิตก็จะมีเงินช่วยเหลือครอบครัว โดยให้บริษัทจำกัดหักเงินสมาชิกทุกรายในอัตราเท่ากัน และรวบรวมจ่ายให้กับสมาชิกที่ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งบริษัทจำกัดจะช่วยออกประกาศแจ้งให้พนักงานที่เป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ทราบเป็นคราวๆ ไป และหักเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ในงวดเงินเดือนตามอัตราเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ที่มาจากผลการลงมติคะแนนเสียงของสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ การออกคะแนนเสียงเป็นคราวๆ ตามความเหมาะสมกับค่าครองชีพทั่วไป</p>



๗. กรณีที่พนักงานโดยส่วนใหญ่แจ้งจำนวนเงินที่ขอให้บริษัทจำกัดช่วยหักเงินในงวดการจ่ายเงินเดือนเพื่อร่วมสมทบทำบุญ หรือบริจาคเงินเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นครั้งคราว

๘. กรณีบริษัทจำกัดมีสวัสดิการค่าอาหารให้พนักงาน โดยคำนวณตามจำนวนวันที่พนักงานมาปฏิบัติงานและนำเงินจำนวนดังกล่าวมาคำนวณเป็นเงินได้ในงวดการจ่ายเงินเดือน แต่มิได้จ่ายเป็นเงินแต่จะหักเงินตามจำนวนดังกล่าวโอนเข้าในโปรแกรมค่าอาหารของบริษัทจำกัด เพื่อให้พนักงานไปใช้สิทธิที่ร้านอาหารโดยไม่ต้องพกเงินสดในการชำระค่าอาหารเฉพาะที่ร้านค้าในบริษัทจำกัดเท่านั้น

ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ฯลฯ

มาตรา ๗๖ ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิใช่กฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันตามมาตรา ๑๐ หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๗๐ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๗๗ ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ หรือการหักเงินตามมาตรา ๗๖ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

ตอบข้อหาหรือ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ...(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไป เพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง...”



เห็นว่า คำว่าหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวเป็นข้อความที่ต่อเนื่องจากหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ จึงต้องเป็นสวัสดิการที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างในทำนองเดียวกันกับประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งลูกจ้างได้รับประโยชน์ฝ่ายเดียวโดยนายจ้างไม่ได้รับประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย ตามประเด็นหรือพิจารณาแล้วมีความเห็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ เห็นว่า บริษัทจำกัดได้จัดสวัสดิการเงินกู้ยืมให้ลูกจ้างกู้ยืมเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ย การจัดสวัสดิการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างสามารถกู้เงินและนำไปใช้จ่ายในกรณีต่างๆ เช่น แต่งงาน ปลูกเลี้ยงหนี้สินของตนเอง นำไปซื้ออุปกรณ์การศึกษาของตนเองและบุตร เป็นต้น ทั้งนี้ ลูกจ้างที่กู้ได้ทราบเงื่อนไขดังกล่าวและให้ความยินยอมเป็นหนังสือในการหักค่าจ้างตามระยะเวลาของการผ่อนชำระ โดยนายจ้างก็ไม่ได้รับประโยชน์อื่นใดในทางเศรษฐกิจและสังคม การจัดสวัสดิการเงินกู้ดังกล่าวย่อมถือเป็นหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียวที่บริษัทจำกัดสามารถหักค่าจ้างลูกจ้างชำระหนี้เงินกู้ยืมได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ (๓)

ประเด็นที่ ๒ เห็นว่า ความรับผิดชอบของลูกจ้างที่เป็นผู้ค้ำประกันหนี้เงินกู้ยืมของบริษัทจำกัดนั้น เป็นหนี้ที่ผู้ค้ำประกันไม่ได้ก่อขึ้น แต่เป็นหนี้ที่เกิดขึ้นตามสัญญาค้ำประกันที่ผู้ค้ำประกันต้องผูกพันรับผิดชอบตามสัญญาหากผู้กู้ยืมเงินไม่ชำระหนี้เงินกู้ยืมความรับผิดชอบตามสัญญาค้ำประกันดังกล่าวจึงมิใช่หนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวตามมาตรา ๗๖ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น บริษัทจำกัดจึงไม่สามารถหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อชำระหนี้ดังกล่าวได้ ไม่ว่าลูกจ้างจะได้ทำหนังสือให้ความยินยอมไว้หรือไม่ก็ตาม

ประเด็นที่ ๓ เห็นว่า บริษัทจำกัดได้ร่วมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์จัดสวัสดิการให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยแก่ลูกจ้างในการกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำ โดยลูกจ้างตกลงกับธนาคารทำหนังสือยินยอมให้หักเงินเดือนชำระหนี้เงินกู้ตามระยะเวลาที่ตกลงผ่อนชำระ และลูกจ้างมีหนังสือแสดงความยินยอมให้บริษัทจำกัดหักเงินเดือนชำระหนี้เงินกู้ กรณียอมถือได้ว่านายจ้างที่เข้าร่วมโครงการสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยนี้มีส่วนในโครงการดังกล่าว อันเป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่บริษัทจำกัดจะหักค่าจ้างของลูกจ้างได้ตามมาตรา ๗๖ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น บริษัทจำกัดจึงสามารถหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อนำส่งเงินให้แก่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้

ประเด็นที่ ๔ เห็นว่า การหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระค่าเครื่องแบบ ค่าตรวจสุขภาพก่อนเริ่มทำงาน และหักค่าจ้างกรณีลูกจ้างกระทำความผิดออกจากงานก่อนพ้นระยะเวลาทดลองงาน ไม่เข้าข่ายกรณีข้อยกเว้นตามมาตรา ๗๖ (๑) - (๕) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่นายจ้างจะหักค่าจ้างของลูกจ้างได้ ดังนั้น บริษัทจำกัดจึงไม่สามารถหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อชำระหนี้ดังกล่าวได้ แม้ลูกจ้างจะได้ทำหนังสือยินยอมไว้ตั้งแต่ครั้งแรกก่อนเริ่มทำงานก็ตาม

ประเด็นที่ ๕ เห็นว่า กรณีที่ลูกจ้างตกลงกับนายจ้างให้นายจ้างสำรองค่าใช้จ่ายต่างๆ ไปก่อนแล้วตกลงหักค่าจ้างลูกจ้างเป็นงวดๆ ตามที่ได้ตกลงกัน เช่น สำรองจ่ายค่าเปิดบัญชีธนาคาร ค่าธรรมเนียมบัตร ATM เป็นต้น การหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระหนี้ที่นายจ้างได้สำรองจ่ายไปก่อนนั้น ไม่เข้าข่ายกรณีข้อยกเว้นตามมาตรา ๗๖ (๑) - (๕) ที่นายจ้างจะหักค่าจ้างของลูกจ้างได้ ดังนั้น บริษัทจำกัดจึงไม่สามารถหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อชำระหนี้ดังกล่าวได้ แม้ลูกจ้างจะได้ทำหนังสือยินยอมไว้ก็ตาม



ประเด็นที่ ๖ การหักเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ กองนิติการได้สอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากบริษัทจำกัด ปรากฏว่า การหักเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นการริเริ่มโดยคณะกรรมการสวัสดิการที่ร่วมกันดำเนินการขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือครอบครัวสมาชิกที่เสียชีวิต และสมาชิกทุกรายที่เข้าร่วมยินยอมให้บริษัทจำกัดหักค่าจ้างตามจำนวนที่ออกประกาศเป็นคราวๆ ไป การดำเนินการฌาปนกิจสงเคราะห์ดังกล่าวมิได้เป็นกรณีที่ถูกจ้างเข้าร่วมกันเพื่อจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการฌาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๔๕ แม้จะปรากฏข้อเท็จจริงว่าการหักเงินฌาปนกิจสงเคราะห์จากค่าจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกด้วยกันในกรณีที่บิดา มารดา คู่สมรส บุตรตามกฎหมายของสมาชิกหรือสมาชิกเสียชีวิตก็ตาม แต่ก็มีใช้กรณีการหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวตามมาตรา ๗๖ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากเงินค่าฌาปนกิจสงเคราะห์ดังกล่าวมิได้เป็นสวัสดิการที่นายจ้างเป็นผู้จัดให้แก่ลูกจ้าง แต่เป็นการจัดสวัสดิการโดยฝ่ายลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันดังนั้น แม้จะปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างจะให้ความยินยอมในการหักค่าจ้างเพื่อเป็นเงินค่าฌาปนกิจสงเคราะห์บริษัทจำกัด ซึ่งเป็นนายจ้างก็ไม่สามารถหักค่าจ้างของลูกจ้างได้

ประเด็นที่ ๗ เห็นว่า การหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อร่วมสมทบทำบุญ บริจาคเงินเพื่อสาธารณประโยชน์ ฯลฯ มิใช่เป็นกรณีหักชำระหนี้ที่เป็นไปเพื่อเป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่นายจ้างเป็นผู้จัดให้แก่ลูกจ้าง และไม่เข้าข่ายกรณีข้อยกเว้นใดตามมาตรา ๗๖ (๑) - (๕) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่นายจ้างจะหักค่าจ้างของลูกจ้างได้ ดังนั้น บริษัทจำกัดจึงไม่สามารถหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อชำระหนี้ดังกล่าวได้แม้ลูกจ้างจะได้ทำหนังสือยินยอมไว้ก็ตาม

ประเด็นที่ ๘ กองนิติการได้สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากบริษัทจำกัดปรากฏข้อเท็จจริงว่า บริษัทจำกัดได้จัดสวัสดิการค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณตามจำนวนวันที่ลูกจ้างมาทำงาน โดยมีได้จ่ายเป็นเงินสดให้พนักงาน แต่จะโอนเงินค่าอาหารดังกล่าวเข้าไปในโปรแกรมค่าอาหารของบริษัทจำกัดแยกจากระบบบัญชีเงินเดือนของพนักงานและไม่เกี่ยวข้องกัน การจ่ายสวัสดิการค่าอาหารดังกล่าวบริษัทจำกัดมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานไปใช้สิทธิที่โรงอาหารโดยไม่ต้องพกเงินสดในการชำระค่าอาหารเฉพาะที่ร้านค้าในบริษัทจำกัดเท่านั้น เมื่อพนักงานรับประทานอาหารในโรงอาหารเป็นเงินจำนวนเท่าใด โปรแกรมก็จะไปหักเงินจากยอดเงินสวัสดิการค่าอาหารของพนักงานโดยไม่ได้ไปหักจากบัญชีเงินเดือนแต่อย่างใด กรณีในเดือนใดที่พนักงานรับประทานอาหารเกินกว่ายอดเงินสวัสดิการค่าอาหารที่ได้รับพนักงานก็ต้องชำระค่าอาหารส่วนที่ใช้สิทธิเกินโดยการจ่ายเงินสดของตนเอง และในกรณีในเดือนใดพนักงานใช้สวัสดิการค่าอาหารไม่หมด โปรแกรมก็จะสะสมยอดเงินไปใช้ในเดือดถัดไปได้เงินสวัสดิการค่าอาหารที่บริษัทจำกัดจัดให้จึงมีลักษณะเป็นการจัดสวัสดิการโดยแท้ให้กับลูกจ้าง มิใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การหักเงินเพื่อชำระค่าอาหารในโปรแกรมค่าอาหารดังกล่าว จึงมิใช่เป็นกรณีบริษัทจำกัดหักค่าจ้างของลูกจ้าง แต่เป็นการจัดสวัสดิการตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน ดังนั้น บริษัทจำกัดจึงสามารถดำเนินการได้ ไม่เป็นการฝ่าฝืนต่อมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑



หมายเหตุ อ้างอิงข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๕/๒๒๘๗ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่

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