

นิยาม “ค่าจ้าง”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๙๘/๒๕๕๗

เงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยวที่จำเลยจ่ายให้โจทก์แต่ละคนซึ่งเป็นพนักงานขับรถและพนักงานยกของที่ไปกับรถของจำเลยเมื่อทำตามหน้าที่ของตน โดยจำเลยกำหนดอัตราไว้แน่นอนว่าเที่ยวหนึ่งจะจ่ายให้เท่าใด สามารถคำนวณได้ตามจำนวนเที่ยวที่ทำได้ในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน มีลักษณะชี้ชัดว่าจำเลยมุ่งหมายจ่ายให้โจทก์เพื่อตอบแทนการทำงานมิใช่จงใจจ่ายเพื่อจูงใจให้โจทก์ขยันทำงาน เงินค่าคอมมิชชั่นหรือค่าเที่ยวจึงเป็นค่าจ้าง ตามความหมายของ พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๙๖/๒๕๕๖

พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นิยามศัพท์คำว่า ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ ฯลฯ เมื่อตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน วัตถุประสงค์ของการที่จำเลยจ่ายค่าเช่าบ้านแก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าเช่าบ้านจึงเป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ แม้จะมีการจ่ายเงินจำนวนนี้แน่นอนทุกเดือนก็มีใช้ค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๙๐/๒๕๕๔

นายจ้างมีข้อตกลงกับลูกจ้างว่าจะหารถประจำตำแหน่งให้ แต่ถ้าหากยังหารถไม่ได้ก็จะให้ค่าเช่ารถยนต์ เดือนละ ๒๒,๐๐๐ บาท ข้อตกลงดังกล่าวกำหนดให้หารถประจำตำแหน่งให้ลูกจ้างเป็นหลัก มีข้อยกเว้นว่าหากยังหารถไม่ได้ก็ให้จ่ายค่าเช่ารถยนต์ให้ลูกจ้าง หากต่อมา นายจ้างสามารถหารถประจำตำแหน่งให้ลูกจ้างได้ตามข้อตกลงเมื่อใด นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าเช่ารถยนต์ดังกล่าวให้ลูกจ้างอีกต่อไป ค่าเช่ารถยนต์รายเดือนที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง ถือเป็นสวัสดิการ มิใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน แม้จะจ่ายเงินจำนวนแน่นอนเท่า ๆ กัน ทุกเดือนก็มีใช้ค่าจ้างตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๐๒/๒๕๕๔

นายจ้างจ่ายค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์ให้แก่ลูกจ้างในลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเป็นเงินเท่า ๆ กันทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะได้ใช้จ่ายเงินเป็นค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์หรือไม่ หรือได้ใช้จ่ายไปเป็นจำนวนมากน้อย เท่าใด ทั้งลูกจ้างไม่ต้องแสดงใบเสร็จค่าน้ำมันรถหรือใบเสร็จค่าโทรศัพท์เป็นหลักฐานในการรับเงินดังกล่าว เงินค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์ดังกล่าวจึงเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ตามสัญญาจ้าง ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๓/๒๕๔๔

อาหารวันละ ๓ มื้อ ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ไปทำงานปกติรับประทาน โดยลูกจ้างซึ่งไม่ได้ไปทำงานหรือเป็นวันหยุดจะไม่ได้รับประทานด้วยนั้น อาหารดังกล่าวจึงมีวัตถุประสงค์เป็นการช่วยการครองชีพของลูกจ้างซึ่งมาทำงานให้เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง อันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างอย่างหนึ่งเท่านั้น มิใช่ค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ ต่อมาเมื่อ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลบังคับใช้ทำให้ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวถูกยกเลิก ความหมายคำว่า "ค่าจ้าง" จึงต้องใช้ตามมาตรา ๕ ซึ่งหมายถึง "เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ ..." ดังนั้น อาหารวันละ ๓ มื้อ ที่จำเลยจัดให้แก่โจทก์จึงมิใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน จึงไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙๔/๒๕๔๔

ค่าจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ มีสาระสำคัญ ๓ ประการ คือ ประการแรก ค่าจ้างต้องเป็นเงินที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงจ่ายกันตามสัญญาจ้าง ประการที่สอง เงินที่จ่ายดังกล่าวนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้ สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ประการที่สาม เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เงินค่าตรวจรักษาคนไข้ตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง มีลักษณะเป็นเงินที่คนไข้จ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นแพทย์ ที่ตรวจรักษาคนไข้โดยให้นายจ้างรับไว้แทนแล้วจ่ายคืนให้แก่ลูกจ้างที่ตรวจรักษาคนไข้ในภายหลังโดยหักเงินไว้ส่วนหนึ่ง มิใช่เงินของนายจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานหรือผลงานที่ลูกจ้างทำได้สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงานจึงมิใช่ค่าจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕/๒๕๔๔

ค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ในชื่อค่าครองชีพ เมื่อเป็นเงินที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่โจทก์เป็นประจำจำนวนแน่นอนโดยไม่ต้องนำไปเสร็จค่าน้ำมันมาเบิก อันเป็นการจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์ของโจทก์ และจำเลยจ่ายให้เพื่อเป็นการชดเชยค่าน้ำมันรถยนต์ให้แก่ผู้บริหารที่ขับรถส่วนตัว เพื่อการงานของจำเลยอันเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ ค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์จึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒

จำเลยออกประกาศจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์ให้แก่ผู้บริหารอันเป็นประกาศที่จำเลยกำหนดขึ้นฝ่ายเดียว แต่ประกาศดังกล่าวเป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลบังคับใช้ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๒๐

การที่จำเลยออกประกาศลดค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารและออกประกาศเลิกจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แม้โจทก์และลูกจ้างของจำเลยมิได้คัดค้าน แต่โจทก์และลูกจ้างก็ได้ยินยอมให้จำเลยลดหรือเลิกการจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหาร ประกาศทั้งสองฉบับดังกล่าวขัดแย้งกับประกาศเดิมและไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่ายอมไม่มีผลใช้บังคับ

คำพิพากษากฎีกาที่ ๗๓๓๐/๒๕๔๓

นายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ และไม่ให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่วันดังกล่าว คงจ่ายแต่เฉพาะสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้าง เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลา สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงไม่เป็นค่าจ้าง

นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ และไม่จ่ายค่าจ้างให้ตั้งแต่วันดังกล่าว การเลิกจ้างจึงมีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ เมื่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑ ในวันที่จำเลยเลิกจ้าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ยังไม่มีผลใช้บังคับ การที่ลูกจ้างจะได้ค่าชดเชยเพียงใด จึงเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ (๓) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะเลิกจ้าง

คำพิพากษากฎีกาที่ ๕๔๙๘/๒๕๔๓

จำเลยอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมายว่าเงิน ค่าอาหารมิใช่ค่าจ้างและการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ถือเป็นกรอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

จำเลยผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่าอาหารให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเนื่องจากโจทก์ต้องไปทำงานที่โครงการวางท่อส่งก๊าซที่จังหวัดอื่นเป็นประจำทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยโจทก์ไม่ต้องนำหลักฐานมาเบิกและไม่ว่าโจทก์จะทำงานเดือนละกี่วัน เงินดังกล่าวจึงเป็นค่าตอบแทนในการที่โจทก์ไปทำงานในโครงการ ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างในระหว่างนั้น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๔๙/๒๕๔๑

ค่าบริการเป็นเงินที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าที่มาใช้บริการในอัตราร้อยละ ๑๐ แล้วจำเลยรวบรวมไว้เพื่อแบ่งเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างทุกคนจำนวนเท่า ๆ กันเป็นประจำทุกเดือน โดยจำเลยตกลงด้วยว่าลูกจ้างทุกคนจะได้ค่าบริการไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท หากแบ่งเฉลี่ยแล้วลูกจ้างแต่ละคนได้รับต่ำกว่าเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท จำเลยจะจ่ายส่วนที่ขาดให้จนครบ เมื่อค่าบริการมิใช่เป็นเงินเฉพาะที่จำเลยเรียกเก็บจากลูกค้าเท่านั้น แต่ส่วนหนึ่งเป็นเงินที่จำเลยเป็นผู้จ่ายให้แก่ลูกจ้างรวมอยู่ด้วย โดยมีจำนวนขั้นต่ำที่แน่นอนและจ่ายเป็นประจำทุกเดือนถือได้ว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานค่าบริการดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๐๙/๒๕๔๑

แม้ค่านายหน้าที่โจทก์ได้รับในแต่ละเดือนจะมีจำนวนไม่แน่นอนและไม่เท่ากัน แต่จำเลยจ่ายค่านายหน้าดังกล่าวให้แก่โจทก์ทุกวันสิ้นเดือน โดยคำนวณตามยอดขายสินค้าที่โจทก์ขายได้และยอดเงินที่จำเลยเก็บค่าสินค้าซึ่งโจทก์ขายได้จึงเป็นการจ่ายเป็นประจำทุกเดือน กรณีถือได้ว่าค่านายหน้าดังกล่าวเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้ จึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๒ จำเลยต้องนำค่านายหน้าดังกล่าวมารวมเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗/๒๕๔๑

ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ หมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ดังนี้ แม้จำเลยจ่ายค่าเช่าบ้านเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท ค่าสาธารณูปโภคได้แก่ ค่าไฟฟ้า ประปา และโทรศัพท์เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ให้แก่โจทก์เท่ากันทุกเดือนพร้อมเงินเดือนโดยไม่ต้องมีใบเสร็จรับเงินมาแสดงก็ตาม แต่เมื่อเงินดังกล่าวเป็นเพียงสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่โจทก์มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานของโจทก์ จึงไม่เป็นค่าจ้าง ย่อมนำมารวมเข้ากับเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นค่าชดเชยไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๖๑/๒๕๔๐

รายได้พิเศษอื่น ๆ ตามที่ระบุไว้ในหนังสือผ่านสิทธิและรับรองเงินเดือนเป็นเงินค่าภาษีเงินได้ซึ่งต้องเสียภาษีเงินได้ต่อกรมสรรพากร จำเลยที่ ๑ ผู้เป็นนายจ้างจึงออกภาษีเงินได้ให้แก่กรมสรรพากรแทนโจทก์ โดยมีได้หักจากเงินเดือนของโจทก์ ดังนี้ภาษีเงินได้ดังกล่าวเป็นเพียงสวัสดิการ และเมื่อเงินดังกล่าวมิใช่เงินที่จำเลยที่ ๑ ผู้เป็นนายจ้างจ่ายให้แก่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้าง

เพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๘๑/๒๕๔๐

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ขายสินค้า โดยมีข้อตกลงกันว่าหากโจทก์ขายสินค้าได้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายอัตราร้อยละ ๑.๕ ของยอดขาย แต่หากโจทก์เป็นเพียงผู้ประสานงานภายหลังการขายโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ค่าตอบแทนการขายตามฟ้องเป็นค่าตอบแทนงวดเดือนธันวาคม ๒๕๓๕ ซึ่งโจทก์มีสิทธิได้รับตามข้อตกลงที่กล่าวแล้ว โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ขายสินค้าหรืออีกนัยหนึ่งคือพนักงานขาย นอกจากโจทก์จะได้รับเงินเดือนเป็นค่าจ้างประจำแล้ว หากโจทก์เป็นผู้ขายสินค้าได้เองโจทก์ยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการขายในอัตราร้อยละ ๑.๕ ของยอดขายด้วย ค่าตอบแทนการขายนี้โจทก์จะได้รับมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนยอดขายที่โจทก์สามารถขายได้ค่าตอบแทนการขายจึงเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนในการทำงาน โดยคิดตามผลงานที่โจทก์ทำได้ เมื่อค่าตอบแทนการขายจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนในการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้และมีกำหนดงวดเวลาจ่ายไว้แน่นอน เงินค่าตอบแทนการขายจึงเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

ค่าตอบแทนการขายในคดีนี้เป็นค่าตอบแทนที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์ในงวดเดือนธันวาคม ๒๕๓๕ ดังนั้น โจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยชำระเงินค่าตอบแทนการขายดังกล่าวตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๓๖ เป็นต้นมา โจทก์ฟ้องคดีนี้ในวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๘ จึงเกิน ๒ ปีนับแต่โจทก์สามารถใช้สิทธิเรียกร้องได้ คดีโจทก์จึงขาดอายุความตาม ป.พ.พ.มาตรา ๑๙๓/๓๔(๙)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๙๕/๒๕๓๙

เงินค่าตำแหน่งและค่าครองชีพที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนที่อยู่ในเกณฑ์มีสิทธิได้รับเป็นการประจำและมีจำนวนแน่นอนจึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินทั้ง ๒ ประเภทดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒

เงินค่าที่พักที่จำเลยจ่ายช่วยเหลือลูกจ้างที่ไม่มีที่พักเป็นของตนเอง ลูกจ้างที่มีที่พักแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับเงินประเภทนี้ เงินค่าที่พักดังกล่าวจึงเป็นเพียงเงินสวัสดิการที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หาใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานไม่

เมื่อตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยไม่มีข้อยกเว้นมิให้นำระยะเวลาการทดลองงานรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานหลังจากได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินตอบแทนพิเศษ หากจำเลยไม่ต้องการให้นำระยะเวลาทดลองงานดังกล่าวรวมเข้าด้วย จำเลยก็น่าจะระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวให้ชัดเจน ซึ่งจำเลยสามารถจะทำได้อีกประการหนึ่งเมื่อจำเลยออกไปผ่านงานให้โจทก์ที่ ๓ จำเลยก็ระบุว่า

โจทก์ที่ ๓ ทำงานกับจำเลยตั้งแต่วันแรกที่โจทก์ที่ ๓ เข้าทำงานทดลองงานกับจำเลย ด้วยเหตุนี้จึงต้องถือว่าระยะเวลาทดลองงานเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาทำงานที่ต้องนำมารวมคำนวณเงินตอบแทนพิเศษสำหรับโจทก์ที่ ๓ ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๔/๒๕๓๗

ค่านายหน้าทีจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นรายเดือน แม้จะเป็นการจูงใจให้ขายสินค้าได้มากขึ้นก็ตาม แต่ขณะเดียวกันก็คือเงินที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานตามผลงานที่โจทก์ทำได้โดยตรงนั่นเอง ส่วนที่จำเลยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายอย่างไร รวมทั้งจะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ไม่ใช่ข้อสำคัญ เมื่อวิธีการจ่ายค่านายหน้าอาจปรับได้กับความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมาข้างต้นจึงถือว่าค่านายหน้าเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๘๒/๒๕๓๗

สัญญาจ้างระบุว่า โจทก์จะได้รับเงิน ๔๐,๐๐๐ บาท ต่อเดือนเงินโบนัสประจำปีเท่ากับเงินเดือน ๑ เดือน และจะมีเงินโบนัสสำหรับการปฏิบัติหน้าที่จ่ายให้แก่โจทก์สำหรับงานใด ๆ ซึ่งโจทก์จัดการให้ได้มาแก่จำเลยด้วยความพยายามของโจทก์เอง โดยจ่ายให้อัตราร้อยละ ๒.๕ ของสินจ้างของงานนั้น ๆ ดังนั้น นอกจากโจทก์มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างเป็นรายเดือนแล้ว เมื่อโจทก์จัดหางานตามโครงการมาได้ โจทก์ยังมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนร้อยละ ๒.๕ ของสินจ้างที่จำเลยได้รับอันเป็นผลงานที่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างหามาได้ ย่อมถือได้ว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงานโดยตรง แม้ในสัญญาจ้างจะเรียกเงินดังกล่าวว่าโบนัส ก็เป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๒

เมื่อฟังไม่ได้ว่าจำเลยผิดนัดจ่ายเงินค่าจ้างแก่โจทก์เมื่อใดจึงให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๓๑ วรรคแรก ตั้งแต่วันฟ้องเป็นต้นไป ส่วนเงินเพิ่มนั้นไม่ปรากฏว่าจำเลยจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินค่าจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดจ่ายเงินเพิ่มแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๕๕/๒๕๓๒

จำเลยจ่ายค่าอาหารกลางวันให้เฉพาะลูกจ้างที่มาทำงานในวันทำงานปกติ ส่วนลูกจ้างซึ่งมิได้มาทำงานหรือในวันหยุด จำเลยไม่จ่ายให้ ค่าอาหารกลางวันจึงมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๔๔/๒๕๓๑

สิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นสิทธิเฉพาะตัว ไม่เป็นสินสมรสการฟ้องเรียกเก็บเงินตามสัญญาจ้างแรงงานมิใช่เป็นการจัดการสินสมรส หญิงมีสามีจึงมีอำนาจฟ้องคดีได้ตามลำพังตน โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากสามี

เงินค่านายหน้าหรือค่าตอบแทนการขายที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการขาย อันเป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ต้องนำมาเป็นฐานในการคิดคำนวณค่าชดเชยด้วย

นายจ้างกำหนดว่าเงินโบนัสพิเศษจะจ่ายให้เมื่อสิ้นปี ย่อมแสดงว่าลูกจ้างต้องทำงานถึงสิ้นเดือนธันวาคมจึงจะมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างก่อนถึงสิ้นเดือนธันวาคม ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสพิเศษ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๑๗/๒๕๓๐

จำเลยจ่ายค่าอาหารให้แก่โจทก์หรือลูกจ้างอื่นซึ่งทำงานประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากทางสำนักงานใหญ่ไม่ได้จัดอาหารเลี้ยงดั่งเช่นลูกจ้างที่โรงงานสีคิ้ว การจ่ายค่าอาหารให้จึงเป็นการให้ความสงเคราะห์แก่ลูกจ้างของจำเลย อันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง มิได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ ฉะนั้น ไม่ว่าจะเรียกว่า เป็นค่าอาหารหรือค่าครองชีพและจะจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนหรือไม่ก็ตาม ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะนำเงินค่าอาหารมารวมเป็นฐานในการคิดคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐

ลูกจ้างจะได้รับค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าชักริตจากนายจ้างก็ต่อเมื่อนายจ้างได้อนุมัติให้ลูกจ้างไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดและลูกจ้างมิได้ไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดเป็นประจำหรือแน่นอนทุกเดือน ดังนั้นเงินทั้ง ๔ ประเภทดังกล่าวมิใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธินำเงินจำนวนดังกล่าวมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชยได้.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๑/๒๕๒๙

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นพนักงานเสริมพักอาศัยอยู่ที่ชั้นบนของภัตตาคารและให้ลูกจ้างรับประทานอาหารเช้า มื้อนั้นมีลักษณะเป็นการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง กรณีดังกล่าวถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง ส่วนเงินค่าบริการเป็นเงินที่นายจ้างเรียกเก็บจากลูกค้าเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าอาหาร โดยมีวัตถุประสงค์จะนำเงินดังกล่าวมาแบ่งปันจ่ายให้เป็นรางวัลแก่ลูกจ้างนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามปกติ ใน

กรณีที่นายจ้างเรียกเก็บเงินจากลูกจ้างไม่ได้ นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินค่าบริการแก่ลูกจ้าง เงินค่าบริการดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ๙ ข้อ ๒ เช่นกัน.

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๑๘๙/๒๕๒๙

เงินรางวัลประจำปีเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเฉพาะที่เป็นพนักงานประจำซึ่งตั้งใจมาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและสม่ำเสมอไม่ขาด ลา สาย หรือกลับก่อนเวลาเลิกงานตามที่ระเบียบกำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้างประจำที่มีความขยันหมั่นเพียรเป็นพิเศษ จึงไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้างตามความหมายของมาตรา ๑๖๕ (๙) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามความหมายแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ๙ ข้อ ๒ แต่เป็นเงินประเภทอื่นที่ไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความเรียกร้องไว้จึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๖๔

การที่นายจ้างจะแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งที่มีระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินรางวัลประจำปีซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้นั้นจะต้องดำเนินการไปตามขั้นตอนตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดไว้ เมื่อนายจ้างเพียงแต่แจกจ่ายงานการประชุมคณะทำงานของบริษัทนายจ้างซึ่งมีความหมายทำนองยกเลิกเงินรางวัลประจำปีแก่ลูกจ้างโดยมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๙ ทั้งการแก้ไขก็ไม่ใช่การแก้ไขคำสั่งแต่เป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่ามีแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคำสั่งเดิมยังมีผลใช้บังคับอยู่

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๒๖/๒๕๒๙

ตามลักษณะงานของลูกจ้าง ลูกจ้างต้องออกไปปฏิบัติงานที่ต่างจังหวัดทุกเดือน เดือนละประมาณ ๒๕ วัน ระหว่างออกไปปฏิบัติงานนั้นนายจ้างจะจ่ายเบี้ยเลี้ยงอันได้แก่ค่าที่พักและค่าอาหารแก่โจทก์วันละ ๒๓๐ บาท และมีลักษณะเป็นการเหมาจ่ายเพราะโจทก์ไม่ต้องแสดงใบเสร็จรับเงิน เบี้ยเลี้ยงดังกล่าวจึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานของลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ส่วนเงินค่ารับรองวันละ ๑๕ บาทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ออกไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดนั้น แม้จะมีจำนวนแน่นอนและเป็นการเหมาจ่าย แต่โดยลักษณะของเงินดังกล่าวเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่ารับรองลูกค้าของนายจ้างที่ลูกจ้างไปติดต่อด้วย จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อช่วยค่าใช้จ่ายในการทำงานของลูกจ้าง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๑/๒๕๒๙

เงินรางวัลเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้จากผลกำไรซึ่งแล้วแต่ผู้บริหารจะกำหนดเองและไม่แน่นอน มิใช่เป็นเงินที่ให้เพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง ส่วนค่าครองชีพพิเศษก็มีได้แยกจำนวนไว้ต่างหากโดยกำหนดรวมไว้เป็นเงินรางวัลและค่าครองชีพพิเศษผลจึงเป็นการจ่ายเงินรางวัลและค่าครองชีพพิเศษต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารของจำเลยที่จะกำหนดและเป็นจำนวนไม่แน่นอน เงินประเภทนี้จึงมิใช่ค่าจ้าง

จำเลยได้จ่ายเงินสะสมสมทบโดยมิได้หักเงินเดือนของลูกจ้างและได้จ่ายสมทบนับแต่พนักงานของจำเลยได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำส่วนสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับเงินสะสมก็ต่อเมื่อออกจากงาน หากออกจากงานก่อนครบ ๕ ปี หรือออกเพราะเหตุจริตต่อหน้าที่ หรือประมาณเส้นเลือด หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษาก็ไม่มีสิทธิได้รับนอกจากจำเลยจะพิจารณาเห็นสมควร เงินประเภทนี้จึงมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานอันพึงถือว่าเป็นค่าจ้าง

ค่าต่อทะเบียนรถยนต์ปีละ ๑,๐๐๐ บาท จำเลยจ่ายให้แก่พนักงานบางระดับที่ไม่มีรถยนต์ประจำตำแหน่ง แต่สำหรับโจทก์ซึ่งมีรถยนต์ประจำตำแหน่งได้รับอนุมัติช่วยเหลือด้วย ซึ่งเป็นเพียงการช่วยเหลือในด้านสวัสดิการ มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง

จำเลยเติมน้ำมันให้แก่โจทก์เพื่อให้โจทก์ได้ใช้รถยนต์ประจำตำแหน่งมีจำนวนเล็กน้อยแล้วแต่การใช้งานแต่ไม่เกินเดือนละ ๓๐๐ ลิตร หากใช้น้อยก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องในส่วนที่ใช้อย่างครบ จึงเป็นจำนวนไม่แน่นอนและมีใช้การเหมาจ่าย กรณีเป็นเรื่องที่จำเลยอนุเคราะห์โจทก์เกี่ยวกับการใช้พาหนะ มิใช่เงินหรือสิ่งของที่จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานอันจะถือเป็นค่าจ้าง

ภาษีเงินได้ที่จำเลยออกให้โจทก์โดยมิได้หักจากเงินเดือนของโจทก์ เป็นการที่จำเลยจัดให้มีขึ้นเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างเต็มตามสัญญาจ้าง เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีพและดำรงฐานะให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดียิ่งขึ้น เป็นสวัสดิการที่จำเลยจัดหาให้แก่ลูกจ้าง มิใช่เป็นเงินที่ให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้าง

จำเลยจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งให้โจทก์ได้ใช้ก็เพื่อประโยชน์ในการที่โจทก์ใช้ขับพาหนะเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนแม้บางเวลาโจทก์อาจนำไปใช้เป็นส่วนตัวได้บ้างก็เป็นเรื่องการอนุเคราะห์ในด้านความสะดวกสบายบางประการเท่านั้น กรณีไม่อาจเปลี่ยนแปลงสภาพของการอำนวยความสะดวกของความสะดวกสบายเช่นนี้มาเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนได้ จึงมิใช่ค่าจ้าง

เงินโบนัสไม่ใช่งานซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายอย่างไรก็ได้ก็ตามแต่นายจ้างจะเป็นผู้กำหนด และการจ่ายเงินโบนัสพิเศษก็เป็นไปตามดุลพินิจของกรรมการผู้จัดการใหญ่ของจำเลยเป็นผู้กำหนดและเป็นจำนวนไม่แน่นอนจึงมิใช่ค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๔๖/๒๕๒๙

เงินค่าบริการที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นเงินที่นายจ้างคิดเพิ่มจากผู้ที่มาใช้บริการของโรงแรมอีกร้อยละสิบของค่าใช้จ่าย ได้แก่ ค่าที่พักและค่าบริการต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ของนายจ้างจะเก็บรวบรวมไว้ หากมีความเสียหายที่เกิดจากผู้ที่มาใช้บริการนายจ้างก็จะนำเงินดังกล่าวบางส่วนไปชดเชยค่าเสียหาย เหลือเท่าใดจึงนำไปแบ่งเฉลี่ยแก่ลูกจ้างคนละเท่ากัน ซึ่งในแต่ละเดือนเป็นจำนวนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้ที่มาใช้บริการและค่าเสียหายดังกล่าว ดังนั้น เงินค่าบริการจึงเป็นเงินที่นายจ้างเรียกเก็บจากลูกค้าแทนลูกจ้างโดยประสงค์ให้ตกเป็นของลูกจ้างทั้งหมด และกรณีนายจ้างเรียกเก็บไม่ได้ เพราะไม่มีผู้มาใช้บริการ นายจ้างก็ไม่มีข้อผูกพันว่าจะต้องจ่ายเงินค่าบริการแก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างจ่ายให้แก่นายจ้างโดยตรงเป็นเพียงวิธีปฏิบัติเพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินโดยทั่วถึงกันเท่านั้น มิใช่เป็นการเรียกเก็บค่าบริการเอาเป็นของนายจ้างเองแล้วจัดแบ่งแก่ลูกจ้างในภายหลัง เงินค่าบริการจึงไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๖๘/๒๕๒๘

แม้เงินค่าครองชีพซึ่งจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นประจำทุกเดือนและมีจำนวนแน่นอน จะถือว่าเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ก็ตาม แต่เงินบำเหน็จเป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายตอบแทนความดีของลูกจ้างกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานมาด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับนายจ้าง ไม่ใช่เงิน ซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง นายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายหรือจ่ายเป็นจำนวนเท่าใดก็ได้แล้วแต่จะเห็นสมควร นายจ้างจึงมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการจ่ายเงินบำเหน็จอย่างไรก็ได้ไม่ถือว่าเป็นการขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานการคำนวณ เงินบำเหน็จจะรวมค่าครองชีพด้วยหรือไม่ขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับของจำเลย ข้อบังคับของจำเลยกำหนดค่าว่าเงินเดือนซึ่งเป็นฐานในการคำนวณเงินบำเหน็จว่าให้หมายถึงเงินเดือนสุดท้ายของลูกจ้างประจำและเงินค่าจ้าง ๒๖ วันสุดท้าย ของลูกจ้างรายวันคำว่า "เงินค่าจ้าง ๒๖ วันสุดท้ายของลูกจ้างรายวัน" ย่อมหมายถึงค่าจ้างรายวันซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับครั้งสุดท้าย ๒๖ วัน รวมกันไม่รวมถึงค่าจ้างอื่นซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับเป็นรายเดือนด้วยค่าครองชีพไม่ใช่ค่าจ้างรายวันจึงไม่ต้องนำมารวมเป็นฐานคำนวณเงินบำเหน็จ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๘/๒๕๒๗

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างวางกฎเกณฑ์ว่า นายจ้างจะจ่ายเงินเพิ่มแก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงานเลยในเดือนหนึ่ง ๆ จำนวนหนึ่ง ถ้าขาดงานบ้างเงินเพิ่มก็จะลดลงตามส่วน เงินเพิ่มนี้เป็นเงินประเภทตอบแทนความขยันหรือที่เรียกกันว่าเบี้ยขยัน ไม่ใช่ตอบแทนการทำงานโดยตรง แม้ในข้อตกลงนั้นจะเรียกว่าค่าจ้างก็ตาม เงินเพิ่มนี้ก็ให้ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๑/๒๕๒๖

เงินส่วนแบ่งรายได้ค่าโดยสารหรือเงินเปอร์เซ็นต์ที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เมื่อโจทก์ทำงานเกินเวลาทำงานปกติคือเกินวันละ ๘ ชั่วโมง มิใช่ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เพราะมิใช่เป็นเงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงไม่อาจนำมาเป็นฐานคำนวณค่าทำงานในวันหยุดได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๕๙/๒๕๒๕

เงินทิปที่โจทก์ได้รับจากลูกค้าของจำเลยคือเงินที่พนักงานบริการได้รับจากผู้ใช้บริการโดยตรง จำเลยมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย จำเลยยอมให้พนักงานบริการแต่ละคนรับไปเองได้โดยตรง มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายของคำว่าค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ