HR-LAB · ค่าจ้างและเวลาทำงาน

ค่าจ้างและนิยามค่าจ้าง

เงินรายการใดเป็น “ค่าจ้าง” ตามกฎหมาย ตัดสินอย่างไร และทำไมต้องแม่น เพราะค่าจ้างเป็นฐานของ OT ค่าชดเชย และสิทธิอีกหลายเรื่อง

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

เงินรายการนี้เป็นค่าจ้างหรือไม่ และต้องนำเข้าฐานคำนวณสิทธิใดบ้าง

คำตอบสั้น

ค่าจ้างคือเงินที่ตกลงจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาปกติ (ม.5) ให้ตัดสินจากเหตุและเงื่อนไขการจ่าย ไม่ใช่ชื่อรายการ เงินที่จ่ายประจำแน่นอนเพื่อตอบแทนงานมักเป็นค่าจ้าง ส่วนสวัสดิการ เงินตามดุลพินิจ และเงินคืนค่าใช้จ่ายตามจริงโดยทั่วไปไม่ใช่

3	ฐาน	ชื่อ	แยก
ข้อทดสอบ	**ของหลายสิทธิ**	**ไม่ใช่คำตอบ**	**ฐานประกันสังคม**
ตอบแทนการทำงาน · เวลาปกติ · จ่ายประจำแน่นอน ม.5	OT ค่าทำงานวันหยุด ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าว	ดูเหตุและเงื่อนไขการจ่าย ไม่ใช่ชื่อบนสลิป	เงินสมทบใช้นิยามและเพดานของกฎหมายประกันสังคม

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

เงินเดือน รายวัน ตามผลงาน | ค่าตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่ากะ | ค่าคอมมิชชั่นและอินเซนทีฟ | โบนัสและเงินตามดุลพินิจ | สวัสดิการและเงินคืนค่าใช้จ่าย | ฐานคำนวณสิทธิ

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นิยาม “ค่าจ้าง” มาตรา 5 และบทบัญญัติที่ใช้ค่าจ้างเป็นฐาน; แนวคำพิพากษา/ข้อหารือ DLPW สำหรับเงินแต่ละลักษณะ

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. ค่าจ้างคือเงินที่ตกลงจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ รวมค่าจ้างวันหยุดและวันลาที่มีสิทธิ (ม.5)
2. ตัดสินจากเหตุและเงื่อนไขการจ่าย ไม่ใช่ชื่อรายการบนสลิป
3. เงินที่จ่ายประจำ แน่นอน เพื่อตอบแทนงาน มักเป็นค่าจ้าง เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าครองชีพ
4. สวัสดิการ เงินจูงใจตามดุลพินิจ และเงินคืนค่าใช้จ่ายตามจริง โดยทั่วไปไม่ใช่ค่าจ้าง
5. ค่าจ้างเป็นฐานของ OT ค่าทำงานวันหยุด ค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าว

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ไม่ใช่สวัสดิการหรือคืนค่าใช้จ่ายตามจริง ใช่หรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ไม่ใช่ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการ ค่าเดินทางที่คืนตามใบเสร็จ
2	**จ่ายสำหรับเวลาทำงานปกติ หรือผลงานในเวลาปกติหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	อาจเป็นค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่น ต้องแยกฐาน
3	**จ่ายเป็นประจำ แน่นอน ตามเงื่อนไขที่ตกลง ไม่ขึ้นกับดุลพินิจรายครั้งหรือไม่**	มีลักษณะเป็นค่าจ้าง นำเข้าฐานคำนวณสิทธิ	มีแนวโน้มไม่ใช่ค่าจ้าง เช่น โบนัสตามดุลพินิจ แต่ต้องดูข้อเท็จจริง

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: ค่าตำแหน่งรายเดือนคงที่

เงินเดือน 25,000 บาท และค่าตำแหน่ง 3,000 บาท จ่ายทุกเดือนเท่ากันตลอดที่ดำรงตำแหน่ง ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง

ตอบแทนงานในตำแหน่ง และจ่ายประจำแน่นอน	**ค่าจ้าง**
ฐานค่าจ้างต่อเดือน = 25,000 + 3,000	**28,000**
ค่าจ้างต่อชั่วโมง = 28,000 ÷ 30 ÷ 8	**116.67**
OT วันทำงาน 1 ชั่วโมง = 116.67 × 1.5	**175.00**

ผล: ใช้ 28,000 บาทเป็นฐานคำนวณ OT ค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าว

ถ้าคิดจาก 25,000 บาทอย่างเดียว ค่า OT จะเหลือชั่วโมงละ 156.25 บาท ขาดไป 18.75 บาท

กรณี 2: ค่าน้ำมันตามใบเสร็จ กับค่าคอมมิชชั่น

พนักงานขายได้เงินเดือน 18,000 บาท ค่าน้ำมันเบิกตามใบเสร็จไม่เกิน 4,000 บาท และค่าคอมมิชชั่นตามยอดขายทุกเดือน

ค่าน้ำมันคืนตามค่าใช้จ่ายที่เกิดจริง	**ไม่ใช่ค่าจ้าง**
ค่าคอมตอบแทนผลงานในเวลาปกติ จ่ายประจำ	**มักเป็นค่าจ้าง**
ฐานคำนวณสิทธิต้องรวม	**เงินเดือน + ค่าคอม**

ผล: ค่าน้ำมันตามจริงไม่เข้าฐาน ส่วนค่าคอมที่จ่ายประจำต้องพิจารณารวมในฐานค่าจ้าง

ถ้าค่าน้ำมันจ่ายเหมาเท่ากันทุกเดือนโดยไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายจริง อาจถูกถือเป็นค่าจ้าง

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ก่อนจ้าง
เขียนเหตุและเงื่อนไขการจ่ายของทุกรายการในสัญญาหรือนโยบาย

ตั้งค่า Payroll
ติดธงว่ารายการใดเข้าฐานค่าจ้าง ฐานประกันสังคม และฐานภาษี

เมื่อเพิ่มรายการใหม่
ทบทวนเงื่อนไขก่อนจ่ายครั้งแรก ไม่ปล่อยให้ชื่อกำหนดฐาน

สิ้นสุดการจ้าง
ใช้ฐานที่รวมทุกรายการที่เป็นค่าจ้าง คำนวณค่าชดเชยและสินจ้าง

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
เงินที่ไม่ได้ชื่อ “เงินเดือน” ไม่ใช่ค่าจ้าง	ดูเหตุและเงื่อนไขการจ่าย ไม่ใช่ชื่อรายการ
ทุกอย่างที่จ่ายทุกเดือนเป็นค่าจ้าง	เงินคืนค่าใช้จ่ายตามจริงหรือสวัสดิการไม่ใช่ค่าจ้าง แม้จ่ายทุกเดือน
ฐานประกันสังคมกับฐานค่าจ้างแรงงานเหมือนกัน	ประกันสังคมใช้นิยามและเพดานของตัวเอง ต้องตั้งค่าแยก

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ทำตารางรายการเงินพร้อมเหตุและเงื่อนไขการจ่าย
- ☐ ติดธงในระบบว่ารายการใดเข้าฐานสิทธิใด
- ☐ เก็บหลักเกณฑ์ค่าคอม เบี้ย และใบเสร็จค่าใช้จ่ายไว้เป็นหลักฐาน
- ☐ ทบทวนทุกครั้งที่เพิ่มหรือเปลี่ยนรายการเงิน

ลูกจ้าง

- ☐ ดูเงื่อนไขการจ่าย ไม่ดูแค่ชื่อบนสลิป
- ☐ เก็บสลิปและหลักเกณฑ์ค่าคอมหรือเบี้ยต่าง ๆ
- ☐ ตรวจว่าฐาน OT และค่าชดเชยรวมรายการที่จ่ายประจำครบ

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ สัญญาจ้างและหนังสือปรับค่าจ้าง
- ☐ ตารางรหัสรายการ Payroll พร้อมธงฐานสิทธิ
- ☐ ใบเสร็จค่าใช้จ่ายที่คืนตามจริง
- ☐ นโยบายค่าตอบแทนและหลักเกณฑ์เบี้ยต่าง ๆ
- ☐ สลิปและรายงานการจ่ายย้อนหลัง

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. ค่าครองชีพ 1,000 บาท จ่ายทุกเดือนเท่ากัน เป็นค่าจ้างหรือไม่

(ก) โดยหลักเป็นค่าจ้าง (ข) ไม่ใช่ เพราะไม่ได้ชื่อเงินเดือน (ค) เป็นสวัสดิการเสมอ

2. ค่าน้ำมันที่เบิกตามใบเสร็จจริง

(ก) เป็นค่าจ้าง (ข) ไม่ใช่ค่าจ้าง เพราะคืนค่าใช้จ่ายจริง (ค) ขึ้นกับชื่อบนสลิป

3. โบนัสปลายปีตามดุลพินิจและผลประกอบการ

(ก) เป็นค่าจ้างเสมอ (ข) โดยทั่วไปไม่ใช่ค่าจ้าง (ค) เป็นค่าล่วงเวลา

เฉลย: 1(ก) จ่ายประจำแน่นอนเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงมีลักษณะเป็นค่าจ้าง · 2(ข) เป็นการชดใช้ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่ค่าตอบแทนการทำงาน · 3(ข) ไม่ได้ตอบแทนเวลาทำงานปกติและไม่แน่นอน แต่ถ้าตกลงสูตรตายตัวต้องดูข้อเท็จจริง

บันทึก

ตรวจทานเนื้อหา 9 ตุลาคม 2569 · ใช้ประกอบการตัดสินใจร่วมกับตัวบทที่มีผลและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี · อ่านฉบับเต็มและภาษาอังกฤษได้ที่ www.hrlab-th.com