

กฎหมายแรงงานกับการจ่ายโบนัส

สุเมธ จีระชัยสิริ

นิติกรปฏิบัติการ

กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ

การประกอบอาชีพคือการดำเนินกิจกรรม การทำงาน รวมถึงการประกอบกิจการที่ต้องเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นสัมมาอาชีพะ ซึ่งเป็นหนึ่งในมรรคมืองค์แปดตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา อันมีความหมายว่า เลี้ยงชีพชอบ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2546) กล่าวคือเป็นการทำมาหากินด้วยอาชีพที่สุจริตและมุ่งหวังการมีรายได้ตอบแทน โดยอาศัยแรงงาน ความรู้ ทักษะ อุปรกรณ์ เครื่องมือวิธีการที่แตกต่างกัน ซึ่งหากแบ่งลักษณะการประกอบอาชีพในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ อาชีพอิสระ เช่น การเปิดร้านขายอาหาร การเปิดร้านขายหนังสือ ช่างภาพอิสระ ขายของออนไลน์ รับสอนพิเศษ เป็นต้น และอาชีพรับจ้าง เช่น รับราชการ พนักงานบริษัท พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างในโรงงานหรือนิคมอุตสาหกรรม กรรมกรก่อสร้าง พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น (กรมการจัดหางาน, 2559)

บทความนี้จะมุ่งศึกษากฎหมายแรงงานในกลุ่มอาชีพรับจ้างเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีบุคคลฝ่ายหนึ่งเป็นเจ้าของกิจการ และบุคคลอีกฝ่ายเป็นผู้รับจ้างทำงานให้และได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน ด้วยเหตุนี้อาชีพรับจ้างจึงประกอบไปด้วยบุคคล 2 ฝ่าย ซึ่งได้ตกลงว่าจ้างกัน บุคคลฝ่ายแรก เรียกว่า “นายจ้าง” หรือผู้ว่าจ้าง บุคคลอีกฝ่ายเรียกว่า “ลูกจ้าง” หรือผู้รับจ้าง มีค่าตอบแทนที่ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ผู้รับจ้าง เรียกว่า “ค่าจ้าง”

กฎหมายแรงงาน คืออะไร

ในประเทศเกษตรกรรม สมัยสังคมศักดินา ผู้มียศหรือขุนนางทั้งหลายมักจะเป็นเจ้าของที่ดิน ซึ่งประกอบกิจการทางเกษตร บรรดาเจ้าของที่ดินเหล่านี้จะมีคนทำงานในไร่นาที่จัดสรรให้ ผลผลิตที่ได้ตกเป็นของเจ้าของที่ดิน คนงานได้รับส่วนแบ่งของผลผลิตตามกฎหมายเกณฑ์ที่เจ้าของที่ดินกำหนด ซึ่งไม่ต่างจากระบบทาสในอดีตแต่อย่างใด อาจเรียกระบบนี้ว่าลูกนาหรือข้าแผ่นดิน ภายหลังระบบนี้ก็ยกเลิกและเกิดระบบการทำงานโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยนเข้าแทนที่ ซึ่งเรียกว่า “ระบบการจ้างงาน” (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2546, น. 31)

สำหรับประเทศไทยก็มีพื้นฐานมาจากสังคมเกษตรกรรมเช่นกัน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ในระยะแรกปัญหาแรงงานมีไม่มากนัก ต่อมาด้วยนโยบายของภาครัฐมุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางด้านอุตสาหกรรมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น จากสังคมเกษตรกรรมเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตและการบริการ ผู้คนหันมาประกอบอาชีพรับจ้างมากขึ้น (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2552, น. 6) ซึ่งอาชีพรับจ้างประกอบไปด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อาจเกิดกรณีการเอาไรต์เอาเปรียบกันได้ รวมถึงปัญหาที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงานที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าว จึงต้องกำหนดให้การดำเนินการต่าง ๆ ในทางการที่จ้างต้องตกอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน อันเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้างและองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง

ลูกจ้างและองค์กรดังกล่าวปฏิบัติต่อกันเพื่อให้การจ้างงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสม จึงอาจกล่าวได้ว่ากฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่รัฐตราขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องและเกิดความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างภายใต้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยที่กฎหมายดังกล่าวจะช่วยประสานให้ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรหรือในสถานประกอบการของนายจ้าง โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

กฎหมายแรงงานเป็นคำที่ใช้เรียกกันทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีกฎหมายสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลายฉบับแต่ฉบับต่างมีเจตนารมณ์ที่แตกต่างกัน นับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานโดยตรงฉบับแรกของประเทศไทย (หยุด แสงอุทัย, 2500, น. 75-78) ทั้งนี้กฎหมายแรงงานที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจทุกประเภทและสถานประกอบกิจการทุกขนาด ในปัจจุบัน ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นต้น การประกอบธุรกิจไม่ว่าขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะละเลยกฎหมายต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้ เพราะนอกจากจะบัญญัติถึงสิทธิทางแพ่งที่นายจ้าง ต้องรับผิดชอบต่อกฎจ้างแล้ว ยังมีบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนด้วย (ชนินาฏ ลีตส์, ม.ป.ป.)

ทั้งนี้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้าง ได้แก่ “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543” โดยเฉพาะเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 บัญญัติว่า “สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน และ “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์, 2518, น. 3)

หากพิจารณาความหมายข้างต้น จะเห็นว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก็คือ สัญญาจ้างแรงงานอย่างหนึ่ง ที่มีผลผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่ง มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บังคับให้ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป จะต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยทำเป็นหนังสือ และหากกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างจะต้องจัดให้มีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ดังนั้น จึงสามารถจำแนกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบ ประกาศ รวมตลอดถึงคำสั่งใด ๆ ของนายจ้าง
2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ก็ได้บัญญัติข้อตกลงเกี่ยวกับ “สภาพการจ้าง” และวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานไว้ในหมวด 3 ตั้งแต่มาตรา 25 ถึง มาตรา 39 โดยมาตรา 25 วรรคแรก บัญญัติว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีระยะเวลาใช้บังคับตามที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี (พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์, 2543, น. 8-12)

จะเห็นว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในแต่ละรูปแบบมีลักษณะเฉพาะของตนเอง กรณีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ให้สิทธินายจ้างเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการทำงาน ตั้งแต่วันและเวลาทำงาน การจ่ายค่าจ้าง การหยุด การลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด วินัยและโทษทางวินัย การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง โดยให้นายจ้างกำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ส่วนกรณีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องนั้น นายจ้างหรือลูกจ้างจะเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องก็ได้หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้โดยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง (กองบรรณาธิการธรรมนิติ, 2552)

โบนัสคืออะไร

“โบนัส” เป็นคำทับศัพท์ภาษาอังกฤษ คือ “Bonus” หมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จรางวัลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง ด้วยเหตุนี้โบนัส จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ทั้งนี้ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยประเด็นดังกล่าวไว้แล้ว ดังปรากฏตามคำพิพากษา ศาลฎีกาที่ 4573/2544 (กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, ม.ป.ป.)

กล่าวได้ว่า โบนัส มีขึ้นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและจูงใจให้ลูกจ้างมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ มักจ่ายโบนัสเป็น “เงิน” เรียกว่า “เงินโบนัส” ซึ่งนายจ้างมักจะตกลงจ่ายเป็นรายปี (Year-End Bonus) รายครึ่งปี รายสี่เดือนหรือรายสามเดือน อาจหมายความรวมถึงค่าตอบแทนพิเศษ (Premium Pay) ที่จ่ายให้กับการทำงานในช่วงวันหยุด การทำงานในเวลาวิกาล การทำงานที่เสี่ยงอันตราย และการทำงานล่วงเวลาด้วย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ม.ป.ป.) โดยขึ้นอยู่กับผลประกอบการของนายจ้าง หากนายจ้างมีผลประกอบการหรือกำไรดี ก็จะจ่ายโบนัสเป็นจำนวนหลายเดือน แต่หากผลประกอบการไม่ดี ก็จะไม่มีการจ่ายโบนัส ซึ่งผู้ศึกษาพบว่า การจ่ายโบนัสในปัจจุบันนั้น มี 2 รูปแบบ ดังนี้

1. **จ่ายคงที่ (Fixed Bonus)** คือ คนในสถานประกอบการของนายจ้างทุกคนจะได้โบนัสเท่ากัน ไม่ว่าผลงานของลูกจ้างหรือพนักงานจะมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงไหน ปกติก็จะตัดส่วนออกมาจากกำไรของการประกอบการและนำมาแบ่งให้กับลูกจ้างหรือพนักงานเพื่อเป็นรางวัลการทำงาน แต่การจ่ายคงที่ก็มีปัญหาตามมาอีก กล่าวคือลูกจ้างหรือพนักงานบางคนอ้างว่าตนมีความขยันกว่า เหนื่อยกว่าแต่ทำไมไม่ถึง

โบนัสเท่ากับคนที่ไม่ขยันและผลงานออกมาไม่ดี ในขณะที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่เลือกจ่ายโบนัสคงที่มักใช้แนวคิดที่ว่าสถานประกอบการนำกำไรที่ได้รับออกมาจำนวนหนึ่ง แล้วเฉลี่ยให้ทุกคนเท่ากันโดยให้เหตุผลว่าทุกคนเป็นสมาชิกขององค์กรเหมือนกันจึงแบ่งให้เท่า ๆ กัน (ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร, 2553ข)

2. จ่ายผันแปร (Variable Bonus) โบนัสที่จ่ายในลักษณะนี้จะต้องอาศัยผลงานของลูกจ้าง หรือพนักงานที่ทำในแต่ละปี มาเป็นเกณฑ์ในการจ่าย ลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำผลงานดี ก็จะได้โบนัสมากกว่าคนที่ผลงานน้อยกว่า โดยทั่วไปแล้วการจ่ายโบนัสผันแปรตามผลงานนี้จะสัมพันธ์กับผลงานของลูกจ้างหรือพนักงานแต่ละคนที่ชี้วัดได้อย่างชัดเจน ดังนั้นการที่จะจ่ายโบนัสตามผลงาน นายจ้างจึงจำเป็นต้องมีวิธีการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมที่สุด โดยการสร้างเป็นกฎเกณฑ์ในการจ่ายโบนัส อาทิ การประเมินผลงาน เป็นต้น (อิศรา ดิสรเตตวิวัฒน์, 2554) การจ่ายโบนัสแบบผันแปรเป็นการจ่ายโบนัสให้ลูกจ้างหรือพนักงานแต่ละคนในอัตราที่แตกต่างกัน นอกจากผลงานที่แต่ละคนทำได้แล้ว ยังมีการนำอายุงาน ระดับตำแหน่ง ผลงานของหน่วย เป็นต้น มาเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพื่อประเมินผลในการจ่ายโบนัส ผันแปรนี้ด้วย กล่าวคือยิ่งอายุงานมาก ก็ย่อมแสดงถึงความภักดีและความซื่อสัตย์ จึงทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างมาอย่างยาวนาน ส่วนระดับตำแหน่งนั้นก็แสดงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในอันที่จะต้องทำงานให้กับนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างแต่ละคนต่างมีระดับตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันออกไป (สุมน จักษ์เมธา, 2556)

ในปัจจุบันมีหลายองค์กรได้ยกเลิกการให้โบนัสแบบคงที่ไปแล้วและหันมาใช้การจ่ายโบนัสแบบผันแปรตามผลงานแทน เพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้สร้างผลงาน มิฉะนั้นแล้วคนที่ทำงานน้อยกว่าคนอื่นก็ยังคงได้โบนัสเท่ากับคนที่ขยัน ผลก็คือแรงจูงใจของคนขยันก็จะเริ่มหดหายไป ส่งผลให้ผลงานขององค์กรก็จะเริ่มถดถอยลงเช่นกัน (ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร, 2553ข)

อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงานไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้าง กฎหมายเพียงแต่บังคับให้นายจ้างตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายเท่านั้น ทั้งนี้ การจ่ายโบนัสจัดเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างหนึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ให้อำนาจนายจ้างเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการทำงาน

จุดประสงค์และความสำคัญของการจ่ายโบนัส

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่าโบนัสมีที่มาจากผลการประกอบการของนายจ้างซึ่งถือว่าเป็นผลงานปีต่อปี การที่นายจ้างจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างโดยใช้ผลงานของลูกจ้างเป็นเกณฑ์ในการจ่าย จึงเป็นการกระตุ้นให้ลูกจ้างอยากสร้างผลงานที่ดีให้กับกิจการของนายจ้าง เพราะถ้าลูกจ้างสามารถทำผลงานได้ดีแล้วลูกจ้างก็จะได้ผลตอบแทนตามมาจากผลงานที่ดีนั้น โดยปกตินายจ้างจะไม่จ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่สูงมากนัก นโยบายของนายจ้างส่วนใหญ่ก็คือ จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในระดับที่สามารถแข่งขันในตลาดได้และจะจัดให้มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการจูงใจอื่น ซึ่งก็คือโบนัสตามผลงานเป็นสวัสดิการเสริมเพิ่มเติมเข้าไปในค่าตอบแทนของลูกจ้าง โดยโบนัสที่ได้มานี้ก็มาจากผลกำไรอันเกิดจากการประกอบการของนายจ้าง หากนายจ้างมีกำไรมากก็สามารถจัดสวัสดิการตอบแทนเป็นโบนัสให้กับลูกจ้างในสัดส่วนที่มากขึ้น นับเป็นการกระตุ้นการสร้างผลงานของลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นการตอบแทนผลของการทำงานอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งวิธีนี้จะทำให้ไม่มีค่าใช้จ่ายในรูปของเงินเดือนที่สูงมากนักและนายจ้างก็สามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันได้ (ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร, 2553ก)

ปัจจุบันแนวโน้มการจ่ายโบนัสเริ่มเปลี่ยนจากรูปแบบจ่ายคงที่มาเป็นรูปแบบจ่ายผันแปรตามผลงาน เนื่องจากทั้งผู้ประกอบการและพนักงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โบนัสที่พิจารณาจ่ายตามผลงานองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของความพยายามที่พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรและการจ่ายโบนัสรูปแบบนี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามมากขึ้น เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้านผลประกอบการที่ดีซึ่งจะมีผลต่อโบนัสของพนักงาน (“ข้าแหละ “โบนัส” พนักงานไทย พร้อมล้วงลึก “โบนัส” รั้งคนอยู่กับองค์กรนานขึ้นจริงหรือ?”, 2560) ยิ่งถ้าผลงานนั้นสามารถสร้างผลที่เป็นตัวเงินได้จะยิ่งดีมาก หลักของเงินโบนัสที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Self-Funding คือ ผลงานนั้นสร้างเงินขึ้นมาจำนวนหนึ่งและนายจ้างก็จะนำเอาเงินจำนวนนี้มาแจกจ่ายให้กับลูกจ้างตามผลงานที่แต่ละคนได้ลงมือสร้างผลงานขึ้นมา ยกตัวอย่างเช่น ลูกจ้างฝ่ายขายสามารถสร้างยอดขายและบริหารจัดการต้นทุนการขาย จนกระทั่งได้กำไรมาจำนวนหนึ่ง นายจ้างก็สามารถนำเอาเงินกำไรที่ได้มานี้แบ่งคืนให้กับลูกจ้างที่ช่วยกันสร้างกำไรนี้ขึ้นมาหรือกรณีการลดต้นทุนก็สามารถใช้ได้ เช่น ลูกจ้างที่ทำงาน ด้านบัญชี ด้านการเงิน เป็นต้น ได้ลดต้นทุนต่าง ๆ ในการทำงาน โดยต้นทุนที่ลดลงไปได้นั้นคิดเป็นเงินได้จำนวน 800,000 บาท กรณีเช่นนี้นายจ้างก็จะนำเงินต้นทุนที่ลดลงไปนี้มาจ่ายคืนให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนผลงานที่ลูกจ้างทำได้

ดังนั้น จะเห็นว่าโบนัสเป็นผลงานของลูกจ้างที่ทำได้ นายจ้างจึงได้นำเงินก้อนนั้นมาจ่ายคืนให้กับลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานและอาจสรุปได้ว่าโบนัสมีจุดประสงค์และความสำคัญคือ เพื่อเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นและจูงใจให้ลูกจ้างสร้างผลงานที่ดีเลิศให้กับนายจ้าง

รูปแบบของการจ่ายโบนัสในประเทศไทย

รูปแบบของการจ่ายโบนัสในประเทศไทย มีดังนี้

1. การจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างในกลุ่มลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน จากข้อมูลของข่าวเศรษฐกิจรายการ “ครอบครัวข่าว” ทางสถานีวิทยุโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 3 ได้มีการสำรวจการจ่ายโบนัสในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทย จำนวน 7 กลุ่มธุรกิจ ประจำปี พ.ศ. 2560 พบว่าทั้ง 7 กลุ่มธุรกิจในปีนี้มี การจ่ายโบนัส น้อยกว่าปีที่ผ่านมา อันเป็นผลมาจากเศรษฐกิจไทยยังไม่ฟื้นตัว โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ มีการจ่ายโบนัสมากที่สุดถึง 7 เดือนและต่ำสุดอยู่ที่ 2 เดือน กลุ่มธุรกิจพลังงานมีการจ่ายโบนัสมากที่สุดถึง 6 เดือนและต่ำที่สุดอยู่ที่ 5 เดือน กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีการจ่ายโบนัสมากที่สุดถึง 6 เดือน และต่ำที่สุดอยู่ที่ 4 เดือน กลุ่มธุรกิจธนาคารมีการจ่ายโบนัสมากที่สุดถึง 5 เดือนและต่ำสุดอยู่ที่ 2 เดือน กลุ่มธุรกิจค้าปลีก มีการจ่ายโบนัสมากที่สุดถึง 5 เดือน และต่ำสุดอยู่ที่ 3 เดือน กลุ่มธุรกิจการบินมีการจ่ายโบนัสมากที่สุดถึง 3 เดือน และต่ำสุดอยู่ที่ 2 เดือน และกลุ่มธุรกิจสื่อ มีการจ่ายโบนัสมากที่สุดถึง 3 เดือน และต่ำสุดคือ ไม่มีการจ่ายโบนัส สาเหตุอันเนื่องมาจากกลุ่มธุรกิจสื่อมีการแข่งขันกันสูงทั้งจากทีวีดิจิทัลและโซเชียลมีเดียที่เข้ามามีบทบาทในการดึงดูดผู้ชม รวมถึงต้องประสบกับปัญหาภาพรวมของอุตสาหกรรมโฆษณาที่ไม่เติบโต ทำให้ผลประกอบการไม่ได้กำไรเท่าที่ควรหรือผู้ประกอบการบางรายขาดทุนมากจึงไม่มีการจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างหรือพนักงาน

อันดับ	ประเภท	ระยะเวลา
1.	อุตสาหกรรมขนาดย่อม	2-7
2.	ธุรกิจพลังงาน	5-6
3.	อสังหาริมทรัพย์	4-6
4.	ธนาคาร	2-5
5.	กึ่งนิคม	3-5
6.	ธุรกิจการบิน	2-3
7.	ธุรกิจสื่อ	0-3
8.	ราชการ	0.75-1.5

หน่วย : 1000000 บาท

ภาพที่ 1 ผลการสำรวจโบนัสลูกจ้างหรือพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทย

จำนวน 7 กลุ่มธุรกิจ ประจำปี พ.ศ. 2560 ของทีมข่าวเศรษฐกิจ “ครอบครัวข่าว” ทางสถานีวิทยุโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 3

ที่มา: https://www.khaosod.co.th/special-stories/news_652464

2. การจ่ายโบนัสให้กับพนักงานในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พ.ศ. 2560 พบว่า ได้มีการประเมินงบการเงินและข้อมูลกำไรของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ พบว่า บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หรือ ทอท. มีการจ่ายโบนัสมากที่สุดถึง 7.75 เดือน รองลงมาคือ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีการจ่ายโบนัส 7.5 เดือน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีการจ่ายโบนัส 7 เดือน โรงงานยาสูบมีการจ่ายโบนัส 4 เดือน และสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีการจ่ายโบนัส 3.75 เดือน ตามลำดับ



ภาพที่ 2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีการจ่ายโบนัสให้กับพนักงานจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการ

นโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ปี 2560

ที่มา: <http://longtunman.com/11079>

การจ่ายโบนัสของรัฐวิสาหกิจมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ รวมถึงมติของคณะรัฐมนตรีด้วย นอกจากพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่บัญญัติเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานแล้ว ยังมี “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการบัญชี และการเงินของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2548” ข้อ 8 (1) กำหนดว่า การจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีให้ทำได้ กรณีจ่ายโบนัสกรรมการและพนักงานตามหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสกรรมการ พนักงานและลูกจ้างของบริษัท ในเครือที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐวิสาหกิจ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2560) มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจโดยมีระบบแรงจูงใจ (Incentive System) อันเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของระบบดังกล่าวซึ่งรัฐวิสาหกิจทุกแห่งต้องถือปฏิบัติในการจ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์นี้ ส่วนวิธีการคำนวณกำไรหรือขาดทุนเพื่อจัดสรรโบนัสต่าง ๆ ก็เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนดซึ่งหน่วยงานนี้มีหน้าที่บริหาร พัฒนารัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ โดยเสนอนโยบายและมาตรการกำกับดูแลการประเมินและการพัฒนารัฐวิสาหกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐ พร้อมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุน การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐเป็นผู้กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, ม.ป.ป.)

3. การจ่ายโบนัสให้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบข้อสังเกต บางประการว่า นอกจากจะมีการจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างในกลุ่มลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและพนักงานของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ แล้ว ยังพบว่าในส่วนของข้าราชการ หน่วยงานของรัฐบางแห่งก็มีการจ่ายโบนัสให้แก่ข้าราชการเช่นเดียวกัน โดยเรียกว่า “เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี” โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาลต่าง ๆ โดยเมื่อ พ.ศ. 2559 ปรากฏว่าเมืององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับโบนัสรวมกันกว่า 200 ล้านบาท (“มาแล้วโบนัสคนท้องถิ่น! ก กลางเปิดเกณฑ์ปฏิบัติ ปี 60 ต้องผ่านประเมินทุกด้าน 60%”, 2559) ซึ่งการจ่ายโบนัสให้กับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องผ่านมติเป็นประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อเป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจูงใจ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของท้องถิ่นในปีงบประมาณนั้น ๆ จากคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสียก่อน

นอกจากนั้นยังมีเมืององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ เช่น กรุงเทพมหานคร ที่มีข้าราชการและบุคลากรกว่า 90,000 คน แบ่งเป็นข้าราชการประมาณ 30,000 คน ข้าราชการครูประมาณ 10,000 คน และเป็นลูกจ้างประมาณ 50,000 คน ใน พ.ศ. 2561 ได้มีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีใน 3 ระดับ ซึ่งอัตราสูงสุดได้รับ 1.5 เท่าของเงินเดือน รองลงมาคือได้รับ 1.4 เท่าของเงินเดือน และได้รับ 0.95 เท่าของเงินเดือนตามลำดับ ซึ่งคาดว่าจะใช้เงินในการจ่ายโบนัส ประมาณ 2,500 ถึง 2,700 ล้านบาท (“รวยมาก! กทม. แจกโบนัสข้าราชการ กว่า 2.7 พันล้านบาท เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ”, 2561)

ข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ่ายโบนัส

จากสภาวะการณ์ที่สถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีการจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างซึ่งนายจ้างหรือ สถานประกอบการของนายจ้างมักจะมีระเบียบ มีข้อบังคับ มีสัญญาจ้างกับลูกจ้างแต่ละรายแตกต่างกันบางราย มีสัญญาจ้างมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้จ่ายโบนัส การจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างบางรายขึ้นอยู่กับผลประกอบการของนายจ้าง แต่นายจ้างมักบ่ายเบี่ยงไม่ยอมจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้าง หรือกรณีลูกจ้างเรียกร้องโบนัสให้กับตน ทั้งที่เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือมากกว่าข้อตกลงดังกล่าว จนนำมาสู่ประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสอันเป็นข้อพิพาทแรงงาน และปรากฏเป็นข่าวแพร่หลายต่อสาธารณชน ตามสื่อต่าง ๆ ทั้ง โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อสังคมออนไลน์ ยกตัวอย่างเช่น พนักงานของบริษัทรวมตัวประท้วงนายจ้างเพื่อขอเพิ่มโบนัส ชาวสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสประจำปีและสวัสดิการอื่น ๆ ต่อนายจ้าง แต่ได้รับการปฏิเสธและตกลงกันไม่ได้จนนำมาสู่ข้อพิพาทแรงงาน ทั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยแล้วแต่ก็ยังตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงานจึงจัดประชุมใหญ่เพื่อมีมติใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน รวมตลอดถึงชวนายจ้างใช้สิทธิปิดงาน ปฏิเสธไม่ยินยอมให้ลูกจ้างทำงาน เนื่องจากมีปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เหล่านี้ล้วนเป็นข้อพิพาทที่พร้อมจะเป็นคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานที่ต่างฝ่ายจะต้องนำสืบพยานให้ปรากฏต่อศาลแรงงาน

คดีพิพาทเกี่ยวกับการจ่ายโบนัส

คดีพิพาทเกี่ยวกับการจ่ายโบนัส มีดังต่อไปนี้

- โบนัสไม่ถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนหรือค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4573/2544 วินิจฉัยว่า เงินโบนัสที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรางวัล การปฏิบัติงานมิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้างตาม ความหมายในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในคำนิยามของคำว่าสภาพการจ้าง การที่นายจ้างไม่จ่ายโบนัสแก่ลูกจ้างจึงมิใช่ กรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินค่าจ้างค้าง จ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวันตามมาตรา 9 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (กองผู้ช่วย ผู้พิพากษาศาลฎีกา, ม.ป.ป.) และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1528/2548 วินิจฉัยว่า เงินโบนัสโจทก์ได้รับ เป็นประจำทุกปี โดยจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ปีละ 1 ครั้ง พร้อมกับเงินเดือนงวดที่ 12 ซึ่งเป็นงวดสุดท้ายของปี ในเดือนธันวาคมของแต่ละปี มิใช่แบ่งจ่ายเป็นงวด ดังเช่นการจ่ายเงินเดือนและระบุงการจ่ายว่าเป็นเงินโบนัส ดังนั้น เงินโบนัส มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้างที่ต้องนำมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชย (สำนักกฎหมายและวิชาการศาลยุติธรรม, ม.ป.ป.)

- กรณีที่ไม่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งไม่มีผลผูกพันให้นายจ้างต้องจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8003/2543 วินิจฉัยว่า ระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกำหนดไว้แต่เพียงว่า จ่ายโบนัสปีละ 2 ครั้ง งวดมิถุนายนและธันวาคมเท่านั้น ส่วนจะจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างจำนวนเท่าใดไม่ได้ กำหนดไว้ ที่นายจ้างต้องจ่ายโบนัสให้ลูกจ้างปีละ 4.5 ของเงินเดือนตลอดมา (ระหว่าง พ.ศ. 2534 ถึง พ.ศ. 2539) ซึ่งนายจ้างมีกำไร ไม่เป็นสภาพการจ้างอันมีผลผูกพันให้นายจ้างต้องจ่ายโบนัสให้จำนวนดังกล่าวต่อไป

การที่นายจ้างจ่ายโบนัสให้ลูกจ้างใน พ.ศ. 2541 (ระหว่าง พ.ศ. 2540 ถึง พ.ศ. 2541) ซึ่งนายจ้างขาดทุนเท่ากับเงินเดือน 1 เดือน จึงเป็นการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างแล้ว (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักแรงงานสัมพันธ์, ม.ป.ป.)

- กรณีที่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันมีผลผูกพันให้นายจ้างต้องจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3373/2547 วินิจฉัยว่า ตามกฎหมายแรงงานไม่มีบทบัญญัติเรื่อง การจ่ายโบนัสว่าเงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อกิจการมีผลกำไรเท่านั้น กรณีนี้จึงต้องพิจารณาจากข้อตกลงระหว่างโจทก์และจำเลยซึ่งระบุว่า “เงินโบนัสปลายปี กรณีถ้าการจ้างของท่านไม่ถูกยกเลิกอันเป็นสาเหตุจากท่าน บริษัทฯ จะจ่ายท่านหนึ่งเดือนหรือตามอัตราส่วนการจ้างแรงงานของท่านระหว่างปีปฏิทินสิ้นสุด 31 ธันวาคม” ข้อความดังกล่าวชัดเจนว่าจำเลยตกลงจะจ่ายเงินโบนัสปลายปีให้แก่โจทก์ โดยมีข้อยกเว้นที่จะไม่จ่ายเพียงประการเดียวคือกรณีที่โจทก์ถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุจากโจทก์ ดังนั้น แม้กิจการของจำเลยจะประสบกับภาวะขาดทุน จำเลยก็จะยกมาเป็นข้ออ้างที่จะไม่จ่ายเงินโบนัสปลายปีให้แก่โจทก์หาได้ไม่ (สำนักกฎหมายและวิชาการศาลยุติธรรม, ม.ป.ป.)

- ต้องจ่ายโบนัสแม้ผลประกอบการจะไม่มีกำไร หากได้ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ก่อนแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8114-8868/2546 วินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งหมดและจำเลยมีการตกลงเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างทุกปีตลอดมาจนเป็นปกติวิสัยโดยไม่ได้ยึดถือหรือคำนวณจากผลประกอบการหรือกำไรสุทธิเป็นเกณฑ์ แต่ยึดอายุงานและความขยันหมั่นเพียรไม่ขาด สาย ป่วย ลา เกินกำหนด เป็นสำคัญ จึงถือได้ว่าเป็นสภาพการจ้างที่ตกลงกันโดยปริยายซึ่งมีผลผูกพันโจทก์ทั้งหมดดังกล่าวและจำเลย ให้ต้องปฏิบัติตามจำเลยจะออกประกาศ ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ใดให้ขัดหรือแย้งกับสภาพการจ้าง เรื่องการจ่ายเงินโบนัสนั้นไม่ได้เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เมื่อจำเลยออกประกาศเรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2544 ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ทั้งหมดมากกว่าสภาพการจ้างเดิม ประกาศของจำเลยฉบับดังกล่าวจะมีผลใช้บังคับแก่โจทก์รายใดจึงขึ้นอยู่กับโจทก์รายนั้น ๆ ให้ความยินยอมรับเอาเงินโบนัส ตามประกาศของจำเลยเป็นสำคัญ เงินโบนัสประจำปีมีประเพณีปฏิบัติกำหนดจ่ายภายในวันสิ้นปี จึงเป็นหน้าที่ที่กำหนดชำระตามวันแห่งปฏิทิน ดังนั้น โจทก์รายที่ยังไม่ได้รับเงินโบนัสและโจทก์รายที่ได้รับเงินโบนัสประจำปีไปแล้วบางส่วน เมื่อถึงกำหนดจ่ายเงินโบนัสประจำปี จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ดังกล่าว การที่จำเลยไม่จ่ายจึงตกเป็นผู้ผิดนัด แม้ได้ความว่าจำเลยได้ปิดประกาศเรื่องการจ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างทราบอันอาจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติตามข้อชำระหนี้ก็ตาม แต่ตามประกาศนั้นกำหนดเงินโบนัสที่จะจ่ายน้อยกว่าสิทธิที่โจทก์แต่ละรายจะพึงมีสิทธิได้รับตามข้อตกลงในส่วนที่เป็นสภาพการจ้างการที่โจทก์เหล่านั้นปฏิเสธจึงมีมูลเหตุอันจะอ้างกฎหมายได้ ทั้งกรณีถือไม่ได้ว่าโจทก์สละสิทธิในการรับเงินโบนัสประจำปีพิพาท เมื่อจำเลยไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปีตามวันที่กำหนดย่อมตกเป็นผู้ผิดนัดต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยแก่โจทก์ (กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, ม.ป.ป.)

- กรณีถูกเลิกจ้างก่อนวันที่จะจ่ายโบนัส ไม่มีสิทธิได้รับโบนัส

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3755/2533 วินิจฉัยว่า โจทก์และจำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่าจำเลยจะจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานของจำเลยทุกคนในวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2533 โดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวันดังกล่าว ย่อมมีความหมายว่าการจ่ายเงินโบนัสของจำเลย

ในวันดังกล่าวนอกจากพนักงานผู้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสต้องมีอายุการทำงานครบ 1 ปี นับแต่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ยังต้องมีตัวอยู่ในวันที่มีการจ่ายเงินโบนัสด้วย เมื่อโจทก์ถูกเลิกจ้างก่อนวันที่จำเลยจะจ่ายเงินโบนัส โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส (เนติบัณฑิตยสภา, ม.ป.ป.)

- กรณีของลูกจ้างไม่ต้องด้วยเกณฑ์ตามประกาศของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 71/2531 วินิจฉัยว่า ประกาศเรื่องเงินโบนัสของจำเลยมีว่า พนักงานที่ถูกพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน... ฯลฯ ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามส่วนเฉลี่ยแห่งระยะเวลาการทำงานในปีงบประมาณเดิมโจทก์ไม่ได้รับเงินเดือนในระหว่างถูกสั่งพักงานต่อมาจำเลยได้ยอมรับโจทก์กลับเข้าทำงานโดยจ่ายเงินเดือนให้ร้อยละสิบห้า เมื่อศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีมลทินมัวหมอง โจทก์มีสิทธิได้รับเงินเดือนเต็มจำนวนในช่วงถูกพักงาน ดังนี้ กรณีของโจทก์จึงไม่ต้องด้วยเกณฑ์ตามประกาศดังกล่าวจะให้โจทก์ได้รับเงินโบนัสแต่เพียงตามส่วนเฉลี่ยแห่งระยะเวลาการทำงานไม่ได้ (กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, ม.ป.ป.)

- คณะรัฐมนตรีมีมติให้ปรับลดเงินโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจลงทุกแห่งทุกคน ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2727/2544 วินิจฉัยว่า จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจและโจทก์เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจึงต้องตกอยู่ภายใต้บังคับของมติคณะรัฐมนตรี แม้จำเลยจะมีระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสแก่พนักงานอันถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลใช้บังคับตามบทเฉพาะกาล ของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 54 วรรคสอง แต่ก็ได้หมายความว่า ห้ามมิให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและแม้พระราชบัญญัติ พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จะมีได้บัญญัติวิธีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ก็ตาม แต่ก็ไม่อาจนำขั้นตอนการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาใช้ได้เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในกิจการของเอกชนเท่านั้น ไม่ได้ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจด้วย เมื่อประเทศประสบวิกฤตทางเศรษฐกิจคณะรัฐมนตรีย่อมมีมติให้ปรับลดเงินโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจลงได้โดยให้ปรับลดเงินโบนัสกรรมการและพนักงานฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ลงทุกแห่ง ทุกคนจึงมิได้ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 54 วรรคสอง และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวให้ปรับลดเงินโบนัสกรรมการและพนักงานฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ลงทุกแห่งทุกคนจึงไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลใด (สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ, 2552)

- กรณีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างซึ่งไม่เป็นคุณกว่า นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินโบนัสของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 218-220/2544 นายจ้างเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคมมีข้อตกลงเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงาน ต่อมา กระทรวงการคลังมีหนังสือแจ้งรัฐวิสาหกิจรวมทั้งนายจ้างว่า ประเทศไทยประสบปัญหาในทางเศรษฐกิจขอความร่วมมือชักชวนให้พนักงานเสียสละปรับลดเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2540 นายจ้างหักเงินโบนัสของลูกจ้างทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเก้าในอัตราร้อยละ 20 ในวงเงินที่ได้เพิ่มโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างทั้งหมด แม้จะเป็นการปฏิบัติตามหนังสือของกระทรวงการคลัง แต่ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างซึ่งไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง นายจ้างไม่มีสิทธิหักเงินโบนัสของลูกจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักแรงงานสัมพันธ์, ม.ป.ป.)

บทสรุปและข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา

การจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จรางวัลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างนั้น โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะมีระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงสัญญาที่ทำกับลูกจ้างอันมีสาระสำคัญที่แตกต่างกันออกไป ทั้งมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้จ่ายโบนัสโดยมีเงื่อนไขว่าขึ้นอยู่กับผลประกอบการของนายจ้างว่ามีกำไร มากน้อยเพียงใดหรือแม้แต่นายจ้างจะมีผลประกอบการขาดทุน นายจ้างก็ยินดีที่จะจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้าง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม การที่นายจ้างจ่ายเบี้ยไม่จ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างทั้งที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ กรณีลูกจ้างเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายโบนัสให้กับตนทั้งที่เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว จนนำมาสู่ประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสอันเป็นข้อพิพาทแรงงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นายจ้างและลูกจ้างจะได้ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างกัน เพื่อให้ นายจ้าง และลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานกับการจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้าง ดังนี้

1. ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างพึงเข้าใจว่าโบนัสเป็นสวัสดิการที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ ลูกจ้าง เพื่อเป็นบำเหน็จรางวัลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง ด้วยเหตุนี้โบนัสจึงไม่ใช่ค่าจ้าง ตามความหมายในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีขึ้นเป็นขวัญกำลังใจและจูงใจ ให้ลูกจ้างมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ดังปรากฏตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4573/2544 และ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1528/2548

2. กฎหมายแรงงานไม่ได้บังคับให้นายจ้างจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างแต่อย่างใด กฎหมายเพียงบังคับ ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายเท่านั้น

3. กรณีในสัญญาจ้างแรงงานมีการระบุว่านายจ้างตกลงจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างอย่างแน่นอนทุกปี เช่นนี้นายจ้างจะต้องจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างเสมอ แม้ว่าการประกอบการของนายจ้างจะขาดทุนนายจ้าง ไม่อาจจ่ายเบี้ยหรือปฏิเสธการจ่ายโบนัส เนื่องจากเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สามารถบังคับได้ ตามกฎหมายแล้ว หากมีการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดหรือไม่ได้มีสาเหตุมาจากลูกจ้าง นายจ้าง ก็ต้องจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างตามข้อตกลง ดังปรากฏตามคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ได้เคยมีคำพิพากษากรณี ที่นายจ้างและลูกจ้างมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างชัดเจน แม้นายจ้างจะมีผลประกอบการขาดทุนก็ต้อง จ่ายโบนัส อาทิ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3373/2547 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 218-220/2544 เป็นต้น

4. กรณีการจ่ายโบนัสของรัฐวิสาหกิจนั้นแตกต่างจากการจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง แรงงานบางประการ เพราะมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ รวมถึงมติ ของคณะรัฐมนตรี มีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนดวิธีการคำนวณกำไรหรือ ขาดทุนเพื่อจัดสรรโบนัส กล่าวคือมีการประเมินและกำหนดวงเงินที่จะใช้ในการจัดสรรเป็นโบนัสจึงมีขั้นตอนที่ ซับซ้อนกว่าการจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป ทั้งนี้เพราะรัฐวิสาหกิจ คือองค์การหรือ บริษัทหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งรัฐเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินกิจการเพื่อแสวงหาผลกำไร เช่นเดียวกับองค์กรธุรกิจเอกชน โดยจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น นอกเหนือจากผลกำไรแล้ว บางรัฐวิสาหกิจถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นระบบสาธารณูปโภคให้กับประชาชนเพื่อความมั่นคงด้านพลังงานหรือไม่มี เอกชนรายใดที่มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินกิจการประเภทนั้น ๆ บริหารงานและนโยบายของ

รัฐวิสาหกิจ จึงมีรัฐเข้ามามีส่วนดำเนินการและกำหนดทิศทางต่าง ๆ รวมถึงการจ่ายโบนัสของรัฐวิสาหกิจด้วย เช่น กรณีประเทศไทยประสบวิกฤตทางเศรษฐกิจ คณะรัฐมนตรีย่อมมีมติให้ปรับลดเงินโบนัสของกรรมการ พนักงานและลูกจ้างของบริษัทในเครือที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐวิสาหกิจลงได้ โดยให้ปรับลดเงินลง ทุกแห่งและทุกคนไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลใด ดังปรากฏตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2727/2544 เป็นต้น

5. ปัญหาการทำข้อตกลงตามสัญญาจ้างเกี่ยวกับโบนัสในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะบริษัทต่างชาติ ที่เข้ามาประกอบกิจการในประเทศ มักจะทำสัญญาจ้างแรงงานโดยมีการระบุเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ ในการจ่ายโบนัสที่สลับซับซ้อน เนื้อหาที่มีความคลุมเครือไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาการตีความในหลายแง่มุม และเมื่อเป็นคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน ปรากฏข้อเท็จจริงว่าข้อความเดียวกัน โจทก์และจำเลยต่างแปลความหมาย ไม่เหมือนกัน ทำให้เกิดข้อสงสัยว่าข้อเท็จจริงอันเป็นที่ยุติของแต่ละคดีนั้นมีเพียงใด ทำให้ผู้พิพากษาตัดสินคดี ว่าการจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างในขึ้นอยู่กับผลประกอบการเท่านั้น เป็นผลให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างคนหนึ่งไม่มีสิทธิ ที่จะได้รับโบนัสเช่นเดียวกันกับลูกจ้างคนอื่น ๆ เป็นต้น ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างควรเขียนสัญญาจ้างหรือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายโบนัสให้มีความชัดเจน เพื่อไม่ให้ต้องมีการตีความกัน อันจะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก (เดชา กิตติวิทยานันท์, 2558)

6. การกำหนดช้อยกเว้นที่จะไม่จ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างนั้นสามารถทำได้ โดยต้องระบุในสัญญาจ้าง แรงงาน ให้มีความชัดเจนว่ามีอะไรบ้าง อาทิ กรณีลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่ หรือลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรงหรือลาออกจากงาน เป็นต้น ไม่ควรปล่อยให้มีการตีความอันจะเป็น การสร้างภาระการพิสูจน์ในชั้นศาลแรงงาน

7. กรณีการจ่ายโบนัสให้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มักมีคำถามจากประชาชน เสมอว่าหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่หลักในการจัดทำบริการสาธารณะ (Public Service) ตอบสนองความต้องการ ของสังคมและปัจเจกชนที่เป็นสมาชิกของสังคม เพื่อที่จะได้รับบริการจากภาครัฐในเรื่องที่เอกชนหรือ รัฐวิสาหกิจเอกชนไม่อาจตอบสนองได้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดให้มีบริการสาธารณะในด้านให้ความคุ้มครอง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคต่าง ๆ โดยมีได้มีจุดมุ่งหมายในการแสวงหา ผลกำไรเป็นสำคัญนั้น จะมีความเหมาะสมมาน้อยเพียงใดในการจ่ายโบนัสให้กับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ทั้งเมื่อพิจารณาจากสถานะของการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ก็มิได้ตกอยู่ ภายใต้อำนาจบังคับของกฎหมายแรงงานฉบับใด หากหน่วยงานภาครัฐไม่จ่ายเงินรางวัลประจำปีหรือจ่ายไปแล้ว แต่ต่อมาเรียกคืนเงินรางวัลประจำปีที่ได้รับไป ก็มิอาจใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานต่อศาลแรงงานได้ เว้นเสียแต่ว่าจะได้ดำเนินการฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาลปกครองอันเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงาน ทางปกครองกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น คำสั่งเรียกเงินโบนัสคืนตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นต้น

การจ่ายค่าตอบแทนและการจ่ายโบนัสที่เป็นธรรมตามกฎหมาย เป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อกันอย่างตรงไปตรงมา นอกจากนี้สิ่งที่นายจ้างจะต้องตระหนักคือ การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ลูกจ้างเติบโตในหน้าที่การงาน เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นการจูงใจลูกจ้างที่ทำงานดีให้อยู่ทำงานกับหน่วยงานของนายจ้างอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งดึงดูดคนหางานที่พร้อมเข้าร่วมงานกับหน่วยงานของนายจ้างด้วย ในทางกลับกันเมื่อลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนและได้รับโบนัสที่เป็นธรรมตามกฎหมาย มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานแล้ว ก็ควรตอบแทนนายจ้างด้วยการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนประเมินศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผลงานออกมาดีอันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างด้วยเช่นกัน

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2559). คู่มือการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน กระบวนการช่วยให้
ผู้รับบริการแนะแนวรู้จักอาชีพ. สืบค้น 5 พฤศจิกายน 2561 จาก http://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/vgnew_th/c045afa055e4df89fb93644b3823d911.pdf
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (ม.ป.ป.). คำศัพท์และความหมายของโบนัสหรือเงินรางวัลพิเศษ.
สืบค้น 2 พฤศจิกายน 2561 จาก https://www.labour.go.th/th%20/index.php?option=%20com_glossary&letter=B&id=41&Itemid=109
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักแรงงานสัมพันธ์. (ม.ป.ป.). รวมคำพิพากษาศาลฎีกา
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทศวรรษที่ 3 (พ.ศ. 2542-พ.ศ. 2546)
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 218-220/2544. สืบค้น 9 พฤศจิกายน 2561 <http://www.thailaws.com/law/thaiacts/code1390.pdf>
- _____. (ม.ป.ป.). รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 3 (พ.ศ. 2542-พ.ศ. 2546) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8003/2543. สืบค้น 4 พฤศจิกายน
2561 จาก <http://www.thailaws.com/law/thaiacts/code1390.pdf>
- กองบรรณาธิการธรรมนิติ. (2552). ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง...ทำสัญญาชัดหรือแย้งได้หรือไม่???.
สืบค้น 5 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://www.dlo.co.th/node/221>
- กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา. (ม.ป.ป.). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 71/2531. สืบค้น 7 พฤศจิกายน 2561 จาก
<http://deka.supremecourt.or.th/search>
- _____. (ม.ป.ป.). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4573/2544. สืบค้น 8 พฤศจิกายน 2561 จาก
<http://deka.supremecourt.or.th/search>
- _____. (ม.ป.ป.). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8114-8868/2546. สืบค้น 5 พฤศจิกายน 2561 จาก
<http://deka.supremecourt.or.th/search>
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2546). หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ชนินาฏ ลีตส์. (ม.ป.ป.). ชุดวิชากฎหมายธุรกิจ หน่วยกฎหมายแรงงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
สืบค้น 4 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://www.stou.ac.th/schools/slw/upload/40205-7.pdf>
- ข้าแหละ “โบนัส” พนักงานไทย พร้อมล้วงลึก “โบนัส” รังคนอยู่กับองค์กรนานขึ้นจริงหรือ?!.
(19 ธันวาคม 2560). สืบค้น 9 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://www.brandbuffet.in.th/2017/12/bonus-payment-survey-2017/>
- เดชา กิตติวิทยานันท์. (2558). การจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้าง. สืบค้น 5 พฤศจิกายน 2561 จาก
http://www.decha.com/article/section/relieve_lawyer/11350

- เนติบัณฑิตยสภา. (ม.ป.ป.). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3755/2533. สืบค้น 7 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://deka.supremecourt.or.th/search>
- โบนัสรัฐพนักงานวิสาหกิจ เป็นอย่างไร. (1 พฤศจิกายน 2561). สืบค้น 8 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://longtunman.com/11079>
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2553ก). เรื่องของ “โบนัส”. สืบค้น 6 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://prakal.wordpress.com/2010/07/15/เรื่อง-of-โบนัส/>
- _____. (2553ข). Reward Management Series: โบนัส ค่าจ้างจูงใจในการสร้างผลงาน. สืบค้น 7 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://prakal.wordpress.com/2010/02/24/reward-management-series-โบนัส-ค่าจ้างจูงใจใน/>
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2552). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. สืบค้น 5 พฤศจิกายน 2561 จาก http://84000.org/tipitaka/dic/v_seek.php?text=%CA%D1%C1%C1%D2%CD%D2%AA%D5%C7%D0&original=1
- “พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543” (7 เมษายน 2543). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 117 ตอนที่ 31 ก, น. 8-12.
- “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518” (26 กุมภาพันธ์ 2518). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 92 ตอนที่ 47 ฉบับพิเศษ, น. 3.
- มาแล้วโบนัสคนท้องถิ่น! ก กลางเปิดเกณฑ์ปฏิบัติ ปี 60 ต้องผ่านประเมินทุกด้าน 60%. (29 ธันวาคม 2559). สืบค้น 4 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://mgronline.com/politics/detail/9590000129730>
- รวยมาก! ทม.แจกโบนัสข้าราชการ กว่า 2.7 พันล้านบาท เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ. (25 ตุลาคม 2561). สืบค้น 3 พฤศจิกายน 2561 จาก https://www.khaosod.co.th/special-stories/news_1734140
- สำนักกฎหมายและวิชาการศาลยุติธรรม. (ม.ป.ป.). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1528/2548. สืบค้น 4 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://deka.supremecourt.or.th/search>
- _____. (ม.ป.ป.). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3373/2547. สืบค้น 4 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://deka.in.th/view-411056.html>
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (ม.ป.ป.). วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์. สืบค้น 3 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://www.sepo.go.th/content/2>
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2560). หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสกรรมการ พนักงานและลูกจ้างของบริษัทในเครือที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐวิสาหกิจ. สืบค้น 6 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://soc.soc.go.th/slupload/v602.pdf>
- สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ. (2552). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2727/2544. สืบค้น 6 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://deka.in.th/view-41153.html>

สำรวจโบนัส 2560 บริษัทจ่ายหนัก-ธุรกิจไหนจัดหนักจ่าย 1-7 เดือน เพิ่มเงินเดือนด้วย. (30 พฤศจิกายน 2560). สืบค้น 5 พฤศจิกายน 2561 จาก https://www.khaosod.co.th/special-stories/news_652464

สุมน จักษ์เมธา. (2556). โบนัสแบบไทย ๆ แบบไหนกันหนอ ?. สืบค้น 7 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/zumon/2013/01/29/entry-1>

หยุด แสงอุทัย. (2500). คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน. พระนคร: อักษรสัมพันธ์.

อิสรา ดิสเรเตตีวัฒน์. (2554). เจาะลึก... “โบนัสแบบแปรผัน (Variable Pay)”. สืบค้น 8 พฤศจิกายน 2560 จาก <http://www.csrgroup.co.th/voice-of-hr-th/voice-of-hr-article-th/variable-pay-bonus/>