

มาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ศึกษากรณี : เหตุสุดวิสัย
การจ่ายเงิน การแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐ

เชิดศักดิ์ กำปันทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธีดี พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2557

**Employee Protection Measures in case of The Temporary Suspension of
Business under Section 75 of The Labour Protection Act B.E. 2541
Case Study of Force Majeure, Payment of Wage, and Informing to
The Labour Inspector**

Cherdsak Kampanthong

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws
Department of Law
Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University
2014**

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ศึกษากรณี: เหตุสุดวิสัย การจ่ายเงิน การแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐ
ชื่อผู้เขียน	เชิดศักดิ์ กำปันทอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ศึกษาเฉพาะเหตุสุดวิสัย การจ่ายเงิน และการแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณี นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว โดยศึกษาเรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย การจ่ายเงินแก่ลูกจ้างระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว และการแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 และศึกษากฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว รวมทั้งศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการให้คุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศไทยประกอบกับศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศแคนาดา ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี และประเทศญี่ปุ่น เพื่อหามาตรการทางกฎหมายมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานมีความเหมาะสม เป็นธรรมและการบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่ามาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้บัญญัติมาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย และแม้บทบัญญัติดังกล่าวจะได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานก็ตาม แต่เงินดังกล่าวยังไม่มีหลักประกันว่าต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพสำหรับลูกจ้างระดับล่าง ประกอบกับบทบัญญัติมาตรา 75 ดังกล่าว เป็นบทบัญญัติที่เขียนไว้อย่างกว้าง ๆ ทำให้เกิดปัญหาหลายประการ กล่าวคือการตีความนิยามค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องต้องกันของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ปัญหาเรื่องระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราว ปัญหาเรื่องกำหนดเวลาการจ่ายเงิน รวมถึงปัญหาการแจ้งรายละเอียดการหยุดกิจการชั่วคราวต่อพนักงานตรวจแรงงาน

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น โดยให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือประการแรกแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 75 วรรคสองให้ครอบคลุมกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยด้วยโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ประการที่สองแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 75 วรรคสาม กำหนดให้เงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและเงินที่จ่ายนั้นถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 ประการที่สามแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 75 วรรคสี่ ให้นายจ้างแจ้งรายละเอียดการหยุดกิจการชั่วคราวต่อพนักงานตรวจแรงงานตามแบบที่อธิบดีกำหนด ประการที่สี่แก้ไขมาตรา 5 กรณีนิยามวันหยุดให้รวมถึงวันที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วย ประการที่ห้าแก้ไขมาตรา 9 เรื่องอัตราดอกเบี้ยให้ครอบคลุมกรณีนายจ้างผิดนัดไม่จ่ายเงินตามมาตรา 75 ประการสุดท้ายแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 144 มาตรา 146 และมาตรา 149 โดยเพิ่มอัตราโทษกรณีนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 75 เพื่อคุ้มครองการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

Thesis Title	Employee Protection Measures in case of The Temporary Suspension of Business under Section 75 of The Labour Protection Act B.E.2541 Case Study of Force Majeure, Payment of Wage, and Informing to The Labour Inspector
Author	Cherdsak Kampanthong
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2013

ABSTRACT

This thesis aims to study the legal measures to protect employees due to the employer temporarily suspends business in case of a force majeure, payment and informing to the labour inspector according to section 75 of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998). The objectives of this study are to study the concept, theory, and the history of employee protection due to the employer temporarily suspends business, to study concerning employee protection due to the employer temporarily suspends business in case of a force majeure, payment, and informing the labour inspector according to section 75 of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), to study other legal measures related to employee protection due to the employer temporarily suspends business, and to study labour law of other countries such as United Kingdom, Canada, Republic of Korea and Japan in order to find legal measures to be used as guideline for amendment and improvement of labour protection law, appropriate and fair labour protection, and effective of law enforcement.

The study found that the section 75 of Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) does not prescribe the employee Protection measures due to the employer temporarily suspends business in case of force majeure. Section 75 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) enables a company to pay its employee 75 percent of wages if the company has had to suspend business for reasons other than force majeure. In this case, 75 percent of wages payment of employer does not ensure that such amount of money must not be paid less than minimum wages for their lives. Wage meaning under Section 75 of Labour Protection Act. B.E. 2541 (1998) does

not comply with the wage meaning under Section 5 of Labour Protection Act. B.E. 2541 (1998) and Social Security Act B.E. 2533 (1990). Section 75 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) does not prescribe about the suspension business period, the payment period, and the suspension business informing to the labour inspector.

Therefore, this study is proposed guidelines to solve the problem mentioned above by the amended The Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) as follow: First, it must be amended in section 75, second paragraph to cover this case, the employer to temporarily suspend business by a force majeure, and the employer shall pay to an employee not less than fifty per cent of the wages of a working day throughout the period which the employer does not require the employee to work. Second, it must be amended in section 75, third paragraph to cover this case, it must be prescribe the employer must pay to an employee not less than minimum wage rate for whatever cause other and force majeure and the money paid as wages under section 5 of The Labour Protection Act B.E. 2541 (1998). Third, it must be amended in section 75, fourth paragraph to cover this case, the employer is required to inform the labour inspector about the detail of the temporarily suspend business. The detail of the temporarily suspend business in a form prescribed by the director- general Fourth, it must be amended in section 5 to cover this case, the definitions “Holiday” include the date that the employer temporarily suspend business. Fifth, it must be amended in section 9 about interest rate provides comprehensive that the employer fails to pay the money under section 75. Finally, it must be amended in section 144, section 146 and section 149, the rate of penalty in the case that an employer violates or fails to comply with Section 75. Such amendments for the protection of employment be suitable for economic conditions and social context changing.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ผู้ซึ่งข้าพเจ้าเคารพอย่างยิ่งโดยท่านได้เมตตาตลอดเวลาอันมีค่ายิ่งกรุณาได้รับเป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ของผู้เขียน ให้ความรู้ คำแนะนำ คำชี้แนะ แนวทางในการศึกษา ตลอดจนให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ตั้งแต่เสนอหัวข้อ ข้อมูล ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอปัญหาให้ชัดเจน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ผู้ซึ่งผู้เขียนเคารพอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาตลอดเวลาได้รับเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์และคอยให้คำชี้แนะตลอดจนข้อสังเกต ในประเด็นปัญหาสำคัญ ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ของผู้เขียนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิระ โลจายะ ผู้ซึ่งผู้เขียนเคารพอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาเวลาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนและให้คำแนะนำและข้อคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ของผู้เขียนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ภูมิ โชคเหมาะ ที่ท่านได้กรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ของผู้เขียน โดยท่านได้ชี้แนะและให้คำปรึกษาเพื่อความสำเร็จและความสมบูรณ์ถูกต้องของรูปแบบ และเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่เป็นแหล่งข้อมูล ให้ผู้เขียนได้ค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณผู้แต่งหนังสือทุก ๆ ท่าน ที่ผู้เขียนได้นำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาของผู้เขียน ที่ให้ชีวิตและทุกสิ่งทุกอย่าง แก่ผู้เขียนและขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่านตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ที่ประสิทธิ์ประสาท ความรู้แก่ผู้เขียน นอกจากนี้ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ให้ผู้เขียนเสมอจนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ยังมีคุณค่า ต่อการศึกษาอยู่บ้าง ผู้เขียนขอมอบความดีเหล่านี้เป็นกตเวทิตาแก่ท่านเหล่านี้ ส่วนข้อบกพร่อง ทั้งหมดผู้เขียนขอน้อมรับและขอภัยมา ณ โอกาสนี้

เชิดศักดิ์ กำปันทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	7
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	7
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	8
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2. แนวคิด ทฤษฎี และวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุดกิจการชั่วคราว กรณีเหตุสุดวิสัย การจ่ายเงิน การแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐ.....	9
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน	10
2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	10
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน.....	11
2.1.3 แนวคิดทางปรัชญาของการคุ้มครองแรงงาน	11
2.1.4 ลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	12
2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับค่าจ้าง.....	16
2.2.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม	18
2.2.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ	19
2.2.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง	20
2.2.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต.....	20
2.2.5 ทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง	21
2.2.6 ทฤษฎีค่าจ้างอื่น ๆ.....	22
2.3 แนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ.....	22
2.3.1 ความเป็นมา แนวคิดและหลักการ.....	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.3.2 วัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	24
2.4 วิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงาน	24
2.4.1 วิวัฒนาการกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ.....	25
2.4.2 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย.....	29
2.4.3 วิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงานและการคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุด กิจการชั่วคราว.....	35
3. มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกรณีหยุดกิจการชั่วคราวของ ต่างประเทศและประเทศไทย	41
3.1 กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกรณีหยุดกิจการชั่วคราวของ ต่างประเทศ.....	42
3.1.1 ประเทศอังกฤษ	42
3.1.2 ประเทศแคนาดา	44
3.1.3 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี	45
3.1.4 ประเทศญี่ปุ่น	47
3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานกรณีหยุดกิจการชั่วคราวของ ประเทศไทย.....	51
3.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.....	51
3.2.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	52
3.2.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	54
3.2.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	55
3.2.5 คำพิพากษาศาลฎีกา	62
3.3 มาตรการทางกฎหมายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย.....	67
3.3.1 มาตรการทางปกครอง	67
3.3.2 มาตรการทางอาญา.....	72
3.3.3 มาตรการชะลอการเลิกจ้าง.....	73
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้าง หยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 7	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.1 ปัญหาในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย	82
4.2 ปัญหาเรื่องการจ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว	85
4.2.1 ปัญหาการคุ้มครองรายได้ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว.....	86
4.2.2 ปัญหาความไม่ชัดเจนของนิยามค่าจ้างและเงินที่นายจ้างจ่ายในระหว่าง หยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75	87
4.2.3 ปัญหากำหนดเวลาการจ่ายเงิน	88
4.2.4 ปัญหาการคุ้มครองสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในระหว่างหยุดกิจการ ชั่วคราว.....	89
4.3 ปัญหาการแจ้งรายละเอียดการหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ	91
4.3.1 ปัญหาการบังคับใช้มาตรการทางอาญา.....	92
4.3.2 ปัญหาการดำเนินคดีแพ่ง.....	93
4.4 วิเคราะห์ปัญหาเพิ่มเติม	94
4.5 ผลกระทบจากปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราว	95
4.5.1 ผลกระทบต่อนายจ้าง.....	96
4.5.2 ผลกระทบต่อลูกจ้าง.....	97
4.5.3 ผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์	97
4.5.4 ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสภาพสังคม	98
4.6 แนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75	98
4.6.1 กรณีการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย.....	99
4.6.2 กรณีการจ่ายเงินเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว	100
4.6.3 กรณีการแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ	101
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	109
5.1 บทสรุป	109
5.2 ข้อเสนอแนะ	114
บรรณานุกรม	119

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	126
ก ร่างประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แบบและหลักเกณฑ์แจ้ง การหยุดกิจการชั่วคราว พ.ศ.	127
ข ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7)	131
ค พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	133
ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	136
จ บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.....	138
ฉ Labour Standards Law of Japan.....	144
ช Labour Standards Act of Korea	147
ประวัติผู้เขียน	150

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและสภาพปัญหา

ปัญหาแรงงานเป็นปัญหาที่มีความละเอียดอ่อนและมีความยุ่งยากซับซ้อนมากซึ่งเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อสังคมโดยรวมและเศรษฐกิจในระดับมหภาค ปัญหาแรงงานจึงกลายเป็นปัญหาสำคัญของชาติซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องกำหนดนโยบายในการแก้ปัญหาดังกล่าวให้เหมาะสม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 84 ได้บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายเศรษฐกิจ โดยรัฐต้องส่งเสริมให้ประชกรมีงานทำ กลุ่มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคี จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ที่ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ รัฐต้องบัญญัติกฎหมายรวมถึงมาตรการหรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานเพื่อการดำรงชีพในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงานของผู้ใช้แรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน หลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีอื่น ๆ ระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงานจากปัญหาการชุมนุมทางการเมืองและการก่อการจลาจลของประเทศไทยที่เกิดขึ้นหลายครั้ง รวมถึงปัญหาภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น สึนามิ อุทกภัย ธรณีพิบัติ ฯลฯ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศและทำลายบรรยากาศในการลงทุนอันเป็นเหตุขัดข้องหรืออุปสรรคที่ทำให้เจ้าของสถานประกอบการต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวอันส่งผลกระทบต่อการทำงานนั้น โดยในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวไว้ในมาตรา 75 ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยบัญญัติให้นายจ้างซึ่งมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใด ที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติอันมิใช่เกิดจากเหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

ก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานเป็นร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานและเพิ่มมาตรการให้นายจ้างต้องแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนหยุดกิจการไม่น้อยกว่าสามวันทำการก็ตาม แต่บทบัญญัติดังกล่าวยังขาดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย นอกจากนั้นบทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังขาดความชัดเจนหลายประการทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายรวมทั้งการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้และเกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานซึ่งสรุปปัญหาต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ปัญหาในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย

ในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังขาดมาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย ซึ่งจากปัญหาภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติต่าง ๆ ปัญหาการชุมนุมทางการเมือง การก่อการจลาจล เพลิงไหม้โรงงาน สารเคมีรั่วไหล รวมถึงเหตุการณ์อื่น ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้สถานประกอบการต้องหยุดกิจการชั่วคราวอันมิได้เกิดจากความผิดของนายจ้างลูกจ้าง อันถือเป็นเหตุสุดวิสัย ซึ่งทำให้การชำระหนี้ตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นพันวิสัยตามหลักสัญญาต่างตอบแทนนั้น นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยนั้น ซึ่งหากนายจ้างต้องหยุดกิจการเป็นระยะเวลานานย่อมทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวเกินควร อาจเป็นเหตุผลักดันให้ลูกจ้างต้องออกจากงานเองโดยที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างซึ่งปัญหาดังกล่าว ทำให้เกิดความไม่สงบในการจ้างแรงงานจึงมีการเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้างและองค์กรลูกจ้างมากขึ้นให้มีการคุ้มครองในกรณีดังกล่าวให้เกิดความเป็นธรรม

ปัญหาระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 มิได้กำหนดระยะเวลาที่นายจ้างสามารถอ้างเพื่อการหยุดกิจการชั่วคราวไว้ แสดงว่านายจ้างสามารถหยุดกิจการชั่วคราวนานเท่าใดก็ได้ตามความจำเป็นของนายจ้างหรือจนกว่าเหตุสุดวิสัยนั้นจะหมดไป ซึ่งหากเหตุสุดวิสัยหรือเหตุขัดข้องนั้นทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการเป็นระยะเวลานานเกินไปโดยที่นายจ้างไม่มีแผนการดำเนินการในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ชัดเจนย่อมทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนขาดรายได้ นอกจากนั้นในช่วงเวลาหยุดกิจการดังกล่าวลูกจ้างระดับฝีมืออาจขาดความเชื่อมั่นและไม่มั่นใจในการดำเนินกิจการของนายจ้างจึงไปทำงานกับนายจ้างอื่นและเมื่อเหตุสุดวิสัยหรือเหตุขัดข้องชั่วคราวนั้นผ่านพ้นไปแล้วโดยนายจ้างสามารถเปิดดำเนินการได้ตามปกติแล้ว ลูกจ้างอาจไม่กลับมาทำงานกับนายจ้างอีก ทำให้นายจ้างต้องเสีย

ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร และฝึกอบรมบุคลากรเพิ่ม เนื่องจากลูกจ้างใหม่ขาดความชำนาญ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสินค้า ความไว้วางใจของลูกค้าตลอดถึงความต่อเนื่องของธุรกิจ ดังนั้นการหยุดกิจการที่นานเกินไปโดยที่นายจ้างไม่มีแผนการดำเนินการที่แข็งขันในการคุ้มครองแรงงานให้เกิดความมั่นใจตลอดจนความมั่นคงในการทำงานย่อมเป็นปัญหาในการคุ้มครองการจ้างงานทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

2. ปัญหาในเรื่องการจ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

2.1 ปัญหาการคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือ แม้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จะแก้ไขเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างโดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เป็นร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ออกไปทำงานก็ตาม แต่เงินดังกล่าวยังไม่มียกเว้นว่านายจ้างต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด (ปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับที่ 7 กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าวันละ 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศ) เมื่อพิจารณาถึงค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันแล้วเห็นว่าเงินดังกล่าวนั้นอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้างระดับล่างหรือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันที่ได้รับค่าจ้างเพียงค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ซึ่งโดยปกติรายได้ที่ลูกจ้างได้รับเต็มจำนวนในแต่ละเดือนก็ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพอยู่แล้ว หากลูกจ้างได้รับเงินเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราวโดยไม่มีรายได้อื่นอีก ย่อมทำให้ลูกจ้างระดับล่างเดือดร้อนเกินควร

2.2 ปัญหาที่เกิดจากการบัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” ของกฎหมายสองฉบับที่ไม่สอดคล้องกัน ได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทำให้การคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันทั้งๆ ที่เป็นเงินอย่างเดียวกัน กล่าวคือ ศาลแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตีความว่าเงินที่นายจ้างจ่ายในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้น มิใช่ค่าจ้างตามนิยามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่สำนักงานประกันสังคมและคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ตีความว่าเงินที่นายจ้างจ่ายในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นแม้มิใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เงินดังกล่าวถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นายจ้างต้องหักเงินส่งสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่าง ๆ ตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนด จากปัญหาดังกล่าวเห็นได้ว่าการบัญญัติกฎหมายที่แตกต่างกันทำให้การคุ้มครองลูกจ้างแตกต่างกัน เมื่อเงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้น

ไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วจึงทำให้การคุ้มครองแรงงานนั้นแตกต่างจากการบทยุติการคุ้มครองค่าจ้าง เช่น กำหนดเวลาการจ่ายเงิน อัตราโทษอาญาอายุความดำเนินคดีแพ่งและอาญา อัตราดอกเบี้ยกรณีผิดนัด ฯลฯ

2.3 ปัญหากำหนดเวลาการจ่ายเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือ เนื่องจากเงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นไม่เป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีได้มีกำหนดเวลาการจ่ายเงินไว้เป็นการเฉพาะเหมือนเงินประเภทอื่น เช่น กำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 70 เป็นการเฉพาะให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง แต่กฎหมายมิได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจ่ายเงินในกรณีที่นายจ้างสั่งหยุดกิจการชั่วคราวไว้เมื่อใด นายจ้างอาจใช้สิทธิไม่สุจริตโดยประวิงเวลาการจ่ายเงินหรือกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงอื่นใดให้ลูกจ้างเสียเปรียบในการใช้สิทธิเรียกร้องต่างๆ รวมถึงเกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายหลายประการซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการบัญญัติกฎหมายที่ไม่ครอบคลุมและชัดเจนเพียงพอ

2.4 ปัญหาการคุ้มครองสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้าง เช่น เงินค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้าน ค่ารถ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ ฯลฯ และรวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งลูกจ้างเคยได้รับเป็นปกติก่อนที่นายจ้างจะสั่งให้หยุดกิจการชั่วคราวนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติให้ครอบคลุมถึงเรื่องการคุ้มครองสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการชั่วคราวไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวหรือไม่เพียงใด กฎหมายบัญญัติเพียงให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเท่านั้น ซึ่งหากในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานเท่านั้นแต่ไม่ได้รับสวัสดิการที่เคยได้รับหรือได้รับสวัสดิการที่ลดลงโดยไม่เป็นธรรมแล้วลูกจ้างย่อมเดือดร้อนเกินควร ดังนั้นปัญหาดังกล่าวจึงเป็นปัญหาสำคัญที่นายจ้างลูกจ้างขาดแนวทางในการคุ้มครองการจ้างงานให้เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

3. ปัญหาในการแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ

กล่าวคือ แม้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 วรรคสองโดยกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ แต่บทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดข้อมูลอะไรบ้างต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ เพื่อตรวจสอบเหตุ

ความจำเป็นที่ต้องหยุดกิจการซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างไม่สามารถรับทราบข้อมูลที่เพียงพอและก่อให้เกิดปัญหาต่อแรงงานสัมพันธ์ได้หลายประการ ลูกจ้างย่อมคิดว่าการหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วนอันมีผลกระทบต่อตนนั้นเป็นสิ่งที่นายจ้างไม่สมควรกระทำ ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีภายหลังโดยอาจเผยแพร่กระจายไขว่ขว้างถึงการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างไปในทางที่ไม่ดีหรือเสื่อมเสียแก่นายจ้าง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการบริหารงานที่มีอยู่ของนายจ้างและความน่าเชื่อถือของตัวสินค้าหรือบริการของนายจ้างในสายตาของบุคคลภายนอกทั่วไปได้ ในส่วนของพนักงานตรวจแรงงานนั้นหากไม่ได้รับข้อมูลที่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการส่งเสริมความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ทำให้เกิดความไม่สงบในสังคม สำหรับระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้านั้นอาจไม่เหมาะสมเนื่องจากบางเหตุการณ์นายจ้างไม่สามารถจะแจ้งล่วงหน้าต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ เช่น สารเคมีรั่วไหล เพลิงไหม้โรงงาน เหตุขัดข้องของเครื่องจักร หรือเหตุสุดวิสัย ซึ่งการไม่แจ้งการหยุดกิจการล่วงหน้านั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดโทษทางอาญาไว้ด้วย ผู้เขียน เห็นว่า การที่กฎหมายไม่กำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดและเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น เช่น เหตุผล ระยะเวลา รายละเอียดของลูกจ้าง กำหนดการจ่ายเงิน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างหยุดกิจการ แผนการดำเนินการ ฯลฯ ต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 75 วรรคสอง นั้นเป็นปัญหาในความไม่ชัดเจนของการบัญญัติกฎหมายดังกล่าวและปัญหาต่อการคุ้มครองแรงงาน ส่วนระยะเวลาที่ให้นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าต่อพนักงานตรวจแรงงานนั้นควรแก้ไขให้มีความยืดหยุ่นเนื่องจากบางเหตุการณ์ไม่สามารถแจ้งการหยุดล่วงหน้าได้

3.1 ปัญหาในการบังคับใช้มาตรการทางอาญาและทางปกครองกล่าวคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและมีบทลงโทษทางอาญากรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139(3) กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่จ่ายเงินแก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวอันถือว่าการนายจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง กฎหมายได้กำหนดโทษทางอาญาไว้ คือโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท และกรณีไม่แจ้งการหยุดล่วงหน้าต่อพนักงานตรวจแรงงานต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท อายุความการดำเนินคดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 95 กำหนดไว้เพียง 1 ปี เท่านั้น ซึ่งแตกต่างกับการฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้าง กฎหมายกำหนดโทษไว้คือจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ อายุความการดำเนินคดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 95 กำหนดไว้ 5 ปี ซึ่งการที่กฎหมายกำหนดโทษทางอาญาดำเนินไปและไม่สอดคล้องกับกรณีการค้างจ่ายค่าจ้างซึ่งกำหนดโทษไว้สูงกว่านั้นทำให้มาตรการบังคับทางปกครองและทางอาญานั้นสิ้นเกินไปและขาดประสิทธิภาพ ซึ่งหากพิจารณาผลกระทบจากการฝ่าฝืนไม่จ่ายเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราวเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากการฝ่าฝืนกฎหมายแล้วเห็นได้ว่าการกำหนดอัตราโทษนั้นไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบ โทษที่กำหนดไว้ดำเนินไปจึงไม่สามารถยับยั้งการกระทำผิดของนายจ้างได้นั้น นายจ้างที่ไม่ดีจึงมักประวิงเวลาเพื่อให้อายุความดำเนินคดีอาญาขาดไป ลูกจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

3.2 ปัญหาการดำเนินคดีแพ่ง กล่าวคือ อายุความดำเนินคดีแพ่งแตกต่างกับกรณีค้างจ่ายค่าจ้างซึ่งกำหนดอายุความไว้สองปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันโดยถือว่านายจ้างผิดนัดทันทีโดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถามให้ชำระค่าจ้างก่อน แต่กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 นั้น เมื่อกฎหมายมิได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายเมื่อใดลูกจ้างจึงต้องทวงถามให้นายจ้างจ่ายเงินก่อน หากนายจ้างไม่จ่ายให้ต้องถือว่านายจ้างผิดนัดตามหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป ซึ่งอัตราดอกเบี้ยกรณีนายจ้างผิดนัดจ่ายค่าจ้างและเงินตามมาตรา 75 นั้นแตกต่างกัน (ร้อยละ 15 ต่อปี กรณีไม่จ่ายค่าจ้าง และร้อยละ 7.5 ต่อปี กรณีไม่จ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75) ดังนั้นการใช้สิทธิเรียกร้องทางแพ่งรวมถึงการนับอายุความจึงไม่อาจนับระยะเวลาและใช้อายุความเช่นกรณีการฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างได้ ดังนั้นการที่กฎหมายไม่กำหนดเวลาการจ่ายไว้เป็นการเฉพาะและสถานะของเงินดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้างนั้น จึงทำให้เกิดปัญหาในการคุ้มครองแรงงาน

จากปัญหาที่กล่าวข้างต้นสรุปว่า ปัจจุบันมิได้มีบทบัญญัติมาตรการคุ้มครองแรงงานกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย และแม้กฎหมายจะแก้ไขโดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานก็ตาม แต่เงินดังกล่าวยังไม่มีหลักประกันว่าต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพสำหรับลูกจ้างระดับล่าง ประกอบกับบทบัญญัติมาตรา 75 ดังกล่าว เป็นบทบัญญัติที่เขียนไว้กว้างๆ และการบัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” ที่ไม่สอดคล้องต้องกันของกฎหมายทั้งสองฉบับ ปัญหาการเรื่องระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราว กำหนดเวลาการจ่ายเงิน มาตรการบังคับทางอาญา รวมถึงการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวล่วงหน้าต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานนั้น กฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดใดบ้างที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบสาเหตุความจำเป็นได้ ดังนั้นเพื่อให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างอย่างเป็นธรรม ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะและเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

กับการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 มาตรา 9 มาตรา 75 รวมถึงบทบัญญัติมาตราที่เกี่ยวข้อง โดยบัญญัติมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวให้เหมาะสมและเป็นธรรมโดยนำมาตราการต่างๆ ของกฎหมายต่างประเทศมาปรับใช้ เช่น การจ่ายเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยโดยคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี การเลิกจ้างชั่วคราวโดยได้รับเงินตอบแทน การนับระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องของประเทศอังกฤษ การประกันรายได้ของลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศแคนาดา ฯลฯ รวมถึงมาตรการชะลอการเลิกจ้างและมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อคุ้มครอง การจ้างงานทั้งฝายนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพการณ์แรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย การจ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว และการแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ
2. เพื่อศึกษาหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวของต่างประเทศเปรียบเทียบหลักกฎหมายของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75
4. เพื่อเสนอแนะหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมต่อไป

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจุบันการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเพราะเหตุที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ไม่เหมาะสมและเป็นธรรมเนื่องจากขาดมาตรการคุ้มครองที่ชัดเจนหลายประการ เช่น ไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย การคุ้มครองรายได้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการ หลักประกันรายได้ของลูกจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ปัญหาเรื่องค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การแจ้งรายละเอียดที่จำเป็นต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ฯลฯ จากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาจึงต้องศึกษาวิเคราะห์

แนวคิด ทฤษฎีและกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยประกอบการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ แล้วนำมาเป็นแนวทางแก้ไขบทบัญญัติดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาจากบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันของประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำพิพากษาของศาล เอกสารทางราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อเท็จจริงจากนายจ้างและลูกจ้าง ความเห็นของผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านกฎหมายคุ้มครอง แนวคิด ทฤษฎีและกฎหมายของต่างประเทศ

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

ศึกษาข้อมูลโดยวิจัยเอกสาร กล่าวคือ รวบรวมข้อมูลทางเอกสารจากตำรา หนังสือ บทความ ผลงานทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ เอกสารการประชุมสัมมนา ข้อมูลสื่ออิเล็กทรอนิกส์ คำพิพากษาของศาลฎีกา กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยและกฎหมายต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ด้วยเหตุผลวิสัย การจ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว และการแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ
2. ทำให้ทราบหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวของต่างประเทศและหลักกฎหมายของประเทศไทย
3. ทำให้ทราบปัญหาในการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75
4. ทำให้ทราบแนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศไทยเพื่อการคุ้มครองการจ้างงานที่เป็นธรรม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวิวัฒนาการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณี หยุดกิจการชั่วคราว กรณีเหตุสุดวิสัย การจ่ายเงิน การแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐ

ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการประกอบกิจการของนายจ้าง นอกเหนือจากปัจจัยอื่น ๆ ที่นายจ้างพึงมี การประกอบกิจการจะยั่งยืนได้หากเกิดจากการร่วมมือกัน ระหว่างนายจ้างลูกจ้างตลอดจนองค์กรนายจ้างลูกจ้างเข้าใจปัญหาและพร้อมแก้ปัญหาไปในทิศทางที่เหมาะสมโดยไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน บางครั้งนายจ้างมักคาดหวังผลกำไรมากจนเกินไปโดยไม่พิจารณาถึงสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ส่วนบางครั้งลูกจ้างก็เรียกร้องสิทธิประโยชน์มากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของนายจ้าง จนเกิดปัญหาความไม่สงบในการจ้างงานมีการนัดหยุดงานและปิดงานอยู่เนือง ๆ กลไกในการแก้ปัญหาด้านแรงงานนอกจากต้องอาศัยหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจด้านรักษาความสงบในวงการแรงงานแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือจากนายจ้างลูกจ้าง เครือข่ายด้านแรงงาน ตลอดจนองค์กรนายจ้างลูกจ้างด้วยกันทุกฝ่าย สำหรับปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวของสถานประกอบการนั้นเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้างจำนวนมากและในขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อธุรกิจนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการด้วยเช่นกันจนบางครั้งก่อให้เกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม สำหรับในบทนี้ผู้เขียนจะศึกษาถึงแนวคิดพื้นฐานเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ได้แก่กรณีการหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย การคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว การแจ้งการหยุดกิจการต่อเจ้าหน้าที่รัฐ นอกจากนี้ยังศึกษาถึงทฤษฎีต่าง ๆ ได้แก่ ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน การตีความจากคำพิพากษาและหน่วยงานรัฐ ตลอดจนศึกษาจากปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวในกรณีต่าง ๆ เช่น การหยุดกิจการเนื่องจากการชุมนุมทางการเมือง การหยุดกิจการของสถานประกอบการต่าง ๆ

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน ถือเป็นหลักการสำคัญที่จะทำให้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและการปฏิบัติที่เหมาะสมในการจ้างงานและเกิดความสงบสุขในสังคมสำหรับในหัวข้อนี้ผู้เขียนศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานซึ่งแนวคิดนี้ถือว่าการที่ลูกจ้างได้รับการจ้างงานที่ต่อเนื่องเป็นความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ของลูกจ้างและการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของลูกจ้างแนวคิดประการที่สองคือแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน อันเป็นแนวคิดใหม่ที่เห็นว่าการที่ลูกจ้างทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการทำงานจึงเปรียบเสมือนประโยชน์ทางทรัพย์สิน ส่วนนายจ้างหรือเจ้าของกิจการเทียบได้กับเจ้าของทรัพย์สิน ดังนั้นสำหรับลูกจ้างแล้วงานจึงเป็นทรัพย์สินที่สำคัญของเขา แนวคิดประการที่สามคือแนวคิดทางปรัชญาของการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือว่า คุณธรรมทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นคุณธรรมส่วนรวม การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานถือว่าการกระทำความผิดต่อสังคมทั้งหมด ส่วนลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นมีลักษณะเป็นกฎหมายสังคมที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานและเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของสังคม การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในบางกรณีอาจมีบทลงโทษทางอาญา

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีลักษณะพิเศษจากสัญญาจ้างบริการธรรมดาเพราะมีความสัมพันธ์ทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดสิทธิหน้าที่ที่ต่างฝ่ายต่างต้องพึ่งพาอาศัยและปฏิบัติต่อกัน ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่แต่เพียงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นด้วยแม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์ต่างกัน แต่ก็จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลในการผลิต โดยที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง เป็นผู้จัดเตรียมวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่ลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างก็ต้องใช้ความรู้ความสามารถและแรงงานของตนให้นแก่นายจ้าง ซึ่งเมื่อผลผลิตดีกิจการก็มีความเจริญ นายจ้างก็จะได้ผลกำไรทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างนอกจากจะได้ค่าจ้างประจำที่จะเลี้ยงดูครอบครัวแล้ว ก็อาจจะได้รับเงินโบนัสหรือรายได้เพิ่มขึ้น การที่ลูกจ้างจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของลูกจ้างและความมั่นคงในงานเป็นความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ของลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะถูกเลิกจ้างหรือต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจ

เพราะการตักงานนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในชีวิต ลูกจ้างทุกคนจึงประสงค์ที่จะมีความมั่นคงในการทำงานตลอดไป

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นทรัพย์สิน

เป็นแนวคิดใหม่ที่ว่า ในความเป็นจริงผู้คนใช้ชีวิตส่วนมากไปกับการทำงานในชีวิตประจำวัน รายได้และอนาคตของเขาจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะมีงานทำต่อไปเรื่อย ๆ สำหรับลูกจ้างแล้วการเลิกจ้างถือเป็นความโชคร้าย และสำหรับบางคนก็อาจทำให้เขาเสียเพื่อนพ้องและครอบครัว บางครั้งโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอายุมากต้องเผชิญกับการหางานยาก การที่ลูกจ้างได้ลงทุนความชำนาญ ทุ่มเทก้าร่างกาย กำลังใจของเขาอุทิศให้แก่งาน จึงเปรียบเสมือนประโยชน์ทางทรัพย์สินจากการทำงาน สำหรับลูกจ้างแล้วงานจึงเป็นทรัพย์สินที่สำคัญของเขา (Job Property) หรืออีกนัยหนึ่งแรงงานเทียบได้กับทรัพย์สินและลูกจ้างหรือเจ้าของแรงงานเทียบได้กับเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อเจ้าของทรัพย์สินมีสิทธิในทรัพย์สินของเขา เขาจึงควรมีสิทธิได้รับความมั่นคงซึ่งมีราคานับปี

2.1.3 แนวคิดทางปรัชญาของการคุ้มครองแรงงาน²

กฎหมายถูกบัญญัติขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาของสังคมหรือเพื่อคุ้มครองอะไรสักสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่งซึ่งดิงงามด้วยเหตุผลที่มีให้สิ่งดิงงามเหล่านั้นถูกล่วงละเมิดและสิ่งนั้นคือคุณธรรมทางกฎหมาย (Rechtsgut)³ คุณธรรมทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ “แรงงาน” ในทางปรัชญา “แรงงาน” ในที่นี้เป็นสภาวะความคิดนามธรรมซึ่งกฎหมายมุ่งคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำไว้ อันเป็นแรงงานส่วนรวมของสังคมหรือของประเทศ ผู้ใช้แรงงานทุกคนในสังคมร่วมกันก่อให้เกิด “แรงงาน” นี้ขึ้นและด้วยเหตุผลที่ “แรงงาน” เป็นสิ่งที่สามารถดับบันดาลให้เกิดมีผลิตผลสิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ และสร้างสรรค์พัฒนาสังคมประเทศชาติ ตลอดจนโลกมนุษย์ให้ก้าวหน้า จึงควรจะบำรุงรักษาไว้ให้มีประสิทธิภาพตลอดไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคต กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงถูกบัญญัติขึ้นมาเพื่อจำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาภายใต้แนวความคิดเสรีนิยม

¹ จาก มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) (น. 23-24), โดย นิษากา ภูพานดาวงศ์, 2553, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

² จาก แนวความคิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (เอกสารประกอบทางวิชาการกรมแรงงาน) (น. 1-6).

³ จาก “กฎหมายกับการใช้กฎหมายอาญา,” โดย กมลชัย รัตนสกาวงศ์, 2523 (มกราคม), วารสารอัยการ, 3(25), กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์. น. 55-61.

(Liberalism) ด้วยแนวความคิดบิดาธิปไตย (Paternalism) ย่อมมีผลเป็นการห้ามนายจ้างและลูกจ้างด้วย⁴ โดยทั่วไปแล้วคุณธรรมทางกฎหมาย (Rechtsgut) ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะสากล แยกจากตัวผู้ใช้แรงงานที่เป็นปัจเจกชน ศัพท์ในทางวิชาการเรียกว่า คุณธรรมทางกฎหมายที่เป็นส่วนรวม (Universalrechtsgut)⁵ ลูกจ้างแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มจึงไม่ใช่เจ้าของ “แรงงาน” ดังกล่าว ทั้งหมดเพียงแต่มีส่วนก่อให้เกิด “แรงงาน” นี้เกิดขึ้นเท่านั้น และการที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นไม่เพียงแต่เป็นการกระทำต่อลูกจ้าง หากแต่เป็นการกระทำต่อสังคมทั้งหมด ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่อาจที่จะตกลงกับนายจ้างให้ตนเองทำงานอยู่ภายใต้สภาพการจ้างที่ต่ำกว่าด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้

2.1.4 ลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่ค่อนข้างจะทำความเข้าใจยาก การจะนำเอาความเข้าใจที่มีต่อกฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญามาใช้กับกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตรงนั้น อาจทำให้การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานผิดไปจากเจตนารมณ์ได้ ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะเป็นเอกเทศของตนเองจึงควรพิจารณาถึงลักษณะพิเศษของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดในรูปของการคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานเท่านั้น กล่าวคือ อย่างน้อยที่สุด นายจ้างจะต้องปฏิบัติให้ได้มาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายในกรณีที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีความต้องการจะให้มาตรฐานการทำงานสูงกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะต้องใช้วิธีการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อให้มีการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง หรือทำสัญญาพิเศษกับนายจ้าง ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้วแต่กรณี เช่น ลูกจ้างต้องการให้ตนเองได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือต้องการให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย เงินรางวัลประจำปีซึ่งเป็นสิ่งที่

⁴ ศึกษาได้จาก ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 8. ซึ่งบัญญัติว่า “นายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ฯลฯ ต้องระวางโทษ ฯลฯ.”

⁵ จาก “ผู้เสียหายในคดีอาญา,” กฎหมายปริทรรศน์ โดย คณิต ฒ นคร, 2521, *วารสารอัยการ*, 1(1), กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงสยามการพิมพ์. น. 48-51.

⁶ แนวความคิดนี้เทียบเคียงมาจากคำกล่าวของ Lord Devlin ผู้พิพากษาศาลสูงของประเทศอังกฤษ ในหนังสือ *The Enforcement of Morals* (1965) Amnon Rubinstein. “The Victim’s Consent in Criminal Law” edited by Edward M. Wise & Gerhard O.W. Mueller (Charles C. Thomas, Publisher ILL. USA), น. 191.”

นอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในกฎหมายนั้น โดยทั่วไปแล้ว นายจ้าง ไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่จะต้องปฏิบัติเพราะเป็นสิ่งที่สูงกว่า หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้

2. การได้มาซึ่งสภาพการจ้างซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นการได้มาโดยข้อกฎหมายเพราะเป็นหน้าที่ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติ ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองร่วมแต่อย่างใด แต่ในทางปฏิบัติ เพราะเหตุที่นายจ้างส่วนมาก โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดปานกลาง ยังมีสภาพการจ้างไม่ได้มาตรฐานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ อีกทั้งพนักงานของรัฐไม่อาจดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องได้ในทันที หรือดำเนินการแล้วแต่นายจ้างเหล่านั้นยังนิ่งเฉยอยู่ ลูกจ้างจึงมักจะยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรฐานขั้นต่ำด้วย และเมื่อตกลงกันได้เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือกรณีเป็นคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว การที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม นอกจากจะมีโทษตามข้อ 8 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 แล้ว การฝ่าฝืนของนายจ้างดังกล่าวยังเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีโทษตามมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อีกด้วย

3. กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายสังคมน⁷ ซึ่งเป็นแขนงหนึ่งของกฎหมายมหาชนบัญญัติขึ้นมา เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะในสังคม บังคับใช้กับประชาชนผู้ซึ่งมีสถานภาพทางกฎหมายเป็นนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น⁸ จึงต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในขณะที่ยังบังคับใช้กฎหมายอยู่ ดังนั้น หากสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปเนื้อหาของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะต้องเปลี่ยนแปลงตาม อันเป็นเหตุผลหนึ่งที่รัฐจะต้องจัดตั้งองค์กรทางวิชาการเพื่อศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันนี้เรามีแต่คณะกรรมการค่าจ้างที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่เปรียบเทียบกับค่าจ้างของลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ในลักษณะและสภาพเดียวกัน ประกอบกับค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุน การผลิต ราคาสินค้าความสามารถของธุรกิจและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นในขณะนั้น⁹

⁷ บางท่านให้ความเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะกึ่งแพ่งกึ่งอาญา คงเป็นเพราะเห็นว่าเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างอันมีผลผูกพันกันทางแพ่งหากมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามจะต้องโทษทางอาญา ทางท่านเห็นว่าเป็นทั้งกฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชน ดู นิคม จันทรวิฑูร น. 1. ผู้เขียนเห็นว่าควรเรียกว่าเป็นกฎหมายสังคม (Social Legislations) น่าจะชัดกว่า เพราะคำว่ากฎหมายมหาชนจะกว้างเกินไป เพราะกินความถึงกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายปกครองด้วย.

⁸ ขอให้ดูหัวข้อ “ขอบเขตของการใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.”

⁹ ข้อ 2 วรรค 3 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515. 2522 มิถุนายน, *อนุสารแรงงาน (Labour Bulletin)*, 2(10), กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์. น. 1-5.

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าศึกษาโดยข้อเท็จจริงแล้ว จะต้องยอมรับว่า ยังไม่อาจบัญญัติให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจได้ทันต่อเหตุการณ์ผันแปรทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพราะความล่าช้าในการประกาศใช้กฎหมาย และความผันแปรทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงคงต้องตามหลังมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำอยู่และตัวเลขของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เปลี่ยนแปลงตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 9 (ฉบับสุดท้ายขณะที่เขียนบทความนี้) นั้นในทางวิชาการคือตัวเลขเดียวกัน เมื่อพิจารณาจากหลักวิธีการหาข้อมูลการคำนวณและอำนาจชื่อของค่าเงินตราไทย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่อง เงินทดแทนข้อ 52 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินสองหมื่นบาท และค่าทำศพในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายไม่น้อยกว่าหนึ่งพันห้าร้อยบาทและไม่เกินห้าพันบาท และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทนลงวันที่ 16 เมษายน 2515 กำหนดไว้ว่าต้องไม่เกินกว่าเดือนละสามพันบาทและไม่ต่ำกว่าเดือนละสองร้อยห้าสิบบาท ซึ่งเป็นอัตราที่กำหนดไว้เมื่อ ปี พ.ศ. 2515 ปัจจุบันนี้สภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป ค่ารักษาพยาบาลค่าทำศพและค่าครองชีพ สูงขึ้นกว่าเดิมเป็นอันมาก การใช้อัตราเดิมโดยมิได้มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน นับได้ว่าเป็นความบกพร่องในการบริหารวิชาการทางกฎหมายแรงงานมากที่สมควรจารึกไว้บนบรรทัดนี้ จากสิ่งที่เห็นจริงแล้วว่าตัวเลขดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันนี้ หากแต่ว่าการนำเอาหลักเกณฑ์ของการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาอนุโลมใช้จะเหมาะสมหรือไม่นั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าอัตราของการเพิ่มเงินทดแทนนั้น ไม่ควรนำเอาอัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ แต่ควรมีการศึกษาเป็นการเฉพาะถึงอัตราการเพิ่มของค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพและค่าทดแทน ซึ่งอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าอัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ได้ อัตราเงินทดแทนที่บัญญัติไว้ในกฎหมายนี้ นับวันก็จะหนีห่างจากสภาพความเป็นจริงและไม่สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในสังคมมากยิ่งขึ้น

4. กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องเป็นกฎหมายที่แก้ไขง่าย ในฐานะที่เป็นกฎหมายสังคม ซึ่งจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจของสังคมแล้ว จึงจำเป็นที่จะตราในรูปแบบที่แก้ไขได้ง่ายกว่ากฎหมายประเภทอื่น การตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานในรูปแบบของพระราชบัญญัติโดยไม่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการที่รับผิดชอบแก้ไขเปลี่ยนแปลงเลย เว้นแต่จะแก้ไขในลำดับชั้นพระราชบัญญัตินั้นย่อมจะก่อให้เกิดความล่าช้า เพราะว่าการกฎหมายจะผ่านสภานิติบัญญัติสภาพเศรษฐกิจและสังคมก็หนีห่างออกไปอีก และการจะบัญญัติกฎหมายเพื่อไว้ในอนาคตก็ดูจะขาดข้อมูลที่มีน้ำหนัก กฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่จะต้องแก้ไขอยู่เสมอ ๆ นั้นจึงควรให้อำนาจแก่ส่วนราชการที่รับผิดชอบตราเป็นกฎหมายลำดับรอง (Subordinate Legislation) เช่น

กฎหมายที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นแม่บทให้อำนาจแก่กระทรวงแรงงาน ที่จะออกประกาศกระทรวงแรงงาน คุ้มครองแรงงานในเรื่อง การใช้แรงงานทั่วไป แรงงานหญิง แรงงานเด็ก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา การจ่ายค่าชดเชย เงินทดแทน สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้าง เอกสารในการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ

5. กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีทั้งบทบัญญัติที่เคร่งครัดและบทบัญญัติที่ไม่เคร่งครัด บทบัญญัติที่เคร่งครัดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้อย่างเข้มงวดไม่อาจจะขออนุญาตต่ออธิบดีกรมแรงงานให้ปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานนี้ได้ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จะทำเกินสัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมงไม่ได้ ห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กต่ำกว่า 12 ปี ห้ามมิให้เด็กอายุไม่เกิน 18 ปี ทำงานเกี่ยวกับการทำความสะอาดเครื่องจักร เครื่องยนต์ ขณะเครื่องยนต์ทำงาน งานใต้ดิน ได้นำ งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี อัตราการจ่ายเงินค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าทดแทน ส่วนบทบัญญัติที่ไม่เคร่งครัด นายจ้างอาจจะขออนุญาตต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อให้อธิบดีใช้ดุลพินิจผ่อนปรนได้ตามสมควร เช่น การจะให้ลูกจ้างทำงานขนส่งเกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาปกติ หรือทำงานในวันหยุดการไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง การรับเด็กอายุ 12-14 ปี ทำงานนอกเหนือจากที่กระทรวงแรงงานกำหนดต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่จะออกใบอนุญาตทำงาน

6. ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การโต้แย้งสิทธิของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นคดีที่เป็นข้อพิพาท ลูกจ้างสามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลได้ ขณะเดียวกันลูกจ้างก็อาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานก็อาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ ถ้านายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งภายในเวลาที่กำหนดในคำสั่ง การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็เป็นอันยุติ แต่หากนายจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานก็สามารถนำคำสั่งดังกล่าวไปสู่ศาลแรงงานภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง โดยวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเพื่อฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้

2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้าง สิ่งสำคัญในการที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง คือนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง หรือสินจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงานเสมอ โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576 บัญญัติว่า “...ถ้ามิได้มีการตกลงสินจ้างกันไว้โดยชัดแจ้งย่อมถือเอา โดยปริยายว่ามีค้ำมั่นจะให้สินจ้าง”¹⁰ ซึ่งหมายความว่าถ้ากำหนดโดยชัดแจ้งว่าจะจ่ายสินจ้างไว้ก็จ่ายสินจ้างกันตามที่ตกลง และแม้ไม่ได้กำหนดไว้โดยชัดแจ้งกฎหมายก็ย้งถือเอาโดยปริยายว่ามีค้ำมั่นว่าจะให้สินจ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้รับผลตอบแทนการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดความหมายของค่าจ้างไว้ว่า “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ใน เวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้”

ความหมายของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้แตกต่างจาก ความหมายของค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน อันเป็นกฎหมาย ที่ใช้แต่เดิม ซึ่งได้กำหนดนิยามศัพท์คำว่า “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้ โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และมีความหมายรวมไปถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้าง จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็น การตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร”¹¹ จะเห็นว่าความหมายของค่าจ้างมีความ แตกต่างกัน โดยความหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ค่าจ้าง หมายถึงเงินเพียงอย่างเดียว ฉะนั้นจึงจะนำเอาสิ่งของมาตีราคารวมเป็นค่าจ้างดังเช่น ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้ นอกจากนี้แล้วยังจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างและ ลูกจ้างตกลงกันให้เป็นค่าจ้าง เงินไหนที่ไม่ได้ตกลงกันว่าเป็นค่าจ้างก็จะไม่เป็นค่าจ้างและเงิน เพียงอย่างเดียวที่นายจ้างจ่ายให้นั้นต้องจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเฉพาะ ในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ว่าเป็นเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในวันทำงานของลูกจ้างซึ่งคงจะเป็นการ ตีความคำว่า “เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง” อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ ของกฎหมายที่ยอมรับเฉพาะค่าจ้างที่เกิดจากการทำงานโดยตรงเท่านั้น การสงเคราะห์ช่วยเหลือ และจูงใจลูกจ้างที่ทำให้ได้รับประโยชน์จากการทำงานเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับจึง

¹⁰ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576.

¹¹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 2.

ไม่เป็นค่าจ้าง ส่วนที่บัญญัติว่า “ที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน” เป็นเพียงการบัญญัติเพื่อแยกค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ต่างหาก นอกจากนี้ค่าจ้างยังมีความหมายรวมไปถึงเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย หมายความว่าในวันหยุดและวันลาที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นสิทธิที่ลูกจ้างจะหยุดและลาได้โดยได้รับค่าจ้าง แม้ลูกจ้างจะไม่ต้องมาทำงานนายจ้างยังต้องมีหน้าที่จ่ายเงินให้ตามที่ได้ตกลงกำหนดกันเอาไว้ โดยเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันหยุดและวันลาที่ไม่ได้ทำงานนั้นก็เรียกว่าเป็นค่าจ้างด้วย ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย และวันหยุดตามประเพณี¹² รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง¹³ ส่วนการลาที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือการลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น และเนื่องจากการทำหมั้นลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ลาเพื่อคลอดบุตร แต่จะได้รับค่าจ้างจำนวนกี่วันนั้นกฎหมายกำหนดไว้แตกต่างกันในแต่ละประเภทการลา เช่น ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้าง ในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน เป็นต้น

สิ่งที่ควรระวังสังเกตก็คือค่าจ้างนั้นต้องมีลักษณะที่เป็นการจ่ายให้เป็นประจำและลูกจ้างได้รับเหมือนกันหมด ถ้าเป็นการจ่ายเป็นบางครั้งบางคราวเฉพาะลูกจ้างบางกลุ่มก็ไม่ใช่ค่าจ้าง¹⁴ เรื่องนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาหลายฉบับ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกา 2335/2523 วินิจฉัยว่าเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางซึ่งนายจ้างจ่ายให้ในกรณีลูกจ้างออกไปทำงานต่างจังหวัดเป็นบางครั้งบางคราวไม่เป็นค่าจ้างถึงแม้ว่าคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้จะเป็นคำพิพากษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 แต่หลักการยังสามารถใช้ได้ในปัจจุบัน ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาอื่นที่วินิจฉัยว่าอะไรบ้างที่เป็นค่าจ้างและอะไรไม่ใช่ค่าจ้างจะได้กล่าวถึงโดยละเอียดในหัวข้อต่อไป สำหรับหลักการอีกประการหนึ่งที่สำคัญของค่าจ้างตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็คือ ค่าจ้างเท่ากันโดยถือว่างานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง

¹² จาก ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) (น. 51), โดย ชีระ หงส์เจริญ, 2524, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

¹³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 56.

¹⁴ จาก กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา (น.81), โดย นิคม จันทรวิฑูร, 2530, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ให้ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง หลักการเรื่องค่าจ้างเท่ากันนี้เป็นหลักการที่ยึดถือติดต่อกันตลอดมา ซึ่งเหตุผลใหญ่ก็เพื่อตัดปัญหาในด้านสังคมลง ตลอดจนการประกันความเสมอภาคทางด้านแรงงานนั่นเอง

2.2.1 ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just Price Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้มีชื่อเรียกสั้น ๆ ว่า “Just Wage” ซึ่งหมายถึงแนวคิดที่ว่าค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้น ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งสำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้ ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่มีมาช้านานแล้วในสังคมเศรษฐกิจตั้งแต่ยุคโบราณจนกระทั่งมาถึงยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น การต้องมีวิธีกำหนดค่าแรงงานจึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำโดยค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานฝีมือเสรีสามารถดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงดูครอบครัวโดยที่สามารถขบบริการการผลิตของตนเองไว้ได้ต่อไป ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวนี้ก็ยังมียุติธรรมอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาลที่สำคัญคือการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น¹⁵ สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดความยุติธรรมนี้ได้มีการยึดถือเป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือ

(1) ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice) หมายถึงการถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง que เข้ามาช่วยในการผลิต และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจ ดังนั้นการมาทำงานจึงควรต้องมีการให้ผลตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนกัน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่นี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

(2) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice) ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้างถือว่าเมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการผลิต ดังนั้นสังคมจึงต้องตอบแทนให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ควรต้องเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่เพียงพอ¹⁶

¹⁵ จาก ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง (น. 16), โดย สุฉนิ นัตราคม, 2528, กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.

¹⁶ จาก โครงการศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างในภาคราชการ ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ (รายงานผลการวิจัย) (น. 4), โดย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.

2.2.2 ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพ (The Subsistence Wage Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 18 เป็นช่วงที่อุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวในยุโรปเป็นแบบระบบโรงงาน และเป็นช่วงที่มีแนวคิดทางเศรษฐกิจเป็นแบบเสรีนิยม นักเศรษฐศาสตร์เริ่มเห็นถึงความสำคัญของต้นทุนด้านแรงงานว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญ ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ในสมัยนี้ได้พยายามคิดทฤษฎีที่จะอธิบายการจ่ายค่าจ้างที่ดีขึ้นกว่าแบบเดิม

โดยทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า ค่าจ้างแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับไม่ต่างไปจากระดับพอประทังชีพเสมอ คือ มีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างเพียงจำนวนเท่าที่จำเป็นจะเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัวให้สามารถมีลูกหลานสำหรับเป็นกำลังแรงงานที่เพียงพอแก่สังคมในอนาคตเท่านั้น เมื่อใดที่ค่าจ้างสูงกว่าระดับพอประทังชีพขนาดครอบครัวจะขยายออกไปจนชั้นแรงงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณการเสนอขายแรงงานมีมากขึ้น และค่อย ๆ ดึงเอาค่าจ้างลงมาสู่ระดับพอประทังชีพเช่นเดิม ตรงกันข้ามถ้าค่าจ้างเกิดต่ำกว่าระดับพอประทังชีพปริมาณการเสนอขายแรงงานจะลดลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ การขาดอาหาร และอัตราการเกิดที่ต่ำจนอัตราค่าจ้างค่อย ๆ สูงขึ้นมาถึงระดับพอประทังชีพ¹⁷ ในส่วนนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญชื่อ อัดัม สมิท (Adam Smith) เห็นว่าอัตราค่าจ้างจะลดลงเข้าสู่ระดับพอประทังชีพก็ต่อเมื่อเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะชะงักงัน (Stationary State) เป็นเวลานานเท่านั้น โดยเห็นว่าค่าจ้างขึ้นอยู่กับ การเสนอซื้อ (Demand) และการชะงักงัน (Stationary State) เป็นเวลานานเท่านั้น และนายจ้างจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่าจ้างมากกว่าสภาพแรงงาน เนื่องจากการจัดองค์กรและมีอำนาจต่อรองที่ดีกว่าลูกจ้างเสมอ¹⁸

สำหรับนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษที่สำคัญอีกคนหนึ่งชื่อ เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) ได้อธิบายโดยพยายามเชื่อมโยงค่าจ้างให้สัมพันธ์กับประชากร จำนวนแรงงาน และการอยู่รอด ซึ่งเขาเห็นว่าในระยะยาวแล้วค่าจ้างจะต้องปรับตัวตามธรรมชาติจนอยู่ในระดับที่จะช่วยให้แรงงานอยู่รอดได้ (Subsistence Level) นั่นคือ ค่าจ้างจะพอเพียงสำหรับการจัดหาอาหารเครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เพราะต้นทุนของสิ่งเหล่านี้มันเองที่ทำให้แรงงานต่าง ๆ สามารถดำรงอยู่ต่อเนื่องตลอดไปเป็นวัฏจักร ซึ่งเมื่อแรงงานน้อยค่าจ้างสูง ก็จะเป็นการจูงใจให้มีการผลิตแรงงานเพิ่มเข้ามา และจะมีผลให้ค่าแรงงานตกต่ำลงอีกหมุนเวียนกันไป โดยทฤษฎีนี้จะมีใช้บ้างเฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาน้อยมากเท่านั้น

¹⁷ จาก ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. 2543 (น. 5), โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2545, กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

¹⁸ จาก ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง (น. 16). เล่มเดิม.

2.2.3 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage Fund Theory)

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างถือว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ย ถูกกำหนดโดยการเสนอซื้อ (Demand) และการเสนอขาย (Supply) ทฤษฎีนี้มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างทั่วไปในระยะสั้นต่อปี ซึ่งต่างไปจากทฤษฎีค่าจ้างระดับพอประทังชีพที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างในระยะยาวและเน้นหนักในด้านของการเสนอขาย (Supply) ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้เกิดขึ้นในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษคนสำคัญที่มีบทบาทในการเสนอทฤษฎีนี้ชื่อ จอห์น สจิวท มิลล์ (John Stuart Mill) ซึ่งได้อธิบายว่านายจ้างจะมีกองทุนจำนวนหนึ่งสำหรับเพื่อจ่ายค่าจ้างและส่วนแบ่งของลูกจ้างแต่ละคน ส่วนจะมีเท่าใดนั้นจะกระทำโดยการแบ่งเฉลี่ยออกตามจำนวนของลูกจ้าง ดังนั้นค่าจ้างจึงขึ้นลงตามการขยายตัวของลูกจ้าง หรือตามขนาดของกองทุนหรือทั้งสองกรณีร่วมกัน

ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับ เพราะการแบ่งเฉลี่ยเท่ากันโดยไม่มีคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ควรจะมีผลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความอาวุโส ความยากง่ายของงาน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ขัดกับหลักความเป็นจริงและเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยิ่งลูกจ้างมาก ค่าจ้างของแต่ละคนจะถูกกระทบโดยจะได้รับลดลงตลอดเวลาในทางตรงกันข้าม การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องมีการลดคนทำงานให้น้อยลง ซึ่งหลักการและเหตุผลของทฤษฎีที่ขัดต่อความเป็นจริง ทำให้ทฤษฎีค่าจ้างนี้ไม่เป็นที่ยอมรับโดยปริยาย

2.2.4 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิตและการจ้างงานเป็นสำคัญ โดยเน้นไปที่ประสิทธิภาพผลผลิตแรงงาน (Productivity of Labour) เป็นหลักโดยการจะจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างประสิทธิภาพและผลผลิตแรงงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ

(1) ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย (Marginal Productivity Theory) ตามทฤษฎีนี้ ค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างจะเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากผลผลิตรวมตามปกติที่ทำได้ ทั้งนี้ โดยถือว่าผลผลิตจากปัจจัยอื่น ๆ ล้วนคงที่และมูลค่าของผลผลิตที่คนงานทำได้นั้น การพิจารณาจะทำโดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่นายจ้างได้รับมาอันเนื่องจากผลผลิตของคนงานที่สูงขึ้น สภาพการจ้างงานในที่นี้จะขึ้นไปดังนี้ คือ การจ้างลูกจ้างเข้ามาแต่ละคนนั้นจะทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นจนกระทั่งถึงจุดหนึ่งที่ผลได้จะลดต่ำลง ซึ่ง ณ จุดดังกล่าวนี้ผลผลิตต่อคนงานจะเริ่มลดลงตามสภาพ เช่นนี้นายจ้างจะยังคงสามารถจ้างคนงานได้เรื่อย ๆ トラバドที่ค่าจ้างที่จ่ายยังคงน้อยกว่ารายได้ที่ได้รับจากการขายผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามนายจ้างจะยังคงจ้างเช่นนี้

เรื่อยไปจนถึงจุดที่ค่าจ้างที่จ่ายเท่ากับผลผลิตที่ได้พอดี ซึ่งลูกจ้างที่จ้างนี้จะเป็นคนสุดท้ายและผลผลิตก็จะเป็นผลผลิตสุดท้าย กล่าวโดยสรุปค่าจ้างตามทฤษฎีนี้จะเท่ากับมูลค่าผลผลิตที่เขาทำได้ และค่าจ้างของลูกจ้างคนหนึ่งก็จะเป็นการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้เพราะทุกคนต่างทำงานที่เหมือนกันจึงเท่ากับต่างมีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากันด้วย

(2) ทฤษฎีประสิทธิภาพการผลิต (Productive Efficiency Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นเป็นการปรุ้งแต่งจากทฤษฎีแรก นั่นคือ การยอมเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแต่ละคนแสดงความสามารถเพิ่ม (หรือลด) ค่าจ้างของตนตามประสิทธิภาพการผลิตที่ตนทำได้ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานว่าเมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว รายได้ของคนนั้นจะสูงเพิ่มตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผลงานที่ทำได้มีระดับมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานแล้วรายได้ของคน ๆ นั้นจะคงระดับเดิมหรือลดต่ำกว่าระดับ ถัวเฉลี่ยกล่าวได้ว่าทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตนี้มุ่งพยายามที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างให้ เป็นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

2.2.5 ทฤษฎีค่าจ้างจากผลการเจรจาต่อรอง (Bargaining Theory of Wage)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในตลาดแรงงานของทศวรรษ 1920 ถ้าทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีการแข่งขันกันโดยเสรีแล้ว อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดได้แน่นอนที่จุดใดจุดหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างคนใดเรียกร้องมากกว่าอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้น นายจ้างก็จะไม่จ้างและรับลูกจ้างคนอื่น มาทำงานแทน ในทางตรงกันข้ามถ้านายจ้างคนใดจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราที่กำหนดดังกล่าว ลูกจ้างก็จะไม่ทำงานด้วยและไปหานายจ้างคนใหม่แทน อย่างไรก็ตามถ้าอัตราค่าจ้างไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการแข่งขันอย่างเสรี แต่ถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างสมาคมของนายจ้างและลูกจ้าง อัตราค่าจ้างจึงไม่อาจที่จะถูกกำหนดให้แน่นอนที่อัตราใดอัตราเดียว เพราะ ณ อัตราค่าจ้างใด ๆ นั้นฝ่ายลูกจ้างต้องการได้อัตราที่สูงกว่านั้น ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างต้องการจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่า นักเศรษฐศาสตร์ผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทฤษฎีนี้ได้แก่ เบียทริกส์ เวบส์ (Betrice Webbs) ซึ่งเป็นชาวอังกฤษและนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ จอห์น เบทส์ คลาร์ก (John Bates Clark)¹⁹

¹⁹ จาก รายงานผลการสำรวจ ค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน พ.ศ. 2540 (น. 11), โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2542.

2.2.6 ทฤษฎีค่าจ้างอื่น ๆ

ทฤษฎีค่าจ้างได้มีการพัฒนามาเป็นระยะ และมักจะเป็นพื้นฐานที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมักนำมาต่อยอดกัน ทฤษฎีค่าจ้างอื่น ๆ มีชื่อเรียกแตกต่างกันไป คือ

- (1) ทฤษฎีค่าจ้างตามแบบการอุปโภค (Consumption Theory of Wages)
- (2) ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎอุปสงค์และอุปทาน (Law of Supply and Demand)
- (3) ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Sciences Theory of Wages)

ทฤษฎีนี้จะพิจารณาระดับค่าจ้างของกิจการ มีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างการพิจารณา ค่าจ้างเฉพาะบุคคล และการกำหนดค่าจ้างให้เป็นเครื่องมือจูงใจด้วย²⁰

จากทฤษฎีค่าจ้างที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ไม่มีทฤษฎีใดที่จะสามารถอธิบายได้ว่า ควรกำหนดอัตราค่าจ้างอย่างไรและเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดค่าจ้างควรเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพราะปัจจัยที่กระทบต่อค่าจ้างนั้นมีมากมายและซับซ้อน ปัญหาเรื่อง อัตราค่าจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับ กฎหมายและสังคม ทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมกับชุมชนหนึ่งหรือประเทศหนึ่งอาจใช้ไม่ได้ กับอีกชุมชนหนึ่งหรืออีกประเทศหนึ่งก็เป็นได้ แต่อย่างไรก็ตามในแง่ของนักกฎหมายแล้ว การพยายามหาทฤษฎีค่าจ้างที่เหมาะสมและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำมากำหนด เป็นกฎหมายสำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างของประเทศนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่นักกฎหมายแสวงหาและ ต้องการมากที่สุดเพราะนอกจากจะเกิดความแน่นอนแล้ว ยังเกิดความเป็นธรรมต่อนายจ้าง และลูกจ้างด้วย

2.3 แนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

2.3.1 ความเป็นมา แนวคิดและหลักการ

ค่าจ้าง คือสิ่งที่สำคัญที่สุดในการจ้างแรงงาน โดยแต่เดิมนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้าง นั้นจะเป็นเรื่องการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญาและ หลักศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงจ่ายค่าจ้างเท่าใดก็ได้ตามความพอใจ ของทั้งสองฝ่าย หากลูกจ้างเห็นว่าค่าจ้างนั้นไม่เหมาะสมหรือต่ำเกินไปก็ไม่จำเป็นต้องตกลง ทำสัญญา แต่หากตกลงทำสัญญาแล้วทั้งสองฝ่ายย่อมผูกพันตามข้อตกลงในสัญญาจ้างนั้นซึ่ง ข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันในอำนาจต่อรอง แต่ต่อมา

²⁰ โครงการศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างในภาคราชการ ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ (รายงานผลการวิจัย) (น. 7).
เล่มเดิม.

เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมและภายใต้หลักการแข่งขันเสรี ทำให้มีการแข่งขันด้านการค้าและการประกอบธุรกิจกันอย่างมากระหว่างประเทศ โดยถือว่าแรงงานเป็นต้นทุนอย่างหนึ่ง ฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองทางด้านเศรษฐกิจที่เหนือกว่า คือ ฝ่ายนายจ้างทางเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง โดยหาวิธีที่จะลดต้นทุนการผลิตโดยจ่ายค่าจ้างให้ต่ำที่สุดเพื่อให้ได้กำไรมาก ๆ และใช้สัญญาสำเร็จรูปที่กำหนดเงื่อนไขของสัญญาไว้ล่วงหน้า ทำให้อำนาจการต่อรองของลูกจ้างและความเสมอภาคไม่เป็นไปตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญาอย่างแท้จริง ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงานอย่างมาก รัฐมองเห็นว่าปัญหาการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างนั้นเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสังคมในระดับกว้าง ความจำเป็นที่รัฐต้องเข้ามาแทรกแซงโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เพียงพอแก่การครองชีพ ตลอดจนเป็นหลักประกันเบื้องต้นที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ขาดอำนาจต่อรองไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือกดค่าแรงจนต่ำเกินไป จากความเป็นมาดังกล่าว จึงเกิดแนวคิดในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นโดยทั่วไปมักจะกำหนดในประเทศที่กำลังพัฒนา ดังนี้²¹

- (1) ประเทศที่มีประชากรมาก (Labour Intensive) การเสนอขายแรงงานจึงมีมากเกินความต้องการของตลาดแรงงาน
- (2) ประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้กำลังแรงกายทำงานและเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Sweating of Labour and Unskilled)
- (3) สภาพการณ์จ้างงานที่ลูกจ้างตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบ นอกจากจะถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างแล้วสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมก็ไม่ดีนัก (Bad Conditions of Employment Generally)
- (4) ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงานและส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการรวมตัวกันเพื่อสร้างฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม (Bargaining Power)

สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะมีอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วม การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะเกิดขึ้น โดยการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างองค์กรของนายจ้างและลูกจ้างในกลุ่มประเภทกิจการเดียวกัน รัฐจะเข้าไปแทรกแซงโดยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเสียเองเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะในกิจการที่ลูกจ้างไม่มีฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วมเท่านั้น²²

²¹ จาก การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) (น. 63-64), โดยจิรพงษ์ ตรงวิเศษนาม, 2547, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

²² จาก เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-6 (น. 137), โดย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

2.3.2 วัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าวก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- (1) เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้าง เอารัดเอาเปรียบค่าแรงงานของลูกจ้างจนเกินไป
- (2) เพื่อยกระดับรายได้ของลูกจ้างให้เพียงพอแก่การดำรงชีพอย่างมีมาตรฐาน
- (3) เพื่อขจัดปัญหาอัตราค่าจ้างน้อย แต่ชั่วโมงทำงานมาก (Sweating System)
- (4) เพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้นต่อค่าจ้างระดับอื่น
- (5) เพื่อประกันการแข่งขันให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการด้วยกัน เมื่อต้นทุนทางด้านแรงงานไม่แตกต่างกันมากนัก
- (6) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้มีการกระจายรายได้ที่เหมาะสม²³

วัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำข้างต้นนั้นเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกดค่าจ้างหรือเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าแรงงานของลูกจ้างจนเกินไป เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด การที่รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ด้วยเหตุจำเป็นเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองต่ำ ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ นับว่าเป็นแนวความคิดเมื่อแรกเริ่มมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของบางประเทศ ดังปรากฏอยู่ในกฎหมายของประเทศนิวซีแลนด์ เมื่อปี ค.ศ. 1894 การตั้งคณะกรรมการค่าจ้างของประเทศออสเตรเลียในปี ค.ศ. 1896 และการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการค้าแห่งสหราชอาณาจักร ค.ศ. 1909 (British Trade Boards Act of 1909) ของอังกฤษก็มีวัตถุประสงค์เช่นนี้²⁴

2.4 วิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงาน²⁵

มนุษย์ได้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการ รวมทั้งแรงงานมนุษย์ ได้ถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยการผลิตมาช้านานแล้ว เริ่มตั้งแต่มีการบังคับใช้แรงงานโดยผู้มีกำลังอำนาจเหนือกว่าบีบบังคับให้ผู้ที่อ่อนแอกว่าทำงานในสิ่งที่ตนต้องการในลักษณะนายกับทาสซึ่งทาสมีหน้าที่รับใช้รับทำงานตามคำสั่งของนาย ได้รับค่าตอบแทนเป็นอาหาร ที่พักและเสื้อผ้าที่นายจะมอบให้ตามความพอใจเท่านั้น ในสมัยโรมันถือว่าทาสมีค่าเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งที่

²³ จาก *ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) (น. 149), โดย ชีระ หงส์เจริญ, 2524, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

²⁴ จาก “ค่าจ้างขั้นต่ำ,” โดย สะอาด โกมลบุญ, 2532 (8 ตุลาคม-ธันวาคม), *วารสารศาลแรงงาน*, น. 97.

²⁵ จาก *คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล* (น. 49), โดย พงษ์รัตน์ เกรือกลืน, 2552, กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.

อาจซื้อขายเพื่อนำไปใช้แรงงาน การบังคับใช้แรงงานไม่เป็นที่ยอมรับในเวลาต่อมา เนื่องจากเป็นการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights) การจ้างแรงงานโดยสมัครใจได้เกิดขึ้นและแพร่หลายมากขึ้นเรื่อย ๆ ผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 ก่อให้เกิดการขยายตัวในทางอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก เพื่อตอบสนองความต้องการในการอุปโภคและบริโภคของมนุษย์ในขณะเดียวกันก็เกิดปัญหาแรงงานเพิ่มมากขึ้น เช่น ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ปัญหาการว่างงานเนื่องจากแรงงานมนุษย์ถูกแทนที่โดยเครื่องจักรกลที่ทันสมัย เป็นต้น

ถึงแม้ในปัจจุบันมีการนำความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรที่ทันสมัย หุ่นยนต์ที่ใช้ทำงานแทนคนและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ฯลฯ มาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิตก็ตาม แรงงานมนุษย์ก็ยังคงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการประกอบอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมเสมอมา เนื่องจากในแต่ละประเทศมีประชากรที่ผูกพันสัมพันธ์ในทางจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบของสังคมในด้านการจ้างแรงงานเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ทำงานด้วยความปลอดภัยและได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ขณะเดียวกันนายจ้างก็สามารถประกอบกิจการของตนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเพื่อให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสงบสุข

2.4.1 วิวัฒนาการกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ

กฎหมายแรงงานเกิดจากการวิวัฒนาการทางอุตสาหกรรม อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงการใช้กำลังแรงคนในการผลิตและการทำงานไปสู่การใช้เครื่องจักรกลทำให้เกิดการว่างงานและการใช้ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากเครื่องจักรกลที่ยังมีมาตรการในการควบคุมความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่รัดกุม รวมถึงการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิงในทางอุตสาหกรรมที่ไม่เหมาะสม อันอาจเป็นอันตรายต่อหญิงและเด็กเหล่านั้นได้โดยง่าย และการกดขี่อัตราค่าจ้างโดยลูกจ้างต้องทำงานมากขึ้น แต่ได้ค่าแรงน้อยลง

บ่อเกิดของการปฏิวัติทางอุตสาหกรรมเกิดจากระบบการทำงานและการผลิตซึ่งได้วิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบัน อันอาจจำแนกได้ดังนี้²⁶

(1) ระบบคิกด้าบรพท์

มนุษย์ทำงานดำรงชีวิตด้วยการล่าสัตว์ จับปลา และทำเกษตรกรรมโดยใช้เครื่องมือที่ทำขึ้นอย่างง่าย ๆ ไม่มีรูปแบบและถูกหลักเกณฑ์ เช่น ทำด้วยไม้ ก้อนหิน กระจุกหรือเขาสัตว์ สำหรับการบังคับบัญชาเริ่มจากหัวหน้าเผ่า ผู้สูงอายุ และหัวหน้าครอบครัว เป็นผู้มีอำนาจสูงสุด

²⁶ จาก วิวัฒนาการของสมาคมลูกจ้าง (น. 1-5), โดย นิคม จันทรวิฑูร, 2517, กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน.

ผลผลิตและทรัพย์สินที่ทำมาหาได้จะถูกรวมเข้าเป็นส่วนกลาง การแบ่งงานค้ำนึ่งถึงชนบธรรมเนียม ประเพณี เพศ และอายุ ระบบการทำงานในรูปแบบนี้มีการเก็บออมน้อยมาก และไม่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความมั่นคงในสังคม การทำงานและการผลิตเป็นการทำเพื่ออยู่รอดไปเพียงวัน ๆ ไม่เกิดการแข่งขันในการผลิต จึงทำไปเพียงเพื่อให้พอกับการบริโภคเท่านั้น

(2) ระบบทาส

ทาสมีลักษณะเป็นทรัพย์สินส่วนตัวของผู้เป็นนาย ไม่มีลักษณะของความเป็นมนุษย์ที่สามารถมีสิทธิและเสรีภาพเหมือนเช่นคนทั่วไปได้ จึงมีลักษณะเป็นเสมือนสินค้าสามารถซื้อขายกันได้อย่างสินค้า การทำงานของทาสไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน สิ่งที่ได้รับจากนายจ้าง คือ ที่พัก เสื้อผ้าและอาหาร โดยอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้เป็นนายอย่างเด็ดขาด

(3) ระบบข้าแผ่นดิน (Feudalism)

เกิดขึ้นในสังคมศักดินาในยุโรปสมัยกลาง ซึ่งเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับผลิตผลทางการเกษตร เจ้าของที่ดินส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มียศฐาบรรดาศักดิ์ เช่น เป็นเจ้าชาย ท่านลอร์ด ท่านเซอร์ ฯลฯ ซึ่งเป็นเจ้าของที่ดินโดยการสืบทอดหรือได้รับพระราชทานจากกษัตริย์ คนงานและลูกจ้างในสมัยนั้นมีลักษณะเป็นข้าแผ่นดินถึงแม้ไม่ใช่เป็นทรัพย์สินอย่างทาสก็ตาม แต่การทำงานและความเป็นอยู่ไม่ได้ไปกว่าทาสเท่าไรนัก ส่วนใหญ่จะต้องทำงานตามที่เจ้าของที่ดินจัดสรรให้ และถูกกำหนดให้มอบผลผลิตที่ได้แก่เจ้าของที่ดิน ไม่มีโอกาสเป็นเจ้าของที่ดินได้เลย และเป็นประเพณีที่จะต้องทำงานสืบทอดกันตลอดไปในที่ดินผืนเดียวกันนั้น และอยู่ภายใต้ข้อกำหนดอันเดียวกันด้วย

(4) ระบบช่างฝีมือ (Craftman)

ระบบช่างฝีมือเกิดขึ้นหลังจากระบบศักดินาเสื่อมอำนาจลงได้เกิดมีช่างฝีมือ (Craftman) พวกนี้มีความชำนาญเฉพาะแขนงอาชีพ และมักจะประกอบอาชีพภายในครัวเรือน และมีเครื่องมือในการผลิตเป็นของตนเอง เช่น ทอผ้า แกะสลัก เป็นต้น ผลผลิตที่ได้จะนำไปขายให้กับสิทธิแสดงความคิดเห็นใด ๆ เป็นแต่ผู้ทำงานปรนนิบัติรับใช้ผู้เป็นนายตามที่สั่งให้ทำ และต้องปฏิบัติตามมิฉะนั้นจะถูกลงโทษอย่างรุนแรงจากลูกค้าโดยตรง ไม่ต้องผ่านคนกลางแต่อย่างใด ช่างฝีมือเหล่านี้จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่เด็กซึ่งเรียกว่าช่างฝึกหัด (Apprentice) ซึ่งพวกช่างฝึกหัดในสมัยแรกนี้ยังไม่ได้รับค่าจ้าง เพียงแต่ได้ที่พัก อาหาร และเสื้อผ้า เมื่อจบการฝึกอาชีพแล้ว ช่างฝึกหัดเหล่านี้จะได้รับเอกสารรับรอง และสามารถทำงานในอาชีพที่ตนได้เรียนจบมาซึ่งเรียกว่า (Journeyman) ก็คือว่ามีฐานะเป็น Craftman แล้ว มีสิทธิทำงานและได้รับค่าจ้างจากนายจ้างได้ พวกนี้มักจะทำงานสักพักหนึ่งแล้วนำเงินค่าจ้างเก็บออมไว้ไปลงทุนตั้งร้านและดำเนินกิจการเป็นของตนเอง

(5) ระบบการจ้างงานและกิจการในครัวเรือน

เมื่อระบบทางเศรษฐกิจได้พัฒนาก้าวหน้า ต่อมาได้มีการรับซื้อวัตถุดิบและนำไปจ้างให้พวกช่างฝีมือผลิตเป็นสินค้าสำเร็จรูปออกมา ซึ่งช่างฝีมือเหล่านี้จะได้รับความจ้างตามผลงานที่ผลิตได้ในระยะนี้พวกช่างฝีมือเพียงแต่ทำงานตามที่ผู้มาว่าจ้างให้ทำ โดยไม่ต้องซื้อวัตถุดิบด้วยตนเองเหมือนแต่ก่อน ไม่ได้มีเครื่องมือของตนเอง แต่เช่าเครื่องมือจากผู้อื่นมาทำและไม่ได้เป็นผู้กำหนดแบบการผลิตและราคาสินค้า หรือขายสินค้าโดยตรงให้กับลูกค้าอีกต่อไป

(6) ระบบโรงงาน

เมื่อการผลิตได้ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในระยะเวลาต่อมา การผลิตภายในครัวเรือนไม่เพียงพอ จึงมีการจ้างช่างฝีมือจำนวนมากเข้าทำงานในรูปของโรงงานทางการผลิตทั้งนี้เพื่อผู้ผลิตสะดวกในการควบคุมการทำงานและการให้คำแนะนำแก่ลูกจ้างได้ใกล้ชิดมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิต การคิดค้นประดิษฐ์เอาเครื่องกลมาใช้ทางการผลิตแทนแรงคน อันเป็นผลเกิดจากการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ของนักวิทยาศาสตร์สองท่าน คือ Galileo สัญชาติอิตาลี และ Newton นักวิทยาศาสตร์สัญชาติอังกฤษ ที่ประดิษฐ์เครื่องจักรที่ใช้ระบบไอน้ำได้สำเร็จ ซึ่งทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้อย่างมากมายและรวดเร็วกว่าการใช้แรงงาน ดังจะเห็นได้ว่าระยะการปฏิวัติอุตสาหกรรมในปลายศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ระบบโรงงานได้แพร่หลายเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

(7) ระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ระบบนี้เป็นการแก้ไขปรับปรุงระบบโรงงานสมัยเก่าให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการค้นพบวัตถุดิบชนิดใหม่ จึงนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการผลิต มีขั้นตอนการผลิตที่สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดการออกกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมและการใช้แรงงานเป็นครั้งแรกเกิดขึ้นในประเทศอังกฤษตอนต้นศตวรรษที่ 19 หลังจากการนำเอาเครื่องจักรกลมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น ทำให้เกิดการว่างงาน นายจ้างมีสิทธิคัดเลือกคนเข้าทำงานตามจำนวนที่ตนประสงค์ นอกจากนี้ยังเกิดอันตรายต่อสุขภาพของคนงานเพราะสภาพโรงงานไม่ถูกสุขลักษณะและเกิดสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ จนเกิดโรคระบาดขึ้นในโรงงานหลายแห่งรัฐบาลของประเทศอังกฤษจึงตัดสินใจออกกฎหมายศีลธรรมและอนามัยขึ้นในปี ค.ศ. 1802 ห้ามคนงานฝึกหักทำงานในตอนกลางคืนและกำหนดระยะเวลาในการทำงานไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง เป็นต้น

ในปี ค.ศ. 1819 ประเทศอังกฤษได้ออกกฎหมายจำกัดการใช้แรงงานเด็กและกำหนดระยะเวลาการทำงานของเด็ก ในปี ค.ศ. 1844 ออกกฎหมายการใช้แรงงานหญิงและเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีและมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุด้วย ในปี ค.ศ. 1847 ออกกฎหมาย

กำหนดการใช้แรงงานหญิงและเด็ก สูงสุดทำงานไม่เกินวันละ 10 ชั่วโมง ปี ค.ศ. 1878 ปรับปรุงพระราชบัญญัติโรงงานและสถานประกอบกิจการและมีการปรับปรุงใหม่อีกในปี ค.ศ. 1901 เพื่อคุ้มครองการทำงานของหญิงและเด็ก รวมถึงการคุ้มครองสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ต่อมาในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้มีการออกกฎหมายจำกัดการใช้แรงงานเด็กและกำหนดระยะเวลาในการทำงานในปี ค.ศ. 1839 ในปี ค.ศ. 1853 ออกกฎหมายห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี ทำงาน ปี ค.ศ. 1890 จัดตั้งศาลอุตสาหกรรม ปี ค.ศ. 1891 ออกรัฐบัญญัติคุ้มครองแรงงานห้ามทำงานวันอาทิตย์และกำหนดการใช้แรงงานหญิงไม่เกินวันละ 11 ชั่วโมง ในปี ค.ศ. 1903 ออกรัฐบัญญัติคุ้มครองเด็ก ค.ศ. 1911 ออกรัฐบัญญัติประกันสังคม ค.ศ. 1920 ออกรัฐบัญญัติคุ้มครองการทำงานของผู้ประสบภัยสงครามและรัฐบัญญัติคณะกรรมการลูกจ้าง

ในประเทศอื่น ๆ ในยุโรปและสหรัฐอเมริกาได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงาน การจำกัดการใช้แรงงานหญิงและเด็ก ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างเช่นกัน ในปี ค.ศ. 1919 ได้มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ขึ้นที่กรุง GENEVA ประเทศสวิตเซอร์แลนด์โดยมีการประชุมใหญ่ประจำปีเป็นประจำทุกปี ประเทศที่เป็นสมาชิกมีการพิจารณาและอนุมัติอนุสัญญาและข้อเสนอเพื่อให้ประเทศสมาชิกรับไปปฏิบัติเพื่อให้การคุ้มครองและวางมาตรการ การใช้แรงงานของประเทศสมาชิกต่าง ๆ ให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ประเทศที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาดังกล่าวต้องปรับปรุงกฎหมายของตนให้สอดคล้องกับอนุสัญญาหรือตราพระราชบัญญัติให้ใช้อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นกฎหมายภายในของตน

สำหรับวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศในภูมิภาคเอเชีย มีวิวัฒนาการช้ากว่าประเทศในยุโรปและสหรัฐอเมริกา เพราะส่วนใหญ่เป็นประเทศที่ทำกิจกรรม เช่น ปลูกข้าว ทำไร่ ทำสวน อันเป็นงานในครอบครัว ปัญหาการใช้แรงงานจึงไม่ค่อยเกิดขึ้น ต่อมาภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมาได้มีการขยายตัวทางอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว มีการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น จึงต้องมีการออกกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานเพื่อให้คนงานมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีการออกกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองและการระงับข้อพิพาทแรงงาน²⁷

²⁷ จาก กฎหมายแรงงาน (น. 5-6), โดย ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2524, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

2.4.2 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

ก่อนปี พ.ศ. 2467 ในยุคแรกไม่มีกฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ กฎหมายที่ถือเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของไทยฉบับแรกคือ กฎมณเฑียรบาล พ.ศ. 2100 ตราขึ้นในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ที่กำหนดให้ราษฎรสามัญชายต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกและรับใช้งานราชการในสังกัด เรียกว่า “ไพร่” ต่อมาการใช้แรงงาน “ไพร่” ก็คือกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงาน “ทาส” ได้ประกาศในปี พ.ศ. 2181 ในสมัยของสมเด็จพระเจ้าปราสาททอง เป็นครั้งแรก เนื่องจากทาสเป็นแรงงานอันสำคัญยิ่งในสมัยนั้น พวกที่มีฐานะยากจนมักจะยอมขายตัวเป็นทาส เพราะได้อาศัยนายเลี้ยง ชีวิตทาสจึงมีจำนวนมากมาย ทำให้ต้องตรากฎหมายเกี่ยวกับทาสออกมาใช้ เพื่อกำหนดประเภทของทาส ฐานะเกี่ยวกับความเกี่ยวพันระหว่างนายกับทาสเป็นจำนวนหลายฉบับ การใช้แรงงานในช่วงนี้ส่วนใหญ่จะเป็นการเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงาน ความสัมพันธ์ในทางแรงงานจึงมีลักษณะเป็นเจ้านายกับทาสหรือบ่าวไพร่ จนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายลักษณะทาส พระราชบัญญัติเกณฑ์จ้าง ร.ศ. 119 (พ.ศ. 2443) พระราชบัญญัติทาสรัตนโกสินทร์ ศก 114 (พ.ศ. 2483) เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2444 ชาวต่างประเทศได้เข้ามาประกอบกิจการตั้งบ้านเรือนอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ได้ร้องเรียนว่าคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างชาติเหล่านี้ชอบลักทรัพย์แล้วหนีหายไป กรมตำรวจจึงได้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานในบ้านของชาวต่างชาติ ซึ่งมีลักษณะเป็นการควบคุมมากกว่าการดูแล เพราะขาดการจดทะเบียนดังกล่าวนี้เพื่อป้องกันมิให้คนทำงานในบ้านของชาวต่างชาติทำการมิดีมิชอบ ฉะนั้นกฎหมายฉบับนี้แม้จะเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานโดยตรง แต่ก็มุ่งไปในด้านที่จะควบคุมและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง

บทบัญญัติที่มีความสำคัญต่อเรื่องแรงงานไทยฉบับแรก ได้แก่ พระบรมราชโองการประกาศลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพาใน ร.ศ. 123 (พ.ศ. 2447) ซึ่งประกาศโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยกำหนดห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างให้แก่บรรดาทาสที่เป็นไทแล้วต่ำกว่าเดือนละ 4 บาท อันน่าจะได้เป็นรากฐานแห่งบทบัญญัติในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย และในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปิยมหาราชทรงพระกรุณาฯ เลิกทาส ระบบการบังคับใช้แรงงานจึงถูกยกเลิกไป และอาจกล่าวได้ว่าระบบการจ้างแรงงานที่เกิดจากความสมัครใจของคู่สัญญาได้เข้ามาแทนที่โดยสมบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2456 มีการออกระเบียบรถลากเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของคนไทย เมื่อเกิดอุบัติเหตุและกำหนดอายุผู้ที่จะลากรถรับจ้างต้องมีอายุระหว่าง 18-40 ปี พุทธภาษาไทยได้ที่ต้องกำหนดว่าพุทธภาษาไทยได้นั้น เนื่องจากว่ากรรมกรลากรถในสมัยนั้นส่วนใหญ่เป็นชาวจีนที่อพยพเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทย จึงถือได้ว่ากฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายฉบับแรกที่กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมการใช้แรงงานของคนต่างด้าว

ระหว่าง พ.ศ. 2467-2500²⁸

ปี พ.ศ. 2467 มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2467 เป็นต้นมา ในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575-586 มีเนื้อหากล่าวถึงความหมายและลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง กฎหมายนี้ถือเป็นกฎหมายพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่สำคัญฉบับหนึ่งของประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2475 เป็นปีแห่งการเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองแผ่นดิน มีการประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ. 2475 มีเนื้อหากำหนดให้ผู้ประกอบการในทางจัดหางานจะต้องได้รับอนุญาตจากเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย หากฝ่าฝืนจะได้รับโทษทางอาญา ได้แก่ โทษปรับ ส่วนกฎหมายอีกฉบับได้แก่ พระราชบัญญัติสำนักจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 กำหนดให้มีสำนักจัดหางานกลางขึ้นในกรุงเทพมหานครและสำนักจัดหางานประจำท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องผลประโยชน์อันมีต่อกันในส่วนของการทำงาน

ปี พ.ศ. 2482 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2482 ซึ่งภายหลังถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512 ปี พ.ศ. 2484 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 กำหนดอาชีพและวิชาชีพบางชนิดเป็นอาชีพและวิชาชีพของคนไทยไว้เป็นการเฉพาะ และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยสาธารณสุข พ.ศ. 2484 บัญญัติเกี่ยวกับการจัดการรักษาความสะอาด สุวีตติการในโรงงานและการกำจัดวัชพืช ปีถัดไปมีการตรากฎหมายเป็นพระราชบัญญัติจัดหางานให้ผู้ไร้อาชีพ พ.ศ. 2484 เพื่อจัดหางานให้แก่ผู้ไม่มีอาชีพหรือรายได้สำหรับบำรุงเลี้ยงตนเองและครอบครัว

ปี พ.ศ. 2492 ได้มีการออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพคนไทย เพื่อให้มีอาชีพที่สงวนไว้ให้คนไทยโดยเฉพาะ ปี พ.ศ. 2496 ได้ออกพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการก่อตั้งสมาคมแรงงาน ปี พ.ศ. 2497 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 กฎหมายฉบับดังกล่าวจัดให้มีการประกันสังคมขึ้นในประเทศไทยโดยจัดตั้งกรมประกันสังคม สังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อเป็นหน่วยงานในการดำเนินการแต่กฎหมายดังกล่าวถูกคัดค้านจนในที่สุดต้องเลื่อนการบังคับใช้ออกไป

²⁸ จาก กฎหมายแรงงาน (น. 5-2), โดยไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, 2524 และจาก มาตรการทางกฎหมายในการจ้างงานและคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทย โดย ชีระ ศรีธรรมรักษ์, 2546. มกราคม-มิถุนายน, กฎหมายธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. น. 7-10.

ในปี พ.ศ. 2498 รัฐบาลภายใต้การนำของจอมพล ป. พิบูลสงคราม กำลังปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการที่รัฐบาลประชาธิปไตย จึงได้เร่งรัดให้ทางกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย พิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานให้ทันในสมัยต่อไป คือในปี พ.ศ. 2499 โดยเหตุผลดังกล่าวนี้ กรมประชาสงเคราะห์จึงได้รวบรวมร่างพระราชบัญญัติทั้งหมด 5 ฉบับ คือ (1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2) พระราชบัญญัติสภาพแรงงาน (3) พระราชบัญญัติยุติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (4) พระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของกรรมกรหญิงและเด็ก (5) พระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดงานของสถานร้านค้าและก็ได้มีการเริ่มตรวจกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ในที่สุดก็เห็นสมควรรวมเป็น 3 ร่าง คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยรวมพระราชบัญญัติสวัสดิภาพคนงานหญิงและเด็กเข้าด้วยกัน พระราชบัญญัติสภาพแรงงาน และพระราชบัญญัติยุติข้อพิพาท ร่างกฎหมายทั้ง 3 ฉบับ ในการพิจารณาครั้งนี้ได้ให้โอกาสผู้แทนหน่วยราชการ องค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง ตลอดจนเจ้าของโรงงานต่าง ๆ รวมทั้งผู้แทนสื่อมวลชนเข้ามาพิจารณาหลายครั้ง โดยเฉพาะในด้านคนงานเองก็ได้ให้ความสนใจอย่างเต็มที่ โดยวันที่ 1 พฤษภาคม 2499 อันเป็นวันกรรมกรแห่งชาติ หลังจากได้ประมวลความคิดเห็นทุกฝ่ายแล้ว เห็นควรรวบรวมพระราชบัญญัติทั้งสามเข้าด้วยกัน โดยใช้ชื่อพระราชบัญญัติว่าด้วยคนงาน กรมประชาสงเคราะห์ได้นำร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวส่งให้บรรดาหนังสือพิมพ์และประชาชน แสดงความคิดเห็น ประชาชนส่วนใหญ่เห็นชอบ การพิจารณาครั้งสุดท้ายเสร็จสิ้นลงและได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นพระราชบัญญัติแรงงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการในวันที่ 18 สิงหาคม 2499 วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2499 คณะรัฐบาลก็ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานต่อสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้มีการพิจารณากันและในที่สุดก็ได้ลงมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติแรงงานและในวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2499 ก็ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500

ระหว่างปี พ.ศ. 2500-2515

การประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแรงงานโดยตรง ฉบับแรกของประเทศไทย²⁹ มีทั้งหมด 152 มาตรา เนื้อหาแบ่งออกเป็นสองส่วนคือส่วนที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานกับส่วนที่เป็นแรงงานสัมพันธ์ ส่วนแรกเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อยู่ในลักษณะที่ 1 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เนื้อหากว่าถึงการจ้างแรงงาน สวัสดิการ การตรวจตรา และการควบคุม ส่วนที่สองเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กำหนดไว้ในลักษณะที่ 2-4 มีเนื้อหา กล่าวถึง สภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานและความสัมพันธ์แรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การร่วมเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงานงคจ้าง

²⁹ จาก คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน (น. 75-78), โดย หยุต แสงอุทัย, 2500, กรุงเทพมหานคร.

รวมทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย เป็นที่น่าเสียดายที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับได้ไม่นานก็ถูกยกเลิกไป³⁰

(4) ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยกำหนดการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆ เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกร้อยของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน หลักเกณฑ์การปิดงานและการนัดหยุดงาน ฯลฯ เป็นต้น

(5) ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ มีอำนาจกระทำการเป็นทนายความดำเนินคดีให้แก่ลูกจ้างที่ยากจนและคดีมีมูล

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานไว้หลายสิบฉบับ ฉบับที่สำคัญได้แก่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งมีเนื้อหาให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่อง การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานอื่น ๆ ค่าชดเชย เงินทดแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ปี พ.ศ. 2518 ขณะที่นายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับสำคัญฉบับหนึ่งของไทย กฎหมายฉบับนี้มีเนื้อหากล่าวถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งข้อเรียกร้อย การระงับข้อพิพาทแรงงาน

ปี พ.ศ. 2521 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เพื่อควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีการจัดตั้งองค์กรชำนาญพิเศษในรูปศาลแรงงานเพื่อทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะต่างหากจากศาลที่พิจารณาคดีแพ่งทั่วไป โดยถือหลักสะดวก ประหยัด รวดเร็วและเป็นธรรม

³⁰ หลังจากใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้เพียงปีเศษ เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในฐานะหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยให้เหตุผลว่า "...โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมเปิดช่องให้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความวุ่นวายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายเป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม เป็นภัยอันร้ายแรงแก่การเดินทางเศรษฐกิจเพื่อความรุ่งเรืองของประเทศ" พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงถูกยกเลิกไป.

ต่อมาวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2523 ศาลแรงงานกลางได้เปิดทำการเป็นศาลแรงงานแห่งแรกของประเทศไทย³¹ ต่อมาในปี พ.ศ. 2528 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มีผลยกเลิกพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511

ปี พ.ศ. 2533 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความคุ้มครองช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน รวมทั้งให้การสงเคราะห์ลูกจ้างและผู้ประกันตนในกรณีทุพพลภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน กฎหมายฉบับนี้มีทั้งสิ้น 104 มาตรา ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2533 ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ตามลำดับ ปีถัดมาหลังจากคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (ร.ส.ช.) ยึดอำนาจได้มีการผลักดันให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจหลุดพ้นจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ และให้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเป็นการเฉพาะได้แก่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

ปี พ.ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น เพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการบริหารแรงงานของชาติเป็นการเฉพาะ มีวัตถุประสงค์ในการจัดหางาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคมและกรมประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงรับโอนอำนาจในส่วนของการออกข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อจุดให้มีการคุ้มครองแรงงานไว้หลายฉบับ

ปี พ.ศ. 2541 หลังจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน มีผลใช้บังคับมากกว่า 25 ปี รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายฉบับนี้มีผลเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับสำคัญที่สุดและใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541³² เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติ

³¹ จาก “ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน” ทำเนียบผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน (น. 55-61), โดย อุดม เฟื่องฟุ้ง, กรุงเทพมหานคร.

³² โดยให้เหตุผลของการตรากฎหมายฉบับนี้ว่า “เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ถูกยกเลิกไปโดยผลของการประกาศใช้พระราชบัญญัติ
 แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543³³ กฎหมายฉบับนี้มีผลทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิรวมตัว
 จัดตั้งสหภาพแรงงานได้อีกครั้ง แต่อย่างไรก็ดียังคงมีบทบัญญัติห้ามการนัดหยุดงานหรือการดำเนินการ
 ในทำนองเดียวกันไว้เช่นเดิม ปี พ.ศ. 2546 มีการปรับปรุงหน่วยงานราชการ กระทรวงแรงงานและ
 สวัสดิการสังคมเปลี่ยนแปลงเป็นกระทรวงแรงงาน มีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี
 สำนักงานปลัดกระทรวง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 และสำนักงานประกันสังคม³⁴ ปี พ.ศ. 2551 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

จากการศึกษาถึงความเป็นมาของการคุ้มครองการจ้างงานของไทยตั้งแต่อดีตจนถึง
 ปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าปัจจุบันนั้นได้มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานไทยด้วยกัน 4 ส่วน
 คือกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายคุ้มครอง
 แรงงาน ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติเงินทดแทน กฎหมาย
 แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายทั้งสามส่วนดังกล่าวจึงมี
 ลักษณะเป็นกฎหมายสารบัญญัติเพื่อใช้บังคับในความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและ
 ลูกจ้าง และเพื่อให้กฎหมายสารบัญญัตดังกล่าวมีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง จึงมีความจำเป็นต้องมี
 บทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เพื่อให้ศาลแรงงานมีอำนาจ
 ในการควบคุมและใช้บังคับกฎหมายสารบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพในคดีพิพาทเรื่องจ้างแรงงาน
 คือ กฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน อันได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
 แรงงาน พ.ศ. 2522

ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของ
 ประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงาน
 เป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติ
 ต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น...จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้.”

³³ เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้คือ “สมควรที่จะปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงาน
 รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบ
 ในขอบเขตที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจน
 ความมั่นคงของประเทศ และให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540.”

³⁴ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 102 ตอนที่ 116 วันที่ 1 กันยายน 2528 ซึ่งแก้ไข
 เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537.

โดยกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเป็นกฎหมายเอกชน ซึ่งสัญญาจ้างแรงงาน มีสถานะเป็นสัญญาในทางแพ่ง ดังนั้นจึงต้องนำบทบัญญัติตามกฎหมายแพ่งทั่วไปมาใช้บังคับด้วย ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายมหาชน ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเป็นพิเศษนอกเหนือไปจากคู่สัญญาในทางแพ่งโดยทั่วไป เนื่องจากลูกจ้าง เป็นคู่สัญญาที่มีฐานะเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจมิได้มีฐานะเสมอภาคกับนายจ้างในการเข้าทำ สัญญา รัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามาคุ้มครอง โดยการบัญญัติกฎหมายออกใช้บังคับทั้งในการคุ้มครอง การใช้แรงงานของลูกจ้างและการให้สิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างเพื่อให้มีพลังในการเจรจาต่อรอง กับนายจ้าง และเพื่อให้กฎหมายสารบัญญัติดังกล่าวมีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง จึงมีความจำเป็นต้อง มีบทบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน โดยให้ศาลมีอำนาจในการควบคุมและ ใช้บังคับกฎหมายสารบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.3 วิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงานและการคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุดกิจการชั่วคราว

การหยุดกิจการชั่วคราวนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีบทบัญญัติ ไว้ในมาตรา 75 ซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยยังคงหลักการเดิมไว้ เพียงแต่แก้ไขในเรื่องอัตราการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่าง หยุดกิจการชั่วคราวให้มีอัตราที่สูงกว่าเดิมและเพิ่มมาตรการให้แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ล่วงหน้าก่อนหยุดกิจการชั่วคราว โดยมีสาระสำคัญดังนี้ มาตรา 75³⁵ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็น โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้าง ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงาน ที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อน วันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

เจตนารมณ์ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพในช่วงที่หยุด งานเพราะเหตุดังกล่าว โดยให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้าง ในวันทำงานและให้นายจ้างแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ ชั่วคราว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยให้ความคุ้มครอง แก่ลูกจ้าง

³⁵ มาตรา 75 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.

ที่มาและความสำคัญ³⁶

บทบัญญัติการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 เป็นหลักการคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติขึ้นใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้มีรายได้สำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนหรือครอบครัวระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว และในทางกลับกันยังให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างในการลดภาระค่าใช้จ่ายระหว่างที่ประสบปัญหาหรือวิกฤตการณ์จนจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยซึ่งบทบัญญัติในลักษณะดังกล่าวไม่เคยกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับก่อน ๆ เมื่อมีปัญหาที่นายจ้างสั่งหยุดกิจการชั่วคราว เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงไม่สามารถดำเนินการใด ๆ เพื่อสั่งการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายและให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้เพราะไม่มีฐานอำนาจตามกฎหมายรองรับไว้ เจ้าหน้าที่จกแก่ไปปัญหาได้เพียงการใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์โดยการไกล่เกลี่ยอย่างไม่เป็นทางการ หากยอมชอมกันไม่ได้ ลูกจ้างก็ต้องฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ซึ่งศาลจะอาศัยบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน ในการวินิจฉัยคดีดังกล่าวว่า ตามสัญญาจ้างแรงงานการมอบงานหรือการสั่งให้ลูกจ้างทำงานเป็นสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างอาจไม่มอบงานหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานก็ได้แต่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างแก่ลูกจ้างตามเวลาที่ตกลงจ้างกัน และโดยที่ค่าจ้างเป็นเงินซึ่งกำหนดขึ้นตามข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉะนั้นตราใดที่การจ้างยังไม่ระงับ นายจ้างผูกพันต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

แนวคิดในการร่างมาตรา 75 มีพื้นฐานมาจากกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมาตรา 26 บัญญัติว่ากรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานโดยเหตุซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละหกสิบของค่าจ้างโดยเฉลี่ยของลูกจ้าง (Labour Standards Law of Japan 1947 Article 26 : In the event of a suspension of business for reasons attributable to the employer, The employer shall pay an allowance equal to at least 60 percent of the worker's average wage to each worker concerned during the period of business suspension)³⁷ ซึ่งบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองรายได้ของลูกจ้าง และเนื่องจากบทบัญญัติมาตรา 75 เป็นหลักการใหม่และใช้ถ้อยคำที่เป็นศัพท์กฎหมาย เช่น คำว่า “เหตุสุดวิสัย” และไม่มี

³⁶ จาก คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ผลงานทางวิชาการ). กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (น. 198), โดย อัญชลี เสรีรักษ์, 2551, กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

³⁷ The Japan Institute of Labour. Labour Standards Law (Law No. 49 of April 7. 1947). (Tokyo: July 2002). p. 22.

การขยายความถ้อยคำบางคำให้เกิดความชัดเจน เช่น นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ทำให้เกิดความสับสนและตีความไปต่าง ๆ นานาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการตีความของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงานและศาลมีความแตกต่างกัน

การตีความของกระทรวงแรงงาน³⁸

1. นายจ้างต้องมีความจำเป็นจึงจะหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรานี้ได้และมูลเหตุแห่งความจำเป็นต้องถึงขนาดที่ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้เป็นการชั่วคราวซึ่งมิใช่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างบางคนหรือลดกำลังการผลิตลงโดยยังคงมีวันทำงานอยู่

2.. การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะต้องเกิดขึ้นโดยเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย หากเป็นเหตุสุดวิสัยนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง คำว่า “เหตุสุดวิสัย” มีคำนิยามบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 ซึ่งหมายความว่า “เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้นจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น” ซึ่งเหตุสุดวิสัยเป็นเหตุที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจคาดคิด ไม่อาจป้องกันแก้ไข ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และมีได้เกิดขึ้นโดยความประมาทเลินเล่อของใคร

จึงเป็นเหตุที่จะโทษใครไม่ได้ ซึ่งมักเป็นอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ทางธรรมชาติ เช่น พายุ น้ำท่วม หรือแผ่นดินไหว เป็นต้น ในทางกลับกัน เหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ย่อมเป็นเหตุที่คาดหมายได้สามารถป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์นั้นได้ แต่ไม่มีการป้องกัน แก้ไข หรือจัดการระมัดระวังตามสมควร จนเกิดเหตุขึ้นซึ่งไม่เข้าข่ายทำให้การชำระหนี้ของนายจ้าง คือการให้ลูกจ้างทำงานและการจ่ายค่าจ้างให้เป็นอันพ้นวิสัยจึงยังมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างอยู่ ดังเช่นกรณีเครื่องจักรเสียหรือเสื่อมสภาพ โรงงานถูกไฟไหม้เพราะเครื่องจักรระเบิด โรงงานน้ำท่วมเนื่องจากท่อน้ำประปาภายในโรงงานแตก ขาดวัตถุดิบเพราะนายจ้างไม่จัดเตรียมสำรองไว้ตามปกติ เป็นต้น

3. การหยุดกิจการชั่วคราวต้องมีช่วงหยุดที่กำหนดได้แน่นอนซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของเหตุจำเป็นนั้นจะผ่อนคลายหรือสิ้นสุดลงและกลับเข้าสู่ภาวะปกติเมื่อใด ย่อมหยุดกิจการได้เพียงเท่าช่วงเวลานั้น ในกรณีที่ให้ลูกจ้างบางคนหยุดทำงานชั่วคราวบางวันขณะที่ลูกจ้างอื่นในหน่วยงานเดียวกันทำงาน โดยยังคงมีวันทำงานอยู่ตามปกติ เป็นการลดกำลังการผลิตหรือมีช่วงหยุดชั่วคราวเป็นช่วง ๆ จำนวนหลายครั้งที่กำหนดระยะเวลาการหยุดชั่วคราวให้แน่นอนไม่ได้ แต่ในความเป็นจริงนายจ้างได้ส่งงานไปให้บริษัทในเครือเป็นผู้ดำเนินการแทน ซึ่งเป็นการลดวัน

³⁸ คำชี้แจงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2541 และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือสถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลงวันที่ 28 มกราคม 2546.

ทำงานของลูกจ้างลงเพื่อไม่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75

4. การหยุดกิจการชั่วคราวต้องเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น หยุดการทำงานของหน่วยผลิตทั้งหมด ถ้ายังมีการเปิดการทำงานตามปกติ แต่หยุดการทำงานของเครื่องจักรบางเครื่อง หรือให้ลูกจ้างบางคนในหน่วยเดียวกันทำงานต่อไป ขณะที่ให้ลูกจ้างบางคนหยุดงานก็ดีหรือหยุดการผลิตของหน่วยงานบางสาขา ขณะที่สาขาอื่นยังมีการผลิตอยู่ก็ดี กรณีไม่เข้าข่ายเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วน

จากแนวการตีความของศาลฎีกาหลายกรณี เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9128/2547 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5266/2548 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8678/2548 เป็นต้น ศาลฎีกามีแนววินิจฉัยว่าบทบัญญัติมาตรา 75 เป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่ประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจให้สามารถหยุดการดำเนินกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนไว้ชั่วคราวเพื่อให้โอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปหรือบรรเทาลงไป โดยถือเป็นการคุ้มครองนายจ้างเพื่อให้กิจการของนายจ้างคงอยู่ได้ต่อไป และในขณะเดียวกันลูกจ้างก็จะได้รับประโยชน์ไปในตัวด้วยโดยได้รับการคุ้มครองให้ได้รับค่าจ้างในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่นายจ้างสั่งหยุดงาน และการที่นายจ้างลดการผลิตลงด้วยการให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างบางส่วนทำงานตามความมากน้อยของปริมาณงานที่มีให้ลูกจ้างทำ มีผลเท่ากับนายจ้างหยุดการผลิตบางส่วนซึ่งทำให้ผลผลิตลดลง อันเป็นการหยุดกิจการในส่วนที่ต้องลดการผลิตนั้น จึงเป็นการหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราว ขณะที่กระทรวงแรงงานมีความเห็นว่า การหยุดกิจการชั่วคราวต้องเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น หยุดการทำงานของหน่วยผลิตทั้งหมด ถ้ายังมีการเปิดการทำงานตามปกติแต่หยุดการทำงานของเครื่องจักรบางเครื่องหรือให้ลูกจ้างบางคนในหน่วยเดียวกันทำงานต่อไปขณะที่ให้ลูกจ้างบางคนหยุดงาน ซึ่งเป็นการลดกำลังการผลิตไม่เข้าข่ายเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วน

จากปัญหาการขาดความชัดเจนของบทบัญญัติมาตรา 75 จึงมีการเรียกร้องของกลุ่มผู้ใช้แรงงานมาตลอด นับแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับ เช่น ข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติ ข้อเรียกร้องต่อคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ที่มีความประสงค์ให้แก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติมาตรา 75 เพื่อไม่ให้นายจ้างอ้างบทบัญญัติดังกล่าวเพื่อเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง และผลการสัมมนาซึ่งจัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และองค์กรภายนอกหลายครั้งมักจะได้ข้อสรุปให้แก้ไขบทบัญญัติมาตรา 75 ให้มีความชัดเจนว่าเหตุอะไรที่นายจ้างสามารถสั่งหยุดกิจการชั่วคราวได้ โดยให้นำสาระสำคัญของกระทรวง

แรงงานมากำหนดเป็นกฎกระทรวง กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการยกร่างเพื่อแก้ไขบทบัญญัติ มาตรา 75 เสียใหม่ เพื่อให้มีความชัดเจนขึ้น โดยมีความว่า

“มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุทธวิสัยตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้าง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้าง หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงาน ตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาดังกล่าวได้แต่จะต้องระบุเหตุจำเป็นนั้นด้วย” แต่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตัดร่างมาตรา 75 ข้างต้นออก โดยเห็นว่ามาตรา 75 ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มีความชัดเจนและเหมาะสมดีแล้ว กล่าวคือ หลักการดังกล่าวให้ศาลมีอำนาจใช้ดุลพินิจพิจารณา ให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ดีกว่าหลักการตามร่างใหม่ที่กำหนดเหตุหยุดกิจการไว้ใน กฎกระทรวง ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงแล้วไม่สามารถกำหนดให้ครอบคลุมได้ทั้งหมดและจะเป็น การจำกัดกรอบการใช้ดุลพินิจของศาลให้แคบลง เป็นผลให้ศาลไม่อาจใช้ดุลพินิจเพื่อให้ความเป็น ธรรมแก่ลูกจ้างได้เท่าที่ควร ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ตามหลักการเดิมจึงควรคงไว้ตามหลักการเดิมซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างดีกว่าหลักการตามร่างใหม่ เมื่อเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้มีการทบทวนและผ่านความเห็นชอบตามร่าง มาตรา 75 ซึ่งมีการแก้ไขถ้อยคำใหม่ โดยมีความว่า

“มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบ ต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีสาเหตุสุทธวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงิน ให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุด กิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวัน เริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ”

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพในช่วงที่หยุดงานเพราะ เหตุดังกล่าว โดยให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้าง (ซึ่งเป็น อัตราที่สูงกว่าบทบัญญัติเดิม) และให้นายจ้างแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวัน เริ่มหยุดกิจการชั่วคราว นอกเหนือจากการแจ้งแก่ลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการกำหนด มาตรการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ผู้เขียนจะขอก้าวต่อไปในบทที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

DRPU

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ของต่างประเทศและประเทศไทย

ปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นส่งผลกระทบต่อระบบการจ้างงานและส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งหากรัฐขาดมาตรการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมแล้วย่อมทำให้ระบบเศรษฐกิจ การเงินขาดความคล่องตัวและเกิดความไม่สงบในวงการแรงงาน ในส่วนของนายจ้างนั้นในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนายจ้างอาจขาดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจหรือเหตุขัดข้องอื่นใดซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการขาดความเชื่อมั่นของลูกค้าและคุณภาพของสินค้าและหากปล่อยให้เกิดปัญหาซ้ำซากโดยขาดการวางแผนที่ดีอาจทำให้ต้องปิดกิจการลงในที่สุดและนำไปสู่ปัญหาการว่างงาน สำหรับลูกจ้างแล้วหากไม่ได้รับความคุ้มครองรายได้และสวัสดิการตลอดจนความคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานอย่างเพียงพอในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวแล้วลูกจ้างย่อมเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตปกติและขาดความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากโดยปกติลูกจ้างทุกคนจะดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยเงินตอบแทนในการทำงานให้แก่นายจ้างอันถือเป็นรายได้หลักที่จะนำมาใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคของสมาชิกในครอบครัวและส่วนหนึ่งนำเก็บออมเพื่อใช้ในยามฉุกเฉิน การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหากทั้งสองฝ่ายไม่เข้าใจปัญหาแต่แก้ปัญหาด้วยความรุนแรงแทนการใช้เหตุผลต่อกันแล้วย่อมเกิดความไม่สงบในการจ้างแรงงาน มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานเกิดขึ้นจนบานปลายไปสู่การก่อการจลาจลได้ กลไกแก้ปัญหาด้านแรงงานดังกล่าวจึงต้องอาศัยมาตรการทางกฎหมายและความร่วมมือระหว่างนายจ้างลูกจ้างตลอดจนองค์กรด้านแรงงานต่าง ๆ ทุกฝ่าย ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศไทยประกอบกับกฎหมายของต่างประเทศเพื่อนำมาเป็นแนวทางการคุ้มครองการจ้างงานให้เป็นอย่างดีเหมาะสมและเพื่อป้องกันหรือบรรเทาปัญหาด้านแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้น

ในบทนี้ผู้เขียนจะขอศึกษาหลักกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณีและระบบประมวลกฎหมาย ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศแคนาดา ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่น ในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้น ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2550 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3.1 กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกรณีหยุดกิจการชั่วคราวของต่างประเทศ

การศึกษาปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวและมาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนั้นจำเป็นต้องศึกษามาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์ปัญหาในแต่ละประเด็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขกฎหมายหรือเพิ่มเติมมาตรการต่าง ๆ ของประเทศไทย ให้เหมาะสมซึ่งในหัวข้อนี้ผู้เขียนได้ศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศประกอบด้วยกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) และระบบประมวลกฎหมาย (Civil Law System) โดยเฉพาะมาตรการและบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยจะศึกษาตามลำดับ ดังนี้

3.1.1 ประเทศอังกฤษ¹

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้าง (Employment Right Act) 1996 กำหนดว่าให้ถือเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างได้เมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายบอกสิ้นสุดสัญญาจ้าง (มาตรา 136(1) (a)) และนายจ้างได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ (มาตรา 136(3) (a)) โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย (มาตรา 118(3)) แต่ทั้งนี้ในช่วงก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างงานเดิม หากลูกจ้างได้ทำการต่อสัญญาจ้างงานหรือได้รับกลับเข้าทำงานภายใต้เงื่อนไขเดิมและสถานที่ทำงานเดิมแล้วไม่ถือว่าลูกจ้างนั้นถูกเลิกจ้าง (มาตรา 138) นายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างดังกล่าวได้ เนื่องจากต้องการยุติการดำเนินธุรกิจเป็นการถาวรหรือชั่วคราว ไม่ว่าจะโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน (มาตรา 139) โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินที่เรียกว่า “Redundancy Pay” (มาตรา 135) นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างหยุดงานระยะสั้นได้หนึ่งอาทิตย์เนื่องจากการลดปริมาณของงานโดยลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนตามผลงานจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ส่วนลูกจ้างตามสัญญาจ้างทั่วไปจะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนประจำสัปดาห์ (มาตรา 147) โดยลูกจ้างทั้งสองกลุ่มมีสิทธิได้รับเงินที่เรียกว่า “Redundancy Pay” หากได้ทำการแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบถึงความประสงค์ในการขอใช้สิทธิดังกล่าว (Notice of Intention to Claim) (มาตรา 135 และมาตรา 148) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ปี ค.ศ. 1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) มีการบัญญัติถึงการคุ้มครองการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไว้ในมาตรา 57 โดยบัญญัติถึงหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม สำหรับมาตรา 62 (1) (a) ได้บัญญัติถึงการเลิกจ้าง

¹ OPSI. Retrieved December 12, 2013, form www.opsi.gov.uk.2006

ชั่วคราวหรือปิดงานชั่วคราว เพื่อให้ลูกจ้างยอมรับเงื่อนไขในการทำงานที่นายจ้างกำหนด หากนายจ้างยังคงจ้างลูกจ้างคนอื่น ๆ ไว้ ต่อมาเสนองานให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ทำก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายอังกฤษก็มีได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการปิดสถานที่ทำงาน (Lock Out) หรือปิดชั่วคราว²

สำหรับกฎหมายสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ของอังกฤษ (Trade Union and Labour Relations Act, 1992) กำหนดให้สหภาพแรงงานได้รับการยอมรับ (Recognition) จากนายจ้างแล้วเท่านั้น จึงจะเจรจาต่อรอง และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ คู่กรณีก็อาจขอให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดว่าสหภาพแรงงานใดมีสิทธิในการเจรจากับนายจ้างสำหรับสหภาพแรงงาน กฎหมายบัญญัติไว้ว่าสหภาพแรงงานรูปแบบใหม่หมายถึง การรวมกันของลูกจ้างที่ได้จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ดังนั้นสหภาพแรงงานที่ไม่จดทะเบียน อาจเป็นองค์การที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่อาจเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ สัญญาการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานจะต้องจดทะเบียนไว้ที่ นายทะเบียนของกระทรวงแรงงาน ทั้งต้องบอกด้วยว่าสัญญานั้นผูกพันนายจ้างไต่บ้าง และสหภาพแรงงานใดในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ ก็มีสิทธิที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้วแต่กรณี กฎหมายได้เขียนถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานและสมาชิกด้วย โดยไม่แยกภาครัฐหรือภาคเอกชน

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษจะเห็นได้ว่าการหยุดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลาสั้นนั้นไม่อนุญาตให้กระทำได้ แต่การหยุดงานระยะสั้น ๆ หนึ่งสัปดาห์เนื่องจากการลดปริมาณของงาน ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองรายได้โดยได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่เคยได้รับสำหรับลูกจ้างประจำ แต่สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ยังไม่ได้รับการคุ้มครองนอกจากนี้กฎหมายแรงงานของประเทศไทยให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างชั่วคราวได้โดยจ่ายเงิน “Redundancy Pay” ให้แก่ลูกจ้าง และหากมีการรับลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งภายใต้สภาพการการจ้างเดิมและทำงานในสถานที่เดิมก่อนถูกเลิกจ้างแล้วให้ถือว่าเป็นไม่มีการเลิกจ้างโดยให้นับอายุการทำงานต่อเนื่องจากระยะเวลาการทำงานเดิมรวมกับระยะเวลาการทำงานครั้งใหม่เพื่อคุ้มครองสิทธิการได้รับค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้างอีกครั้ง และสำหรับการเลิกจ้างชั่วคราวหรือปิดงานชั่วคราว เพื่อให้ลูกจ้างยอมรับเงื่อนไขในการทำงานที่นายจ้างกำหนด หากนายจ้างยังคงจ้างลูกจ้างคนอื่น ๆ ไว้ ต่อมาเสนองานให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ทำ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งศาลมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายได้

² From *Employment Law* (p. 160), by Gwyneth Pitt, 1992.

3.1.2 ประเทศแคนาดา

ประเทศแคนาดาเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) กฎหมายเกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราวได้มีกำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Regulations) ซึ่งบังคับใช้ทั่วประเทศนั้นกำหนดว่า

ข้อ 30(1) ไม่ถือว่าการหยุดงานดังต่อไปนี้ เป็นการสิ้นสุดการจ้างงาน³

(b - c) การหยุดงานไม่เกิน 3 เดือน หรือการหยุดงานไม่เกิน 12 เดือน โดยมีการประกันการทำงานขั้นต่ำตามข้อตกลงร่วม

(d) การหยุดงานเกิน 3 เดือน โดยนายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือถึงกำหนดกลับเข้าทำงาน ซึ่งต้องไม่เกิน 6 เดือนนับจากวันที่เริ่มหยุดงานนั้น

(e) การหยุดงานเกิน 3 เดือน โดยลูกจ้างยังคงได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้างในจำนวนตามข้อตกลงร่วมกำหนด หรือนายจ้างยังคงจ่ายเงินตาม Pension Plan หรือ แผนการประกันการจ้างงาน ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมกรณีว่างงาน (Supplementary Unemployment Benefit)

พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (Employment Standards Act) 2000 ซึ่งบังคับใช้เฉพาะมณฑลบริติชโคลัมเบีย⁴ กำหนดว่าการหยุดงานชั่วคราว (Temporary Layoff) หมายถึงการหยุดงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการเรียกกลับเข้าทำงาน (A Right of Recall) โดยให้หยุดงานชั่วคราวได้ไม่เกิน 13 สัปดาห์ในรอบการทำงาน 20 สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 1) และในระหว่างอาทิตย์ที่หยุดงานชั่วคราวนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของอัตราปกติก่อนการหยุดงาน (มาตรา 62) รวมทั้งแจ้งการเลิกจ้าง (Notice of Termination) ต่อลูกจ้างระหว่างการหยุดงานชั่วคราวนั้น ไม่มีผลทางกฎหมาย

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดาจะเห็นได้ว่าการหยุดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลาสั้นให้ถือเป็นการสิ้นสุดการจ้าง ทั้งนี้หากนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างหยุดกิจการนั้นต้องถือว่าไม่มีผลทางกฎหมาย กฎหมายของแคนาดาใช้เงื่อนไขในการกำหนดการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อไม่ให้ลูกจ้างเดือดร้อนเกินควรในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น โดยกำหนดให้การหยุดงานไม่เกิน 3 เดือน หรือการหยุดงานไม่เกิน 12 เดือน นายจ้างจะกระทำได้อาจต้องมีการประกันการทำงานขั้นต่ำตามข้อตกลงร่วม และกฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างต้องมีแผนการประกันการจ้างงานโดยกำหนดให้นายจ้างระบุกำหนดการกลับเข้ามาทำงานและกำหนดให้

³ Justice Laws Website. Retrieved December 12, 2013, form www.laws.justice.gc.ca.2006

⁴ British Columbia Government Retrieved December 12, 2013, form www.labour.gov.bc.ca.2006

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างตามแผนประกันการจ่ายเงินตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้มีข้อตกลงร่วมกัน อันเป็นหลักประกันรายได้ที่สำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างว่าจะมีรายได้ในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน โดยลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองรายได้ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวตาม Pension Plan หากนายจ้างไม่จ่ายเงินตามแผนการจ้าง นายจ้างต้องมีความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานการจ้างงาน (Employment Standards Act) 2000 ซึ่งบังคับใช้เฉพาะมณฑลบริติชโคลัมเบีย ได้กำหนดว่าลักษณะของการหยุดงานชั่วคราว (Temporary Layoff) หมายถึง การหยุดงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการเรียกกลับเข้าทำงาน (A Right of Recall) และการเลิกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นไม่อาจกระทำได้ หากนายจ้างฝ่าฝืนถือว่าการเลิกจ้างนั้นไม่มีผล ซึ่งแตกต่างกับของประเทศไทยที่ไม่มีการบัญญัติบทขยายความไว้และมีได้คุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น

3.1.3 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี⁵

รัฐบัญญัติว่าด้วยการพัฒนาสภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ จะมีขอบเขตที่แคบกว่าและมีความเข้มงวดมากกว่าในการชี้ขาดโดยสภาพบังคับสำหรับงานบริการของภาครัฐ จะแบ่งเป็นงานบริการทั่วไปและงานบริการทั่วไปและงานบริการที่จำเป็น ทั้งนี้เฉพาะงานบริการที่จำเป็นเท่านั้นที่จะอยู่ภายใต้การชี้ขาดโดยสภาพบังคับ ซึ่งได้แก่ งานประปา ไฟฟ้า ก๊าซ น้ำมัน โทรคมนาคม รถไฟ และโรงพยาบาล สำหรับกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่มีการปิดกิจการ รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงานแลของสาธารณรัฐเกาหลีได้มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้าง กรณีที่ธุรกิจต้องหยุดชะงักเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

(1) หากธุรกิจใด ๆ ต้องหยุดชะงักชั่วคราว โดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เป็นจำนวนเงินมากกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ถ้าจำนวนเงินที่เท่ากับร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยเกินกว่าค่าจ้างตามปกติในกรณีนี้นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างตามปกติสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นได้

(2) ในกรณีที่นายจ้างผู้ประกอบการ ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labour Relations Commission) เพื่อขออนุมัติในการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในวงเล็บหนึ่งสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้⁶ โดยทั่วไปธุรกิจที่ต้องหยุดชะงักชั่วคราว มีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้าง

⁵ Ibid.

⁶ จาก มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์หมับณิชา) (น. 76-77), โดย นิชาภา ภูพานดวงศ์, 2553, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นายจ้างหรือบุคคลอื่น อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนซึ่งลูกจ้างจะทำงาน แลกกับค่าจ้าง ดังนั้นตามประมวลกฎหมายแพ่ง มีหลักการว่า นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้างในกรณีที่สาเหตุมาจากลูกจ้างหรือบุคคลอื่น เว้นแต่ว่าได้มีบทบัญญัติพิเศษในข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน แต่ถ้าหากเป็นสาเหตุที่มาจากนายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะเรียกร้องค่าจ้าง

สาเหตุโดยทั่วไปที่ทำให้เกิดสถานการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้นั้นจะมีสาเหตุมาจาก ตัวลูกจ้าง นายจ้าง หรือจากบุคคลอื่น อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนซึ่ง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน ดังนั้นประมวลกฎหมายแพ่งจึงได้วางหลักว่านายจ้าง ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่การไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาจ้างนั้นเกิดจากตัวลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น เว้นแต่จะมีกำหนดไว้เป็นพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ถ้าหากเป็น ความผิดของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะเรียกร้องค่าจ้าง ทั้งนี้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 538

หรือบุคคลอื่น เว้นแต่จะมีกำหนดไว้เป็นพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ถ้าหากเป็นความผิดของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะเรียกร้องค่าจ้าง ทั้งนี้ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 538 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ตามมาตรา 538 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กำหนดว่า ถ้าการไม่สามารถทำให้ สมบูรณ์ตามภาระผูกพันแห่งสัญญาอันมีสาเหตุมาจากตัวนายจ้าง ลูกจ้างไม่เสียสิทธิ (มีสิทธิ) เรียกร้องค่าจ้าง กรณีดังกล่าวนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างได้เต็มตาม จำนวนที่จะได้รับ (ร้อยละ 100) แต่สำหรับรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษจึงจำกัด สิทธิเรียกร้องไว้ที่ร้อยละ 70⁷

สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวตามที่บัญญัติไว้ทั้งประมวลกฎหมายแพ่งและรัฐ บัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การตรวจสอบเครื่องจักร การขาดแคลนวัตถุดิบ การขาดแคลน พลังงานเครื่องจักรเกิดความเสียหาย การลดขนาดกิจการ ปริมาณการสั่งสินค้าลดลง หรือมีสาเหตุ มาจากปัญหาการบริหารจัดการภายใน ส่วนสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวที่บัญญัติไว้เฉพาะ รัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การลดขนาดกิจการอันเนื่องมาจากคำสั่งของรัฐบาลหรือ เกิดความไม่มั่นคงทางการเงินและทางวัตถุดิบอันเนื่องมาจากสถานการณ์ร้ายแรงทางธุรกิจของ บริษัทแม่ การจ้างค่าจ้างสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวจะได้รับการประกันการจ่ายค่าจ้างมากกว่า ร้อยละ 70 ของการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย เมื่อมีการหยุดกิจการชั่วคราวสำหรับบางส่วนของวันแต่หาก การไม่สามารถดำเนินกิจการได้ต่อเนื่องอันเนื่องมาจากภัยพิบัติทางธรรมชาติหรือสงคราม นายจ้าง

⁷ From Korea's Wage System A Practical Guide (pp. 36-38), by Korea International Labour Foundation, 1999.

อาจจะขออนุญาตต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70 ของการจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีเห็นได้ว่าได้มีการกำหนดเหตุที่นายจ้างอ้างเพื่อหยุดกิจการชั่วคราวได้ เช่น การตรวจสอบเครื่องจักร การขาดแคลนวัตถุดิบ การขาดแคลนพลังงาน เครื่องจักรเกิดความเสียหาย ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีมาตรการคุ้มครองการหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยด้วย เช่น กรณีภัยสงคราม ภัยธรรมชาติ การก่อการจลาจล ฯลฯ ซึ่งในกรณีหยุดกิจการชั่วคราวตามเหตุที่กำหนดนั้นกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 แต่กรณีนายจ้างต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยนั้น นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 70 ได้หากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะเห็นได้มาว่าการคุ้มครองแรงงานกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีนั้นมีความชัดเจนมากกว่าของประเทศไทยและมีการบัญญัติคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย

3.1.4 ประเทศญี่ปุ่น

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีที่มีการปิดกิจการนั้นเนื่องจากกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นโดยส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมายในประเทศแถบตะวันตกซึ่งมีสาเหตุเนื่องมาจากสงครามโลกครั้งที่สอง โดยภายหลังจากสงครามนั้นไม่นานก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ปี ค.ศ. 1947 ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานโดยทั่วไปซึ่งในส่วนของกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศญี่ปุ่นนั้นได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 26 (Labour Standards Law of Japan 1947 Article 26 : In the event of a suspension of business for reasons attributable to the employer, the employer shall pay an allowance equal to at least 60 percent of the worker's average wage to each worker concerned during the period of business suspension.) ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการที่นายจ้างจะหยุดงานเพราะสาเหตุที่นายจ้างเป็นฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบแล้ว นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยต้องจ่ายเงินช่วยเหลือไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของค่าจ้างโดยเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในระหว่างที่ธุรกิจต้องหยุดกิจการชั่วคราว⁸

วัตถุประสงค์จากแนวคิดเพื่อให้เกิดความมั่นคงในเรื่องรายได้ขั้นต่ำสำหรับการยังชีพของลูกจ้าง วัตถุประสงค์เบื้องต้นมีขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันในการได้รับเงินช่วยเหลือในกรณี

⁸ From *Labour Standards Law* (p. 22), by The Japan Institute of Labour, Law No. 49 of April 7, 1947. Tokyo: July 2002.

เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจ โดยสภาวะการหยุดชะงักของธุรกิจนั้นมิได้มีสาเหตุมาจากลูกจ้าง วัตถุประสงค์ประการต่อมาเพื่อเป็นการป้องกันขอบเขตในเรื่องภาระความรับผิดชอบของนายจ้าง ในสถานการณ์ซึ่งอยู่นอกเหนือการบังคับควบคุมของนายจ้างไม่ให้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการออกกฎหมายในเรื่องนี้จึงจำกัดให้นายจ้างรับผิดชอบในกรณีที่เกิดการหยุดชะงักของธุรกิจนั้น มีสาเหตุมาจากตัวนายจ้างเองเท่านั้น

การหยุดชะงักของธุรกิจ (Business Interruptions) หมายถึง การที่ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน ซึ่งงานนั้นอาจจะเป็นงานของทั้งกลุ่มหรือเป็นงานของลูกจ้างคนหนึ่งคนใดก็ได้ การหยุดชะงักของธุรกิจมีผลครอบคลุมทั้งกรณีที่เป็น การหยุดงานตลอดทั้งวัน หรือหยุดงานในบางช่วงของวันทำงาน ทั้งนี้สาเหตุ ได้แก่การทดสอบสภาพเครื่องจักรอุปกรณ์ การขาดแคลนวัตถุดิบหรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกิดจากความบกพร่องในระบบงานของนายจ้างเองการหยุดดำเนินงานตามคำแนะนำของหน่วยงานของรัฐและการขาดเงินทุนและทรัพยากรต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของบริษัทแม่⁹

เหตุผลของแนวคิด (Reasons Attributable) ตามประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศญี่ปุ่น (The Civil Code) ได้บัญญัติว่าเมื่อหนี้ไม่ว่าจะเป็นหนี้ในเรื่องใด เช่น เรื่องการจัดการงาน ซึ่งหนี้นั้นมีได้รับการปฏิบัติชำระหนี้ให้ลุล่วงโดยมีสาเหตุมาจากเจ้าหนี้ตามสัญญา เช่น นายจ้างแล้ว ลูกหนี้ตามสัญญาที่ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการชำระหนี้ เช่นมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามการมองทั่วไปและการพิจารณาโดยหลักกฎหมายแล้ว พื้นฐานแนวความคิดในเรื่องการประกันในการได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ จะมีขอบเขตกว้างขวางมากกว่าพื้นฐานแนวคิดตามประมวลกฎหมายแพ่ง ทั้งนี้เพราะตามประมวลกฎหมายแพ่งถูกตีความว่าเจ้าหนี้ต้องรับผิดชอบ ถ้าเจ้าหนี้ประพฤติปฏิบัติโดยเจตนา หรือเป็นการละเลยไม่เอาใจใส่ หรือเป็นการกระทำในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นการพิจารณาโดยยึดมั่นตามสัญญา แต่พื้นฐานแนวความคิดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labour Standards Law) จะมีความเหมาะสมกว่าโดยจะรวมเอาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเสียหายกับธุรกิจที่ไม่ได้เป็น “ผลสืบเนื่องจากตัวนายจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งเท่านั้น เว้นแต่สถานการณ์นั้นจะเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือการบังคับควบคุมได้ของนายจ้าง

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ เกิดจากนโยบายในการประกันรายได้ขั้นต่ำเพื่อการยังชีพของลูกจ้างในกรณีที่เกิดการหยุดชะงักของธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่เป็นผลมาจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้นั้น มีผลสองประการด้วยกัน คือ ประการแรกเพื่อ

⁹ From *Japanese Labour Law* (pp. 186-187), by Kazuo Sugeno, 1995, translated by Leo Kanowitz.

เป็นประกันว่าเงินช่วยเหลือจำนวนร้อยละ 60 ภายใต้บังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและ
ได้กำหนดโทษทางอาญาด้วย ประการต่อมาก็คือ เพื่อขยายขอบเขตของคำว่า “ผลที่สืบเนื่องจาก
ผู้เป็นนายจ้าง”

ดังนั้น ถึงแม้ว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจจะสอดคล้องกับเงื่อนไขทั้ง
สองประการตามประมวลกฎหมายแพ่งที่ว่า “ต้นกำเนิดมาจากภายนอก” และเป็น “สิ่งที่ไม่อาจ
ป้องกันได้” ก็ตามแต่หากพบว่ามูลเหตุที่แท้จริงนั้น เกิดจากสิ่งที่อยู่ในขอบเขตที่นายจ้างบังคับ
ควบคุมได้แล้ว บทบัญญัติตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานก็ให้การประกันว่านายจ้างมีภาระหน้าที่
ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจในอัตราร้อยละ 60 ของจำนวนค่าจ้างโดยเฉลี่ย
ของลูกจ้าง การที่นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ ได้แก่ กรณีการ
ตรวจสภาพเครื่องจักรอุปกรณ์ อุปสรรคในการได้มาซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกิดจากความผิดพลาดใน
การจัดสรรทรัพยากร การหยุดดำเนินงานตามคำแนะนำของหน่วยงานของรัฐ และอุปสรรคในการ
ได้รับเงินทุนและทรัพยากรต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของบริษัทแม่¹⁰

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวของต่างประเทศ
ได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศแคนาดา ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี และประเทศญี่ปุ่น ผู้เขียน
สามารถสรุปมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างที่สำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมาย
คุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้ดังนี้

(1) ประเทศอังกฤษ พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้าง (Employment Right Act) 1996
กำหนดว่าการหยุดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลาสั้นนั้นไม่อนุญาตให้กระทำได้ แต่กฎหมาย
อังกฤษให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างชั่วคราวได้โดยจ่ายเงิน “Redundancy Pay” ให้แก่ลูกจ้าง
และหากมีการรับลูกจ้างกลับมาทำงานอีกครั้งให้ถือว่าไม่มีการเลิกจ้างโดยให้นับอายุงาน
ต่อเนื่องจากระยะเวลาการทำงานเดิมเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างและพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน (ฉบับรวบรวม) ปี ค.ศ. 1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) มีการ
บัญญัติถึงการคุ้มครองการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมสำหรับการเลิกจ้างชั่วคราวหรือปิดงานชั่วคราว
เพื่อให้ลูกจ้างยอมรับเงื่อนไขในการทำงานที่นายจ้างกำหนด หากนายจ้างยังคงจ้างลูกจ้างคนอื่น ๆ
ไว้ ต่อมาเสนองานให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ทำ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมซึ่งศาลมีอำนาจ
สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายได้

¹⁰ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต) (น. 51-52).
เล่มเดิม.

(2) ประเทศแคนาดา การหยุดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลานานนั้นไม่ให้ถือเป็นการสิ้นสุดการจ้าง ทั้งนี้หากนายจ้างเลิกจ้าง ในระหว่างหยุดกิจการนั้นต้องถือว่าไม่มีผลทางกฎหมาย กฎหมายของแคนาดาใช้เงื่อนไขเวลาในการกำหนดการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อไม่ให้ลูกจ้างเดือดร้อนเกินควรในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น เช่น การหยุดงานไม่เกิน 3 เดือน หรือการหยุดงานไม่เกิน 12 เดือน จะกระทำได้โดยต้องมีการประกันการทำงานขั้นต่ำตามข้อตกลงร่วมและกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างตามแผนประกันการจ่ายเงินตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้มีข้อตกลงร่วมกัน อันเป็นหลักประกันรายได้ที่สำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างว่าจะมีรายได้ในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน โดยลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองรายได้ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวตาม Pension Plan หากนายจ้างไม่จ่ายเงินตามแผนการจ้าง นายจ้างต้องมีความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(3) ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี รัฐบาลบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างกรณีที่ธุรกิจต้องหยุดชะงักเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เป็นจำนวนเงินมากกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย ในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว และได้บัญญัติคุ้มครองกรณีหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยโดยกำหนดให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยได้โดยนายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labour Relations Commission) เพื่อขออนุมัติในการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่กำหนดสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวได้ ส่วนสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นได้บัญญัติไว้ทั้งประมวลกฎหมายแพ่ง และรัฐบาลบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การตรวจสอบเครื่องจักร การขาดแคลนวัตถุดิบ การขาดแคลนพลังงาน เครื่องจักรเกิดความเสียหาย ฯลฯ

(4) ประเทศญี่ปุ่น สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นโดยส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมายในประเทศแถบตะวันตก ในส่วนของการหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 26 (Labour Standards Law of Japan 1947 Article 26) ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการที่นายจ้างจะหยุดงานเพราะสาเหตุที่นายจ้างเป็นฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบแล้ว นายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยต้องจ่ายเงินช่วยเหลือไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของค่าจ้างโดยเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในระหว่างที่ธุรกิจต้องหยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เงินช่วยเหลือในกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจ เกิดจากนโยบายในการประกันรายได้ขั้นต่ำเพื่อการยังชีพของลูกจ้างในกรณีที่เกิดการหยุดชะงักของธุรกิจ สาเหตุกรณีการหยุดชะงักของธุรกิจซึ่งโดยทั่วไปแล้วได้แก่ กรณีการตรวจสอบสภาพเครื่องจักรอุปกรณ์

อุปสรรคในการได้มาซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกิดจากความผิดพลาดในการจัดสรรทรัพยากรเหล่านั้นภายในระบบงานของนายจ้างเอง การหยุดดำเนินงานตามคำแนะนำของหน่วยงานของรัฐ ฯลฯ

3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานกรณีหยุดกิจการชั่วคราวของประเทศไทย

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้การให้ความคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากหยุดกิจการชั่วคราวนั้นประกอบด้วยกฎหมายหลายฉบับซึ่งประกอบด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในส่วนที่กล่าวถึงนโยบายด้านเศรษฐกิจที่กำหนดให้รัฐต้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างลูกจ้างในเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวรวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะบทบัญญัติมาตรา 75 โดยจะศึกษาตามลำดับดังนี้

3.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติเรื่องแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไว้ในมาตรา 84(7) โดยบัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจในเรื่องต่าง ๆ กล่าวคือ รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ที่ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ¹¹ ดังนั้นเมื่อรัฐธรรมนูญได้บัญญัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานไว้ในรัฐธรรมนูญ แสดงว่า แรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบย่อมได้รับการคุ้มครองในระดับรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐต้องกำหนดมาตรการต่าง ๆ โดยอาศัยกลไกทางกฎหมายและนโยบายทางการเมืองเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งสร้างหลักประกันในการดำรงชีพให้แก่ผู้ใช้แรงงานทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงานตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติเรื่องสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการประกอบอาชีพไว้ในหมวด 3 ส่วนที่ 6 เรื่องสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ มาตรา 43-44 โดยรัฐธรรมนูญมีความมุ่งหมายที่จะทำให้การรับรองคุ้มครอง

¹¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

สิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรี
 อย่างเป็นธรรม โดยรัฐจะตรากฎหมายมาจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้เฉพาะ
 การที่รัฐธรรมนูนี้กำหนดไว้และทำที่จำเป็น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญแห่งสิทธิและ
 เสรีภาพนั้นมิได้ เช่น เพื่อการรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน สวัสดิภาพ
 ของประชาชน ฯลฯ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 43 และมาตรา 44 บัญญัติ
 เรื่องสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการประกอบอาชีพ ไว้ดังนี้ มาตรา 43 บุคคลย่อมมีเสรีภาพ
 ในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่ง
 กฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ
 การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณูปโภค การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของ
 ประชาชนการจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษา
 ทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือ
 ขัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพ
 ในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะ
 การทำงาน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

จากบทบัญญัติมาตราดังกล่าวจะเห็นได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
 พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติหลักประกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนรวมทั้งให้ความคุ้มครอง
 ประชาชนในการประกอบอาชีพอย่างเสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับ
 ความคุ้มครองในกฎหมายระดับรัฐธรรมนูญ ซึ่งความคุ้มครองนั้นคุ้มครองทั้งด้านความปลอดภัย
 ในการทำงาน สวัสดิภาพในการทำงาน ทั้งในระหว่างที่ทำงานเป็นลูกจ้างและพ้นสภาพการเป็น
 ลูกจ้างแล้ว ซึ่งภาครัฐต้องให้ความดูแลประชาชนให้อยู่ดีกินดี ปลอดภัยทั้งทางชีวิต ร่างกาย และ
 ทรัพย์สินตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดี

3.2.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้บัญญัติเรื่องการจ้างแรงงานไว้ในบรรพ 3 ลักษณะ 6
 จ้างแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 การจ้างงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
 มาตรา 575 ถือว่า เป็นสัญญาระหว่างบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง
 เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ส่วนบทบัญญัติมาตราอื่น ๆ
 ได้กล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ เช่น การเลิกสัญญาจ้างกรณีมิได้กำหนดระยะเวลา

การจ้างที่แน่นอน เหตุแห่งการเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีกรณีที่ถูกจ้างกระทำความผิดโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า การโอนการจ้างให้แก่บุคคลภายนอก เมื่อการจ้างสิ้นสุดลงกฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับใบสำคัญที่แสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วได้นำบทบัญญัติบางมาตราของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าว เช่น นิยามสัญญาจ้างแรงงาน การเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14 ได้บัญญัติว่าให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

สำหรับเหตุสุดวิสัยนั้นในบัญญัตินิยามไว้ในมาตรา 8 “เหตุสุดวิสัย” หมายความว่า เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็มิได้ ให้ผลพิบัติก็มิได้ เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น¹² สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาต่างตอบแทนหากนายจ้างต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย ซึ่งเหตุนี้ทำให้การชำระหนี้ตอบแทนของนายจ้างเป็นพ้นวิสัยอันไม่ใช่ความผิดที่จะโทษฝ่ายใดแล้ว นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่เหตุสุดวิสัยนั้นยังมีอยู่ นอกจากนี้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 10 และมาตรา 23 ได้บัญญัติในเรื่องเหตุสุดวิสัยไว้ด้วย กล่าวคือ

มาตรา 10 ถ้าไม่อาจดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลชั้นต้นที่มีเขตอำนาจศาลเหนือคดีนั้นได้โดยเหตุสุดวิสัย คู่ความฝ่ายที่เสียหายหรืออาจเสียหายเพราะการนั้นจะยื่นคำขอฝ่ายเดียวโดยทำเป็นคำร้องต่อศาลชั้นต้นซึ่งตนมีภูมิลำเนาหรืออยู่ในเขตศาลในขณะนั้นก็ได้ และให้ศาลนั้นมีอำนาจทำคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

มาตรา 23 เมื่อศาลเห็นสมควรหรือเมื่อคู่ความฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ยื่นคำขอโดยทำเป็นคำร้องเพราะให้ศาลมีอำนาจที่จะออกคำสั่งขยาย หรือย่นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายนี้ หรือตามที่ศาลได้กำหนดไว้ หรือระยะเวลาที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีพิจารณาความแพ่ง อันกำหนดไว้ในกฎหมายอื่น เพื่อให้ดำเนินหรือมิให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ก่อนสิ้นระยะเวลานั้น แต่การขยายหรือย่นเวลาเช่นนี้ให้ฟังทำได้ต่อเมื่อมีพฤติการณ์พิเศษและศาลได้มีคำสั่งหรือคู่ความมีคำขอขึ้นมาก่อนสิ้นระยะเวลานั้น เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุสุดวิสัย

เหตุสุดวิสัย เช่น เหตุที่เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมทำให้ถนนขาดหรือสะพานขาด ไม่อาจใช้สัญจรผ่านไปมาได้ หรือเกิดเหตุจากการกระทำของบุคคลอื่น โดยกะทันหันหรือมี

¹² มาตรา 8 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

เหตุการณ์อื่น ๆ เกิดขึ้นโดยฉับพลันซึ่งตนเองไม่อาจป้องกันหรือโดยไม่อาจบังคับมิให้เกิดเหตุดังกล่าวขึ้นได้ หรือไม่อาจหลีกเลี่ยงมิให้พบเจอเหตุดังกล่าวได้ แต่ถ้าเป็นเหตุธรรมชาติที่เกิดขึ้นเป็นประจำย่อมไม่อาจถือว่าเป็นเหตุสุดวิสัยได้ ส่วนเหตุพฤติการณ์พิเศษ คือ เหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นมาแล้วทำให้คู่ความไม่อาจดำเนินกระบวนการพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่งให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว มิฉะนั้นจะเกิดความเสียหายแก่ตนเอง แต่ยังไม่ถึงขนาดที่จะเป็นเหตุสุดวิสัยได้

3.2.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 เมษายน 2518 มาจนถึงปัจจุบัน มีบทบัญญัติจำนวน 10 หมวด 1 บทเฉพาะกาลรวม 168 มาตราโดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน การนัดหยุดงาน หลักเกณฑ์การจัดตั้ง การดำเนินการและการคุ้มครองสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาก่อการนายจ้าง สภาก่อการลูกจ้างและการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

สำหรับวิธีการในการดำเนินการเจรจาต่อรอง¹³ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ในมาตรา 13 ว่าการเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในกรณีที่ได้อีกฝ่ายหนึ่งผู้แทนเป็นผู้เข้าในการเจรจาไว้แล้วต้องระบุชื่อผู้แทนของตนต่ออีกฝ่ายหนึ่งเพื่อดำเนินการเจรจา เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้วให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานและให้นายจ้างประกาศข้อตกลงนั้นโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง) นายจ้างต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน (มาตรา 18 วรรคสอง) ถ้าไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องหรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนด 3 วันหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี (มาตรา 21)

¹³ จาก กฎหมายแรงงาน (น. 65-68), โดย ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. เล่มเดิม.

ผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 19 โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้นตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน ถ้าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน สำหรับการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น มาตรา 131 บัญญัติกำหนดโทษนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับการมีบทบัญญัติเช่นนี้ก็เพื่อเป็นหลักประกันไม่ให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยพลการ แต่การแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าสามารถกระทำได้

สำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น เมื่อนายจ้างได้ใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างได้สั่งให้หยุดกิจการชั่วคราวนั้น ซึ่งหากลูกจ้างที่สั่งให้หยุดนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งถูกต้องตามกฎหมาย การที่นายจ้างจ่ายเงินให้แก่กรรมการลูกจ้างเพียงร้อยละ 75 นั้นไม่ถือเป็นการลดค่าจ้างหรือเป็นการกระทำที่ทำให้กรรมการลูกจ้างนั้นทนทำงานต่อไปไม่ได้ ศาลแรงงานได้วินิจฉัยไว้ว่าบทบัญญัติมาตรา 75 นั้น เป็นบทบัญญัติที่ใช้ในกรณีที่ไม่ใช่เหตุการณ์ปกติ แต่การคุ้มครองกรรมการลูกจ้างไม่ให้ถูกลดโทษ ลดค่าจ้าง เลิกจ้าง นั้นใช้ในกรณีทั่วไปที่ไม่ได้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว

3.2.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เมื่อมุ่งประโยชน์ร่วมกันของผู้ใช้แรงงานและมุ่งส่งเสริมนโยบายสาธารณะของกฎหมายมหาชนเป็นหลัก ดังนั้นหากนายจ้างที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจมากกว่าลูกจ้างทำสัญญาที่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ย่อมตกเป็นโมฆะบังคับใช้ไม่ได้ พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้บัญญัติเรื่องกรณีการหยุดกิจการของนายจ้างไว้ในมาตรา 75 ซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ดังนี้

มาตรา 75¹⁴ “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อ การประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่ เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน”

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ ก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

องค์ประกอบของการหยุดกิจการชั่วคราว

1. นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน โดยเหตุหนึ่งเหตุใด ที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อ การประกอบกิจการ จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการ ได้ตามปกติ

2. เป็นการหยุดชั่วคราว

3. โดยเหตุที่มีสาเหตุสุดวิสัย

แต่สำหรับการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้ มีบทขยายความ “การหยุดกิจการชั่วคราว” ไว้ จึงทำให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ระยะเวลาการ หยุดกิจการ ระดับความจำเป็นที่ถึงขนาดต้องหยุดกิจการ ฯลฯ ซึ่งการหยุดกิจการเป็นระยะเวลานาน ด้วยเหตุความจำเป็นของนายจ้างนั้นแม้กฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานก็ตาม เงินดังกล่าวอาจไม่เพียงพอต่อลูกจ้าง ระดับล่างและอาจเป็นเหตุผลักดันให้ลูกจ้างต้องลาออกจากงาน ไปเอง

สำหรับนิยามค่าจ้างนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้ให้ ความหมายค่าจ้าง หมายความว่า “เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือ ระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” จากนิยามค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังกล่าว ทำให้เห็นว่าค่าจ้างประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ เป็นเงินของนายจ้าง ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในระยะเวลาการทำงานปกติ ซึ่งอาจตกลงจ่ายเป็น รายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานก็ได้

¹⁴ มาตรา 75 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.

นอกจากนี้ค่าจ้างยังหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายด้วย ซึ่งสามารถแยกองค์ประกอบได้สามประการดังนี้

(1) ค่าจ้างนั้น มิได้คำนึงว่าจะมีชื่อเรียกว่าอย่างไร ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีวิธีการจ่ายโดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร

(2) ค่าจ้างนั้น ต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น

(3) ค่าจ้างนั้น ต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

สำหรับเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7675/2548 วินิจฉัยว่ามีใช้ค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่สำนักงานประกันสังคมมีความเห็นว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นายจ้างผู้ประกอบกิจการจึงต้องหักเงินดังกล่าวส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็นสอดคล้องกับสำนักงานประกันสังคม ดังนี้

ข้อหาหรือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา¹⁵

สำนักงานประกันสังคมได้มีหนังสือที่ รง 0607/573 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2552 ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อหารือกรณีปัญหาเกี่ยวกับเงินที่นายจ้างผู้ประกอบกิจการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวเป็นค่าจ้างที่ต้องหักส่งเงินดังกล่าวส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมหรือไม่ สรุปความได้ว่า

(1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือด่วนมาก ที่ รง 0504/09113 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2547 ถึงสำนักงานประกันสังคม ความว่า มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดนิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ แต่เงินที่นายจ้างจ่ายตาม

¹⁵ แนวตอบข้อหาหรือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 275/2552 ตามหนังสือที่ นร 0901/0509 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2552.

มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว นั้น เป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้าง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้าง หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ทั้งนี้ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครอง ลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพในช่วงที่หยุดงานเพราะเหตุดังกล่าว และการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างก็เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ประสบสภาวะการณ์เช่นนั้น ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา 75 นั้นจึงมิใช่ค่าจ้างตามนิยามในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะไม่ได้ เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง

(2) คณะกรรมการอุทธรณ์ มีคำวินิจฉัยที่ 1625-1644/2547 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2547 ว่า เงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาจไม่เป็นค่าจ้างตามความหมายแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ตามข้อเท็จจริง ประกาศหยุดกิจการของบริษัทได้ระบุว่า จะจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของบริษัทในอัตราร้อยละ ห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานปกติที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการ และได้จ่ายตามประกาศดังกล่าว ตามกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง โดยหักเงินสมทบส่วนของลูกจ้างนำส่งกองทุนประกันสังคมพร้อมกับ ส่วนของนายจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลา ทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และให้หมายความ รวมถึงเงินที่นายจ้างให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยไม่มี คำนิยามวันหยุดไว้ดังเช่นที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเห็นว่า วันที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ถือได้ว่าเป็นวันหยุด ของลูกจ้างประเภทหนึ่ง จึงเห็นว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดดังกล่าวเป็นค่าจ้าง ของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

(3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือที่ รง 0507/009907 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2551 หรือสำนักงานประกันสังคมกรณีนายจ้างสั่งปิดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้นำ เรื่องหารือในประเด็นดังกล่าว ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและ สำนักงานประกันสังคม ดังนี้

1) ในระหว่างนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เป็นค่าจ้างหรือไม่

2) กรณีนายจ้างหยุดหรือปิดกิจการชั่วคราวตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปและไม่ได้นำส่งเงินสมทบให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนหรือไม่ เพียงใด และลูกจ้างจะต้องดำเนินการอย่างไร เพื่อไม่ให้ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดในขณะที่นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานยังคงอยู่

3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความเห็นว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้เนื่องจากค่าจ้างจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้กับนายจ้างตามสัญญาจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ ในขณะที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยสภาพแล้วจะไม่มีการทำงาน นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้กับลูกจ้าง การที่มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิตในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวและเป็นเงินช่วยเหลือ โดยกำหนดให้จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้าง เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ต้องประสบสภาวะการณ์ดังกล่าว

(4) สำนักงานประกันสังคมพิจารณาแล้ว เห็นว่า กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความเห็นว่าเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 เป็นการคุ้มครองและช่วยเหลือลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิตในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวเพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ต้องประสบสภาวะการณ์ดังกล่าวจึงมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เพราะไม่ใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการอุทธรณ์ได้เคยมีคำวินิจฉัยว่า การที่นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างในกรณีดังกล่าวแม้จะไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้เนื่องจากตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยไม่มีนิยามวันหยุดไว้ดังเช่นที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเห็นว่าวันที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ถือได้ว่าเป็นวันหยุดของลูกจ้างประเภทหนึ่ง ประกอบกับลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะทำงานเพื่อรับค่าจ้าง แต่นายจ้างกำหนดมิให้ลูกจ้างเข้าทำงาน หาใช่เป็นความผิดของลูกจ้างไม่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคมมีความเห็นที่แตกต่างกันในกรณีดังกล่าว ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนจำนวนมาก กรณีนายจ้างหยุดกิจการหรือปิดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และไม่ได้นำส่งเงินสมทบให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เนื่องจากเห็นว่าเงินที่จ่ายตามมาตรา 75 ดังกล่าวไม่เป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้น ก็จะมีผลกระทบต่อลูกจ้างในสถานประกอบการที่ประสบภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นจำนวนมาก โดยลูกจ้างอาจเสียสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้เนื่องจากตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้รวม 7 กรณีและกำหนดเงื่อนไขการก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมในกรณีต่าง ๆ ทั้ง 7 กรณี ไว้ต่างกัน เช่น ประโยชน์ทดแทนกรณีตายได้กำหนดเงื่อนไขในการเกิดสิทธิว่าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายลูกจ้างจะต้องมีการนำส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน เป็นต้น ดังนั้นหากลูกจ้างมิได้มีการนำส่งเงินสมทบในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ลูกจ้างอาจเสียสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมด้วยสาเหตุดังกล่าวได้

(5) กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว มีความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกับสำนักงานประกันสังคม และเพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่ประสบ

ปัญหาจากสภาวะเศรษฐกิจ จึงขอหารือปัญหาข้อกฎหมายว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวและนายจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 นั้นถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หรือไม่

(6) คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ได้พิจารณาข้อหาดังกล่าว โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า โดยที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีเจตนารมณ์ในการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงาน โดยลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามระยะเวลาที่กำหนด และสิทธิดังกล่าวจะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือไม่ส่งเงินสมทบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ และได้กำหนดนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งหมายความว่าเงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน ประกอบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ได้กำหนดนิยามคำว่า “วันหยุด” ไว้โดยเฉพาะดังเช่นกรณีที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แสดงให้เห็นว่าคำว่า “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้นหมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานทุกประเภท รวมทั้งวันหยุดที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วยและมีลักษณะเป็นค่าจ้างที่นายจ้างต้องหักเพื่อนำส่งเป็นเงินสมทบ ทั้งนี้เพื่อให้การส่งเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

ในกรณีต่าง ๆ ตามมาตรา 62¹⁶ มาตรา 65¹⁷ มาตรา 69¹⁸ มาตรา 73¹⁹ มาตรา 74²⁰ มาตรา 76²¹ และมาตรา 78²² แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังนั้นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จึงถือเป็น “ค่าจ้าง” ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อหักนำส่งเป็นเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

3.2.5 คำพิพากษาศาลฎีกา

สำหรับในหัวข้อนี้ผู้เขียนได้รวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยคดีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งประกอบด้วยคำพิพากษาที่ศาลวินิจฉัยว่าไม่เข้าข่ายการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 และบางกรณีที่ศาลได้วินิจฉัยว่าเข้าข่ายการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 ที่นายจ้างสามารถจ่ายเงินแก่ลูกจ้างร้อยละ 50 (กฎหมายเดิม)

คำพิพากษาศาลฎีกากรณีที่ไม่นับเข้าข่ายการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75

¹⁶ มาตรา 62 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน.

¹⁷ มาตรา 65 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยาหรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กับกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน โดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน.

¹⁸ มาตรา 69 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

¹⁹ มาตรา 73 ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาม ดังนี้.

²⁰ มาตรา 74 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเนื่องภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน.

²¹ มาตรา 76 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าจะระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม.

²² มาตรา 78 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8766/2544 นายจ้างขึ้นรูปสินค้าเสื้อผ้าแล้วส่งไปให้โรงงานของบริษัทในเครือของนายจ้าง ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดอุบลราชธานีเป็นผู้เย็บแทนแล้ว ประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยอ้างว่านายจ้างมีปัญหาด้านการตลาดและขาดสภาพคล่อง การประกาศของนายจ้างดังกล่าวเป็นการลดวันทำงานของลูกจ้างลงเพื่อจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มอัตราที่ตกลงกัน โดยลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วย จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและขัดตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานและไม่เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8782-8785/2547 โรงงานปั่นด้าย เอ 2 ของนายจ้างเกิดเพลิงไหม้จากการขัดสีหรือเสียดสีกันของเศษฝ้ายกับผนังปล่องท่อ โดยมีสาเหตุจากการที่นายจ้างไม่ได้จัดทำแผนการซ่อมบำรุงเครื่องจักร แต่แก้ปัญหาการใช้เครื่องจักรบางส่วนที่ดำเนินการผลิต โดยการถอดชิ้นส่วนจากเครื่องจักรเครื่องหนึ่งนำไปใช้ซ่อมบำรุงอีกเครื่องหนึ่ง เนื่องจากไม่มีเงินในการจัดอะไหล่มาซ่อมบำรุง ทั้งนี้ การขัดสีหรือเสียดสีดังกล่าวสามารถป้องกันได้โดยตรวจสอบหรือหาเครื่องมือป้องกันไฟฟ้าสถิต หรือป้องกันไม่ให้มีเศษฝ้ายหลุดเข้าไปในปล่องท่อเหล็กที่เกิดความร้อน กรณีจึงมิใช่เป็นเหตุสุดวิสัย ดังนั้นการที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากสถานที่ตั้ง โรงงานของนายจ้างถูกประกาศให้เป็นสถานที่อันตรายและสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการได้มีคำสั่งให้นายจ้างหยุดประกอบกิจการในโรงงานปั่นด้าย เอ 2 ซึ่งเป็นโรงงานใหญ่ที่สุด ส่วนโรงงานปั่นด้ายของนายจ้างที่เหลืออีก 2 แห่ง มีเครื่องจักรที่ล้ำสมัยและเล็ก หากเปิดแล้วไม่คุ้มทุนและรับลูกจ้างทำงานได้เพียง 400 คน ประกอบกับนายจ้างยังประสบปัญหาอื่น ๆ คือ ขาดเงินทุนหมุนเวียน การหยุดกิจการชั่วคราวดังกล่าวจึงเป็นกรณีมีเหตุจำเป็น แต่การที่โรงงานปั่นด้าย เอ 2 ใช้ลูกจ้างประมาณ 700 คนและนายจ้างยังมีโรงงานปั่นด้ายอื่นที่สามารถเปิดเพื่อรองรับลูกจ้างได้ประมาณ 400 คนและยังสามารถนำลูกจ้างที่เหลืออีก 300 คน ไปจัดสรรทำงาน โดยการเกลี้ยไปทำงานที่อื่นได้แต่นายจ้างไม่ทำ นอกจากนั้นนายจ้างยังทยอยรับลูกจ้างใหม่ การหยุดกิจการชั่วคราวดังกล่าวจึงมิใช่กรณีมีเหตุจำเป็นตามมาตรา 75 ดังที่นายจ้างอ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7356/2548 ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2543 ถึงวันที่ 30 สิงหาคม 2545 นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างบางส่วนรวม 538 คน หยุดงานชั่วคราวเป็นระยะ ๆ จำนวน 23 ครั้ง ครั้งหนึ่งไม่เกิน 2 วัน รวม 37 วัน โดยอ้างว่ายอดสั่งซื้อสินค้าลดลง แต่ลักษณะการสั่งให้หยุดงานดังกล่าวเป็นการหยุดงานตามที่นายจ้างคาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกจ้าง ซึ่งไม่มีความแน่นอน ความจำเป็นในการหยุดงานชั่วคราวดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของนายจ้างเองที่ขาดการวางแผนที่ดี มิใช่เหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือชั่วคราวตามมาตรา 75 นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่นายจ้างสั่งหยุดงานเต็มจำนวน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6703-6752/2549 ความจำเป็นที่นายจ้างจะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ เมื่อนายจ้างให้บริษัทอื่นเช่าอาคาร ที่ดิน รวมทั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดแล้วประกาศให้ลูกจ้างหยุดงาน 2 ครั้ง ครั้งละ 1 เดือน ด้วยสาเหตุคำสั่งซื้อลดน้อยลง และคำสั่งซื้อน้อยมาก ไม่มีงานให้ทำ ย่อมแสดงให้เห็นว่านับแต่ให้เช่าโรงงานทั้งหมดแล้ว นายจ้างคงประสงค์ที่จะได้รายได้หลักจากการเช่าเดือนละ 500,000 บาท เท่านั้น นายจ้างหาไม่เจตนาที่จะประกอบกิจการอย่างแท้จริงอีกต่อไปไม่ มิใช่เป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกากรณีที่เข้าข่ายการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8193/2543 เหตุจำเป็นของนายจ้างในคดีนี้ มีมูลเหตุมาจากงานที่ส่วนการประกอบลดน้อยลงซึ่งก็มีผลโดยตรงถึงคน คือมีงานไม่เพียงพอให้ลูกจ้างในส่วนดังกล่าว ทำเมื่อนายจ้างประสบปัญหาด้านการตลาดคำสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก ทำให้ส่วนการประกอบมีคำสั่งซื้อลดลง ถือว่าเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างสามารถสั่งให้หยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้าง (บางคน) ที่ทำงานในส่วนการประกอบหยุดงานชั่วคราวสองเดือน จึงชอบด้วยมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ซึ่งในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวนั้น นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง แต่นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้างในวันทำงาน เบี้ยขยันเดือนละ 1,000 บาท และค่าอาหารเดือนละ 480 บาท บวกรวมแล้วประมาณร้อยละ 80 ของค่าจ้างนับว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างอยู่แล้ว นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างปกติเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานชั่วคราวอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1966-2406/2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีเหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน” นั้น เป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่ประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจให้สามารถหยุดการดำเนินกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนไว้ชั่วคราวเพื่อให้โอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปหรือบรรเทาออกไป ฉะนั้น เมื่อลูกจ้างของนายจ้างยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าจากนายจ้างเป็นจำนวนมาก หากนายจ้างยังคงผลิตสินค้าดังกล่าวต่อไปก็ไม่แน่นอนว่านายจ้างจะจำหน่ายสินค้าดังกล่าวได้หรือไม่ และในการผลิตต้องมีเงินลงทุนทั้งในด้านวัตถุดิบและ

ค่าแรงงาน ย่อมเสี่ยงต่อการขาดทุนอันจะส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงินและความคงอยู่ของกิจการนายจ้าง ซึ่งอยู่ในระหว่างฟื้นฟูกิจการ กรณียอมถือได้ว่าเป็นความจำเป็นตามความหมายของมาตรา 75 แล้ว แม้ต่อมาภายหลังนายจ้างจะได้รับชดใช้ค่าเสียหายบางส่วนจากลูกค้าก็เป็นจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับความเสียหายที่นายจ้างได้รับ จึงไม่เป็นการลบล้างความจำเป็นที่นายจ้างมีอยู่แต่อย่างใด และบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างโดยถือเป็นการคุ้มครองนายจ้างเพื่อให้กิจการของนายจ้างคงอยู่ได้ต่อไป และในขณะเดียวกันลูกจ้างก็จะได้รับประโยชน์ไปในตัวด้วย โดยได้รับการคุ้มครองให้ได้รับค่าจ้างในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่นายจ้างสั่งหยุดงาน บทกฎหมายดังกล่าวมิใช่มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองแต่เฉพาะลูกจ้าง ฉะนั้น เมื่อมีความจำเป็นที่นายจ้างสามารถสั่งให้หยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ดังที่กล่าวมา การที่นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้งหมดหยุดงานชั่วคราวรวม 4 ครั้ง เป็นเวลา 109 วัน เพื่อรอคำสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าหรือหาลูกค้ารายใหม่ทดแทน โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานแก่โจทก์ ทั้งหมดแล้วการประกาศหยุดงานดังกล่าวจึงชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 แล้ว นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างตามปกติเต็มจำนวนแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9128/2547 การที่นายจ้างให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างครึ่งหนึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่งหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ต้องประสบวิกฤตการณ์ในการดำเนินกิจการซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัยส่งผลกระทบต่อกระเทือนแก่กิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงจนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว อันเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนทำงานเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้เพื่อให้นายจ้างมีโอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นให้หมดไปหรือบรรเทาลง เมื่อได้ความว่า นายจ้างมีปัญหาด้านเทคโนโลยีไม่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามความต้องการของตลาด นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลงจากปี 2544 ที่มีคำสั่งซื้อเฉลี่ยไตรมาสละ 25 ล้านบาท โดยในปี 2545 ไตรมาสที่ 2 ที่ 3 มีคำสั่งซื้อ 8 ล้านบาท ไตรมาสที่ 4 มีคำสั่งซื้อ 6.6 ล้านบาท ปี 2546 ไตรมาสที่ 1 มีคำสั่งซื้อ 11 ล้านบาท ไตรมาสที่ 2 มีคำสั่งซื้อ 9 ล้านบาท ไตรมาสที่ 3 มีคำสั่งซื้อ 6.5 ล้านบาท และปรากฏตามหนังสือของนายจ้าง ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2546 ถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในเอกสารหมายเลข 1 ว่านายจ้างกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานแบ่งเป็นปีละ 4 ไตรมาส เริ่มต้นไตรมาสที่ 1 ในเดือนตุลาคม และสิ้นสุดไตรมาสที่ 4 ในเดือนกันยายน ไตรมาสที่ 1 ของปี 2545

เริ่มต้นเดือนตุลาคม 2544 จึงเห็นได้ว่าตั้งแต่เดือนมกราคม 2545 ซึ่งอยู่ในไตรมาสที่ 2 ถึงเดือนมิถุนายน 2546 ซึ่งอยู่ในไตรมาสที่ 3 นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลงมากเมื่อเทียบกับในปี 2544 ดังนั้นตั้งแต่เดือนมกราคม 2546 หากนายจ้างยังคงผลิตสินค้าในปริมาณเดิมเท่ากับที่ลูกค้ามีคำสั่งซื้อในปี 2544 คือ ไตรมาสละ 25 ล้านหน่วย ก็เห็นได้ชัดว่านายจ้างไม่สามารถจำหน่ายสินค้าได้หมดอย่างแน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสินค้าของนายจ้างมีปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ไม่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามความต้องการของตลาดได้ หากยังคงผลิตออกมาก็ไม่มีตลาดรองรับ ข้อมเสี่ยงต่อการขาดทุนอันส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อสถานะการเงินและความคงอยู่ของกิจการนายจ้าง การที่นายจ้างลดการผลิตลงจึงเป็นความจำเป็น โดยเหตุที่มีใช้เหตุสุดวิสัย และการที่นายจ้างลดการผลิตลงด้วยการให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างบางส่วนทำงานมีผลเท่ากับนายจ้างหยุดการผลิตบางส่วนซึ่งทำให้ผลผลิตลดลงอันเป็นการหยุดกิจการในส่วนที่ต้องลดการผลิตนั้น จึงเป็นการหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราว การที่นายจ้างให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ครึ่งหนึ่ง (เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน) ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2545 ถึงเดือนสิงหาคม 2546 ซึ่งอยู่ในระหว่างที่นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงมากจึงเป็นการปฏิบัติตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง โดยชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9313-9976/2547 การที่นายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวรวม 4 ครั้ง โดยให้มีการหยุดงานในทุกแผนกแต่ยังคงจัดให้มีลูกจ้างบางส่วนทำงานตามความมากน้อยของปริมาณงานที่มีให้ลูกจ้างทำ จำนวนลูกจ้างที่ทำงานในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวมีจำนวนเปลี่ยนแปลงไปตามประกาศหยุดงานชั่วคราวและตารางแผนการทำงานและหยุดงานชั่วคราว ตลอดระยะเวลาการหยุดงานจะมีลูกจ้างทำงานเฉลี่ยวันละ 200 คนเศษ จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 1,400 คน หัวหน้าแผนก หัวหน้าไลน์ หัวหน้าชั้น เป็นผู้คัดเลือกลูกจ้างที่ให้ทำงาน เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับคำสั่งจ้างผลิตสินค้าในจำนวนมาก และส่งสินค้าที่ลูกจ้างทำการผลิตอยู่ในขั้นตอนตัดแล้วแต่ยังไม่ได้เขียบส่งให้สถานประกอบกิจการอื่นทำการเขียบแทนตามที่ลูกจ้างกล่าวอ้าง แต่จากพยานหลักฐานยืนยันได้ว่า นายจ้างได้ลดการผลิตและลดการส่งออกจริงมากกว่า 10 เท่าของมูลค่าที่เคยส่งออก จึงมีความจำเป็นต้องหยุดงานเพื่อดำรงสถานะของบริษัทให้อยู่รอดต่อไป จึงเป็นการหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราว การที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดโดยจ่ายค่าจ้างให้ครึ่งหนึ่ง จึงเป็นการปฏิบัติตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง โดยชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5266/2548 นายจ้างมีคำสั่งซื้อลดลงเป็นจำนวนมาก ข่อมไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ทั้งยังประสบภาวะขาดทุน เป็นหนี้ค้ำวสุ ซึ่งหากยังคงสภาพการผลิตเท่าเดิมต่อไปก็จะส่งผลให้ขาดทุนมากยิ่งขึ้นจนต้องเลิกกิจการหรือล้มละลายต้องเลิกจ้างลูกจ้างที่เหลือทั้งหมด ข่อมถือได้ว่าเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างสามารถสั่งหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

การที่นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างในแต่ละแผนกสลับกันหยุดงานครั้งละ 1 ถึง 5 วัน ย่อมเป็นธรรมต่อลูกจ้างมากกว่าที่จะให้ลูกจ้างหยุดประจำเฉพาะกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเท่านั้นก่อให้เกิดความเสมอภาคแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหาเลือกปฏิบัติ การประกาศให้ลูกจ้างหยุดงานดังกล่าวจึงชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8678/2548 นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากประสบปัญหาขาดการสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก กรณีที่นายจ้างแบ่งลูกจ้างเป็น 3 กลุ่ม แล้วให้ลูกจ้างหมุนเวียนกันหยุดกลุ่มละ 6 วัน เป็นวิธีการลดกำลังการผลิตโดยเฉลี่ยการใช้แรงงานให้มีจำนวนน้อยลงซึ่งเป็นการหยุดกิจการวิธีหนึ่งเพื่อเป็นการลดกำลังการผลิตโดยมีระยะเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร โดยไม่ปรากฏว่านายจ้างเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างคนใดหรือกลุ่มใดเป็นการเฉพาะ ย่อมถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการตามมาตรา 75

3.3 มาตรการทางกฎหมายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย

สำหรับมาตรการทางกฎหมายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้นในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมาย โดยการใช้อำนาจทางปกครองออกคำสั่งให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติต่อกันให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และให้สิทธิทั้งสองฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้หากเห็นว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานไม่ถูกต้อง ทั้งในรูปแบบและเนื้อหาและสำหรับกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดกฎหมายกำหนดโทษทางอาญาไว้ทั้งจำคุกและปรับ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างผู้ฝ่าฝืนกฎหมายได้ ซึ่งในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะได้ศึกษาถึงมาตรการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 มาตรการทางปกครอง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน โดยได้บัญญัติให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตรวจสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง หากพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานนั้นถือเป็นคำสั่งทางปกครองจึงตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งทางปกครองโดยองค์กรภายในฝ่ายปกครองและองค์กรภายนอกคือศาลภายใต้หลักนิติรัฐ ซึ่งการอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานนั้น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ 2 กรณี กล่าวคือ อุทธรณ์คำสั่งภายในฝ่ายปกครองต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และอีกกรณีหนึ่งต้องอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลชำนาญพิเศษที่มีอำนาจพิจารณาคดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเดิมอยู่แล้ว แม้คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจะเป็นคำสั่งทางปกครองซึ่งโดยปกติศาลปกครองเป็นศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีก็ตาม อำนาจพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 139 และมาตรา 124 ดังนี้

มาตรา 139 ในการปฏิบัติกรตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริงถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติกรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 124 เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผลและอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

อำนาจพนักงานตรวจแรงงานตามบทบัญญัติทั้ง 2 มาตรา นี้เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายที่แตกต่างกัน กรณีการใช้อำนาจตามมาตรา 139 เป็นการใช้อำนาจทางปกครองฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องมีคู่กรณีมายื่นคำร้อง หากพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบสภาพการจ้างของนายจ้างแล้ว

พบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นสิทธิเรื่องเงินหรือหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดก็ตาม พนักงานตรวจแรงงานสามารถออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่เห็นสมควร ได้โดยไม่ต้องผูกพันกับคำร้องของลูกจ้าง ส่วนการใช้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 ต้องเป็นการใช้อำนาจกรณีที่มีลูกจ้างมายื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินใด ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานต้องแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเด็นในคดีให้เพียงพอโดยต้องผูกพันกับคำร้องของลูกจ้างและออกคำสั่งภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามที่ยื่นคำร้องหรือไม่เพียงใด นายจ้างและลูกจ้างสามารถอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานได้ ซึ่งการใช้อำนาจตามมาตรา 124 มีลักษณะเป็นการใช้อำนาจกึ่งตุลาการ โดยพนักงานตรวจแรงงานเพียงคนเดียว กล่าวคือแสวงหาข้อเท็จจริงเอง สอบสวนเองและวินิจฉัยเอง

จากปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ว่าจะเป็นเกิดจากเหตุต่าง ๆ เช่น จากการชุมนุมทางการเมือง เหตุเพลิงไหม้ เหตุภัยธรรมชาติหรือเหตุขัดข้องบางประการของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างยื่นคำร้องเรียนหรือหากพนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่านายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยไม่จ่ายเงินแก่ลูกจ้างหรือจ่ายเงินน้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการ หรือข้ออ้างของนายจ้างไม่เข้าข่ายการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 ที่นายจ้างสามารถจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานหรือไม่เข้าข่ายหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยอันเป็นเหตุที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดได้

สำหรับบทบัญญัติในมาตรา 75 วรรคสอง ที่กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการหยุดกิจการล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบไม่น้อยกว่าสามวันทำการนั้นมีเจตนารมณ์เพื่อให้ฝ่ายลูกจ้างได้ทราบถึงเหตุผลและความจำเป็นของนายจ้างรวมถึงเตรียมตัวในการหยุดทำงานในระหว่างที่นายจ้างมีคำสั่งให้หยุดทำงานชั่วคราว ในขณะเดียวกันเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้เข้าตรวจสอบข้อเท็จจริงถึงสาเหตุความจำเป็นของนายจ้างว่าเข้าข่ายความจำเป็นตามมาตรา 75 หรือไม่ แต่การที่กฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างแจ้งรายละเอียดตลอดจนแผนการดำเนินการจัดการเหตุขัดข้องหรือเหตุอุปสรรคนั้นทำให้พนักงานตรวจแรงงานหรือลูกจ้างไม่สามารถตรวจสอบได้ และระยะเวลาที่กำหนดให้นายจ้างแจ้งล่วงหน้านี้อาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงเพราะเหตุการณ์บางอย่างไม่สามารถแจ้งล่วงหน้าได้ภายในสามวันทำการ เช่น เหตุเพลิงไหม้โรงงาน ภัยพิบัติต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งหากมีการกำหนดแบบการแจ้งรวมทั้งระยะเวลาการแจ้งที่ยืดหยุ่นขึ้นจะทำให้การใช้มาตรการทางปกครองเหมาะสมขึ้น

แนวทางการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน²³

แนวทางพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงานในกรณีนายจ้างสั่งหยุดกิจการชั่วคราว ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงแต่ละกรณี ดังนี้

(1) กรณีที่สั่งหยุดกิจการเข้าข่าย “มิใช่เหตุสุดวิสัย” หรือไม่

(2) พิเคราะห์การหยุดงานมีเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการหรือไม่ เช่น ปัญหาขาดสภาพคล่องต้องพิจารณาเกี่ยวกับสถานะการเงิน การตลาด การผลิต การส่งออก วัตถุดิบและภาระหนี้สินของนายจ้าง ทั้งนี้โดยการสอบพยานบุคคล พยานแวดล้อม ตลอดจนการประสานข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าไม่มีมูลเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการและนายจ้างยังสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จะอ้างมาตรา 75 โดยจ่ายเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้างร้อยละ 75 ไม่ได้ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองค่าจ้างเต็มจำนวนตามมาตรา 70

(3) การหยุดกิจการมีช่วงหยุดตามเหตุจำเป็นซึ่งกำหนดได้แน่นอนจนกว่าสถานการณ์ผ่อนคลาย เพราะถ้าหยุดโดยไม่มีกำหนดเวลาและไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง อาจเข้าข่ายการเลิกจ้างได้

(4) การหยุดกิจการนั้น อาจหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น หยุดการทำงาน of หน่วยผลิตทั้งหมด

กรณีที่ไม่ว่างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนตามมาตรา 75

การลดวันทำงานบางวันในแต่ละสัปดาห์หรือหยุดการทำงานบางวันโดยยังคงวันทำงานอยู่ เป็นการลดกำลังการผลิต อาจเข้าข่ายผิดสัญญาหรือการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ เพราะมีผลกระทบต่อการทำงานและค่าจ้างที่ลดลง หรือไม่จ่ายให้ในวันที่ไม่มีการทำงาน ซึ่งต้องใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหาโดยทำความเข้าใจหรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน จึงแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ มิเช่นนั้นจะไม่มีผลบังคับและต้องปฏิบัติตามสภาพการจ้างเดิม

กรณีเปิดการทำงานตามปกติ แต่หยุดการทำงานของเครื่องจักรบางเครื่องหรือลดกำลังคนในบางหน่วยลงโดยคัดเลือกลูกจ้างในหน่วยเดียวกัน บางคนให้ทำงานต่อไป แต่บางคนให้หยุดงานโดยจ่ายเงินให้ร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงาน เป็นเรื่องการเลือกปฏิบัติเข้าข่ายผิดสัญญาจ้าง การหยุดการผลิตบางสาขา ถ้าสาขาอื่นยังมีการผลิตตามปกติ ต้องศึกษาข้อมูลการบริหารจัดการแต่ละสาขาว่าแยกกันโดยเด็ดขาดหรือไม่ ถ้าไม่แยกกันโดยเด็ดขาด

²³ จาก คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (น. 211-212), โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

ในการกระจายการผลิตในทางปฏิบัติได้มีการเฉลี่ยงานให้แก่แต่ละสาขาหรือไม่ หากมีการเฉลี่ยแต่ไม่ได้เฉลี่ยให้ ย่อมเป็นการเลือกปฏิบัติและไม่เข้าข่ายมาตรา 75 แต่ถ้าแยกการบริหารจัดการแต่ละสาขาโดยเด็ดขาด ก็ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นแต่ละสาขาไปว่ามีความจำเป็นต้องหยุดกิจการซึ่งเข้าข่ายมิใช่เหตุสุดวิสัยตามมาตรา 75 หรือไม่

แนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่

(1) เมื่อทราบข่าวหรือได้รับแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวจากนายจ้าง ซึ่งมีผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก และอาจต้องเลิกจ้างลูกจ้างในที่สุด ให้เจ้าหน้าที่เข้าดำเนินการตรวจสอบทันทีเพื่อวินิจฉัยได้ในเบื้องต้นว่า กรณีเข้าข่ายมาตรา 75 ที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวได้หรือไม่

(2) การจ่ายเงินช่วยเหลือตามมาตรา 75 เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำ ดังนั้นไม่ว่ากรณีจะเข้าข่ายมาตรา 75 หรือไม่ก็ตาม ควรแนะนำให้นายจ้างและลูกจ้างใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์ในการร่วมปรึกษาหารือเพื่อทำความเข้าใจหรือการให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เรื่องยุติลงด้วยการยอมรับและความเต็มใจของทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งนี้ ให้นำแนวทางส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติและมาตรการบรรเทาปัญหาเลิกจ้างมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กรณีที่นายจ้างลดกำลังการผลิตโดยการทำความตกลงกับลูกจ้างในการสลับกันทำงานสลับกันหยุด ซึ่งเป็นการเฉลี่ยการใช้แรงงานให้ทั่วถึง ไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยยังเปิดดำเนินการทั้งหมดหรือในแผนกนั้นตามปกติ เพียงแต่กำลังคนบางส่วนลดลงไป ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 75 (การหยุดกิจการกับการลดกำลังคนมีความหมายแตกต่างกัน การหยุดกิจการบางส่วน หมายถึง ไม่มีการทำงานใด ๆ ในแผนกหรือในส่วนนั้น) แต่การดำเนินการดังกล่าวเป็นการใช้หลักการแรงงานสัมพันธ์วิธีการหนึ่ง โดยให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในวันที่ลูกจ้างบางคนต้องหยุดงาน ลูกจ้างอาจได้รับเงินช่วยเหลือการดำรงชีพเป็นการทดแทนการขาดรายได้จากค่าจ้างที่เคยได้รับตามปกติตามอัตราที่ตกลงกัน ซึ่งเป็นทางเลือกที่เจ้าหน้าที่ควรนำมาประกอบ การพิจารณาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

(3) ในกรณีที่นายจ้างแจ้งล่วงหน้าก่อนหยุดกิจการน้อยกว่า 3 วันทำการ ต้องพิจารณาว่า นายจ้างมีเจตนาฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ เพราะในบางสถานการณ์ เช่น ไฟไหม้หรือน้ำท่วมโรงงานจนไม่สามารถเปิดให้มีการทำงานต่อไปตามปกติได้ โดยสภาพดังกล่าวอาจเป็นเหตุให้นายจ้างไม่สามารถแจ้งล่วงหน้า 3 วันทำการ (ทำงาน) ก่อนหยุดกิจการได้ซึ่งนายจ้างอาจไม่มีเจตนาฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็ได้

(4) กรณีที่การหยุดกิจการชั่วคราวเข้าข่ายมาตรา 75 และนายจ้างได้จ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานในช่วงที่หยุดกิจการลูกจ้างไม่อาจใช้สิทธิ

ลาป่วยในสภาวะที่ไม่มีการทำงาน เพราะโดยหลักการใช้สิทธิลาป่วยต้องใช้ขณะที่มีการทำงานกัน อยู่เพื่อแสดงว่าลูกจ้างมีเหตุจำเป็นต้องหยุดการทำงานเนื่องจากเจ็บป่วย ไม่ได้ขาดงานโดยปราศจาก เหตุผลอันสมควร นอกจากนี้โอกาสที่จะมีวันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณีและวันหยุด พักผ่อนประจำปี ย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ แม้นายจ้างจะได้ประกาศวันหยุดดังกล่าว ในช่วงนั้นไว้ก่อน หยุดกิจการก็ตาม เพราะโดยเจตนารมณ์ของการจัดวันหยุดนั้นกฎหมายมีความประสงค์ให้จัดใน ขณะที่มีการทำงานปกติเพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน การได้มีโอกาสอยู่กับครอบครัว หรือไปประกอบภารกิจตามประเพณีแล้วแต่กรณี ดังนั้นตลอดช่วง การหยุดกิจการชั่วคราวลูกจ้างจะได้รับเพียงเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้าง ในวันทำงานเท่านั้นเว้นแต่นายจ้างจะจ่ายให้เท่ากับค่าจ้าง

(5) กรณีที่ไม่อาจยุติเรื่องได้โดยกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ด้วยความตกลงหรือ ยินยอมของลูกจ้างก็ดี กรณีไม่เข้าข่ายมาตรา 75 หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์มาตรา 75 ก็ดี หากลูกจ้างร้องเรียนให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย ให้เร่งดำเนินการเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย

3.3.2 มาตรการทางอาญา

พระราชบัญญัติเป็นกฎหมายมีบทลงโทษทางอาญา หากนายจ้างหรือลูกจ้างหรือบุคคล ที่เกี่ยวข้องฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ จะมีความผิดและได้รับโทษตามกฎหมาย ซึ่งตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดอัตราโทษต่ำสุดคือปรับไม่เกิน 5,000 บาท และอัตราโทษสูงสุด คือ จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 มีบทบัญญัติโทษไว้ในมาตรา 146 และมาตรา 149

มาตรา 146 “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินสองหมื่นบาท”

มาตรา 149 “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 มาตรา 55 มาตรา 75 วรรคสอง มาตรา 90 วรรคสอง มาตรา 110 หรือมาตรา 116 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท”

ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ด้วยเหตุซึ่งไม่ใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ ก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติ ตามจะมีความผิดตามมาตรา 146 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท

(2) แจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ ไม่น้อยกว่าสามวันทำการ (นับวันทำงานโดยไม่รวมวันหยุด) เพื่อให้ลูกจ้างได้เตรียมความพร้อม และพนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ หากฝ่าฝืนจะมีความผิดตามมาตรา 149 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท

สำหรับความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานที่มีอำนาจเปรียบเทียบ ได้แก่ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย หรือผู้ว่าราชการจังหวัด เห็นว่าผู้กระทำความผิดนั้นไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบได้ ซึ่งเมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวัน ให้ถือว่าคดีเป็นอันเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37(4) แต่ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือไม่ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในกำหนดเวลา ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีผู้กระทำผิดต่อพนักงานสอบสวนต่อไป สำหรับมาตรการทางอาญานั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดโทษนายจ้างผู้ฝ่าฝืนไว้เพียงปรับไม่เกิน 20,000 บาท ซึ่งต่ำเกินไปและเมื่อพิจารณาจากอายุความการดำเนินคดีอาญาในกรณีที่กำหนดโทษปรับเพียงสถานเดียวแล้วประมวลกฎหมายอาญากำหนดไว้เพียง 1 ปี เท่านั้น จะเห็นได้ว่าทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินคดีอาญาและการบังคับใช้กฎหมาย นายจ้างบางรายเมื่อพิจารณาถึงต้นทุนในการกระทำความผิดและผลประโยชน์ที่ตนได้รับแล้วสูงกว่าโทษที่กฎหมายกำหนด ก็มักจะฝ่าฝืนหรือประวิงเวลาไม่จ่ายเงินแก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนและการดำเนินคดีอาญาก็ขาดประสิทธิภาพ

3.3.3 มาตรการชะลอการเลิกจ้าง

ลักษณะของการชะลอการเลิกจ้างนั้น มีลักษณะอยู่ 3 ประการคือ²⁴ ประการแรก เป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นมาโดยรัฐไม่ว่าจะเป็นมาตรการทั่วไปและมาตรการทางกฎหมาย ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานอยู่หลายฉบับหลายกรณี ประการที่สอง มาตรการที่กำหนดขึ้นโดยนายจ้างฝ่ายเดียวในเรื่องของการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขในการดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้าง และประการสุดท้ายคือมาตรการที่กำหนดขึ้นโดยร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันหรือที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งก็มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานอยู่หลายฉบับหลายกรณีด้วยเช่นเดียวกัน

²⁴ จาก มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง (น. 45-47), โดย ชีระ ศรีธรรมรักษ์, เกษมสันต์ วิจารณ์ และร้อยเอกวิทย์ ชะนะภัย, 2545, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

มาตรการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ถือได้ว่าเป็นมาตรการในการชะลอการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายของประเทศไทยที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการชะลอการเลิกจ้างได้ โดยสามารถแยกพิจารณาได้เป็นมาตรการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายโดยความร่วมมือของลูกจ้าง

1) มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหาร

มาตรการนี้เป็นมาตรการขั้นต้นที่นายจ้างควรพิจารณาดำเนินการก่อนที่จะนำมาตรการอื่น ๆ มาใช้โดยพยายามหาทางลดค่าใช้จ่ายเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างหรือหากจะมีผลกระทบก็ให้มีผลน้อยที่สุด เช่น การประหยัดพลังงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหาร ปรับปรุงวิธีการบริหารงานบุคคล และปรับปรุงการบริหารการผลิตให้สอดคล้องกัน รวมทั้งการลดต้นทุนต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เป็นต้น

2) มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานโดยที่มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง ดังนั้นการนำมาตรการนี้ไปใช้จึงควรเริ่มจากมาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อนและหากมีความจำเป็นจึงนำมามาตรการที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างมากขึ้นไปใช้ มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่ควรนำไปพิจารณาดำเนินการดังนี้

1. ถ้ามีการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด ให้พิจารณาลดหรือยกเลิกการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดนั้น
2. ให้ลูกจ้างใช้วันลาตามสิทธิที่มีอยู่ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น
3. ให้ลูกจ้างสับเปลี่ยนวันหยุดโดยความเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย
4. ลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันหรือลดจำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ โดยจ่ายค่าจ้างตามปกติ หรือโดยจ่ายค่าจ้างบางส่วนตามที่ได้ตกลงกัน
5. ให้สิทธิลูกจ้างลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือได้รับค่าจ้างบางส่วน แต่ยังคงได้รับสวัสดิการเช่นปกติ
6. ลดการทำงานกะลง โดยให้ลูกจ้างแต่ละกะสลับกันมาทำงานในวันหรือสัปดาห์ที่ไม่ได้ทำงาน ให้ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกันแต่ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติ
7. ลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่เป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างน้อยที่สุดก่อน เช่น การจัดทัศนจร การส่งสรรค์ประจำปี เป็นต้น หลังจากนั้นหากยังมีความจำเป็นอยู่ให้พิจารณาสวัสดิการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม
8. เพิ่มค่าจ้างประจำปีในสัดส่วนที่น้อยลง ถ้ามีความจำเป็นอาจจะไม่เพิ่มค่าจ้างประจำปี

9. เมื่อได้ผลประโยชน์อื่น ๆ แล้วยังมีความจำเป็นอยู่อีก อาจจะลดค่าจ้างลง โดยให้ลดค่าจ้างจากผู้ที่ได้รับค่าจ้างสูงก่อนหรือให้ลดค่าจ้างของลูกจ้างระดับสูงในอัตราที่มากกว่า ลูกจ้างระดับต่ำ

(2) มาตรการในการลดจำนวนลูกจ้าง

ในการลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างควรพิจารณาปรับอัตราและตำแหน่งในสถานประกอบการ กิจการนั้นเสียก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาลดจำนวนลูกจ้างตามความสมัครใจของลูกจ้าง หากยังมีความจำเป็นอยู่อีกให้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างโดยยึดถือหลักการที่ให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ดังนี้

1) งดรับลูกจ้างเพิ่ม และหากมีตำแหน่งใดว่างให้พิจารณาแต่งตั้งจากลูกจ้างเดิม หรือหากตำแหน่งที่ว่างลงไม่มีความจำเป็นควรยุบเลิกไป

2) โยกย้ายหน้าที่ของลูกจ้างจากหน่วยงานที่มีคนมากเกินไปยังหน่วยงานที่ต้องการลูกจ้างเพิ่มตามความเหมาะสมของงานและความสามารถของลูกจ้างโดยคำนึงถึงรายได้เดิมของลูกจ้างหรือตามที่ได้ตกลงกัน

3) ลดจำนวนลูกจ้างโดยความสมัครใจ กล่าวคือ การเกษียณอายุที่กำหนด นายจ้างอาจกำหนดเป็นนโยบายให้มีการเกษียณก่อนอายุที่กำหนดไว้ เช่น 50 ปี หรือ 55 ปี เป็นต้น โดยให้เป็นไปโดยสมัครใจของลูกจ้างอาวุโส และควรจะมีค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกัน การสมัครใจ ลาออก นายจ้างควรสำรวจดูว่าในสถานประกอบการมีลูกจ้างคนใดบ้างที่ประสงค์จะลาออก ก็ให้มีการสมัครใจลาออก โดยนายจ้างควรจ่ายเงินช่วยเหลือรวมทั้งประโยชน์อื่นตามที่ได้ตกลงกัน ทั้งนี้ควรคำนึงถึงระยะเวลาให้ลูกจ้างหางานใหม่ได้ตามสมควร

4) การเลิกจ้าง กล่าวคือ หากนายจ้างดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นแล้วยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ จำเป็นที่จะต้องลดจำนวนลูกจ้างลงอีก นายจ้างควรพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ คือ เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังสุดก่อนตามลำดับ เลิกจ้างลูกจ้างที่มีประวัติการลา การขาดงาน และการทำงานสายมากออกก่อน ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือมีความประพฤติที่เป็นผลเสียต่อการทำงานออกก่อน เป็นต้น ในกรณีที่ผู้อยู่ในข่ายที่จะถูกเลิกจ้างมีคุณสมบัติเท่าเทียมกัน อาจตัดสินโดยวิธีการจับสลากหรือวิธีการอื่นตามที่ได้ตกลงกัน

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว มาตรการในการชะลอการเลิกจ้างอื่น ๆ เช่น กรณีเกี่ยวกับการใช้สิทธิในวันหยุดของลูกจ้าง ได้แก่ วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นก็ได้ เช่น กำหนดวันหยุดตามประเพณีจาก 13 วัน ปรับเพิ่มเป็น 16 วัน โดยนายจ้างได้มีการส่งเสริมให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิในวันหยุดนั้นอย่างเต็มที่ที่จะเป็นการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานของนายจ้าง

ลงได้ การไม่เพิ่มค่าจ้างประจำปีก็ถือว่าเป็นการลดค่าใช้จ่าย ซึ่งนายจ้างสามารถกระทำได้เสมอเท่าที่จะไม่ขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้

อนึ่งการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถือเป็นมาตรการชะลอการเลิกจ้างอย่างหนึ่งที่เป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นโดยรัฐ โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถกระทำได้หากเข้ากรณีมีเหตุใดเหตุหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจต้องหยุดชะงักชั่วคราวอันส่งผลกระทบต่อสำคัญในการประกอบกิจการซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน การที่กฎหมายกำหนดบทบัญญัติดังกล่าวก็เพื่อช่วยเหลือนายจ้างให้แก้ไขเหตุขัดข้องนั้น โดยให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างบางส่วน โดยที่ไม่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเกินควรและยังมีงานทำต่อไปในขณะเดียวกันก็ทำให้นายจ้างสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ต่อไป

สำหรับในบทนี้ผู้เขียนได้ศึกษาถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ และของประเทศไทยตลอดจนมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่วนปัญหาในการหยุดกิจการชั่วคราวและการวิเคราะห์ปัญหา รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการคุ้มครองแรงงานนั้น ผู้เขียนจะขอกล่าวในบทที่ 4 ต่อไป

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75

จากเหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองของประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2553 เหตุการณ์อุทกภัยเมื่อปี พ.ศ. 2554 รวมถึงเหตุการณ์ภัยธรรมชาติอื่น ๆ เป็นเหตุการณ์ที่ทำให้สถานประกอบกิจการของเอกชนหลายแห่งต้องปิดกิจการลงโดยถาวร หรือต้องปิดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลาเวลานาน ส่งผลกระทบหลายฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพเศรษฐกิจของประเทศรวมทั้งกระทบต่อความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง เกิดปัญหาต่อการจ้างงานเป็นอย่างมากซึ่งการหยุดกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพในช่วงที่หยุดงานเพราะเหตุดังกล่าว โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงาน (ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่าบทบัญญัติเดิม) และให้นายจ้างแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการชั่วคราว นอกเหนือจากการแจ้งแก่ลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาลดลดจนการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว¹ โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่เป็นเหตุสุดวิสัย ซึ่งหมายถึงเหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้นจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น เช่นน้ำท่วมโดยฉับพลันที่มิได้เป็นไปตามฤดูกาล ไฟไหม้ป่า ภูเขาไฟระเบิด แผ่นดินไหว เป็นเหตุให้กิจการของนายจ้างได้รับผลกระทบต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว กรณีนี้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวแต่อย่างใด นายจ้างจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ของตนเองก่อนว่ามีเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนหรือไม่ และการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนนั้นมีสาเหตุมาจากเหตุสุดวิสัยหรือไม่เสียก่อนแล้วนายจ้างจึงปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 อันถือว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้การเลิกจ้างลูกจ้างช้าลงหรืออาจไม่มีการเลิกจ้างเลยก็ได้

¹ แหล่งเดิม. (น. 60-61).

แม้ประเทศไทยจะได้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างงาน เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวก็ตาม แต่บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวยังขาดความชัดเจนหลายประการ โดยเฉพาะการไม่มีบทขยายความเหตุแห่งความจำเป็นของนายจ้างที่จะอ้างเพื่อหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งในบางเหตุการณ์เป็นเรื่องที่ยากในการแยกเหตุการณ์ระหว่างเหตุสุดวิสัยและเหตุที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัย

การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นมาตรการชะลอการเลิกจ้างอย่างหนึ่งเพื่อคุ้มครองการจ้างงานให้คงอยู่ต่อไป โดยบทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้ได้มีรายได้ในการดำรงชีวิตของตนและครอบครัวระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว และในขณะเดียวกันก็ให้ความคุ้มครองนายจ้างในการลดภาระค่าใช้จ่ายเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ จากปัญหาการชุมนุมทางการเมืองและการก่อการจลาจลเนื่องจากการชุมนุมทางการเมืองในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเขตเศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทย รวมถึงสถานการณ์อุทกภัยเมื่อปี พ.ศ. 2554 อันเป็นเหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดจากการปริมาณน้ำที่มีจำนวนมากเป็นประวัติการณ์ประกอบกับความสามารถในการระบายน้ำออกสู่ทะเลมีข้อจำกัด สถานประกอบกิจการหลายแห่งต้องหยุดกิจการชั่วคราวหรือถาวร เนื่องจากเหตุดังกล่าวอันถือว่าเป็นทำให้นายจ้างได้รับผลกระทบต่อรายได้และการประกอบธุรกิจตามปกติจึงต้องหยุดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลาสั้น ส่วนฝ่ายลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการขาดรายได้ในการดำรงชีพรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน แม้สถานประกอบกิจการจะได้รับความช่วยเหลือเยียวยาจากรัฐบาลและบริษัทประกันภัยก็เป็นเพียงความช่วยเหลือในด้านความเสียหายทางทรัพย์สินบางส่วนเท่านั้น แต่ความเสียหายต่อธุรกิจนั้นยังเป็นปัญหาสำหรับเจ้าของสถานประกอบกิจการ ในส่วนของลูกจ้างย่อมขาดรายได้ต่อการดำรงชีพในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว และแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 จะได้มีการแก้ไขให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากขึ้นจากเดิมได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพียงร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวก็ยังมีข้อบกพร่อง

จากสถานการณ์การชุมนุมทางการเมือง และเหตุการณ์อุทกภัยที่เกิดขึ้น รวมถึงเหตุภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ยากที่จะต้องวินิจฉัยแยกว่าเหตุการณ์ในช่วงใดบ้างเป็นเหตุสุดวิสัย เหตุการณ์ใดบ้างไม่ถือเป็นเหตุสุดวิสัย จึงต้องพิเคราะห์จากข้อเท็จจริงในแต่ละกรณีโดยละเอียด เนื่องจากการคุ้มครองแรงงานนั้นมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ หากเหตุหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างนั้นหากไม่สามารถอ้างเหตุสุดวิสัยหรือเหตุความจำเป็นได้แล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน แต่หากเป็นเหตุความจำเป็นตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541 แล้ว นายจ้างต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ส่วนกรณีเหตุสุดวิสัยนั้น นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนเกินควร อย่างไรก็ตามหากผลกระทบจากการชุมนุมทางการเมืองหรือ เหตุภัยพิบัติจากเหตุอุทกภัยนั้น ภายหลังจากที่นายจ้างได้หยุดกิจการ โดยไม่มีเจตนาที่จะดำเนิน กิจการต่อไปแต่อาจหยุดกิจการไปเรื่อยๆ โดยไม่มีกำหนดที่แน่นอนและไม่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างอาจ ถือว่าเป็นการกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและจ่ายค่าจ้างให้ อันถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ตามมาตรา 118 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่าย ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างนั้น

สำหรับเหตุการณ์ชุมนุมทางการเมืองเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันมาเป็นระยะ ๆ จนกระทั่งกลายเป็นการก่อการจลาจลซึ่งรัฐบาลได้ตัดสินใจที่จะประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินและ ประกาศกฤษฎีกาการศึกโดยใช้มาตรการทางปกครองเข้าสลายการชุมนุม ทำให้เกิดความเสียหาย ต่อชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมาก ซึ่งหากพิจารณาว่าเหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองแต่ละช่วง นั้นมีข้อเท็จจริงที่แตกต่างกัน บางช่วงเหตุการณ์อาจถือเป็นเหตุสุดวิสัยที่นายจ้างไม่มีหน้าที่ ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็ได้ แต่บางช่วงเหตุการณ์ไม่อาจถือเป็นเหตุสุดวิสัย ในขณะเดียวกัน บางช่วงเวลาที่เกิดการชุมนุมทางการเมืองนั้นนายจ้างอาจอ้างเหตุความจำเป็นต่าง ๆ เพื่อหยุดกิจการ และจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างบางส่วนได้กล่าวคือ

(1) การชุมนุมทางการเมืองที่ยืดเยื้อและต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ทำให้การจราจร ติดขัด และการเดินทางเข้าไปทำงานของนายจ้างลูกจ้างเกิดความไม่สะดวก สำหรับสถานประกอบ กิจการที่อยู่บริเวณการชุมนุมนั้น ได้รับผลกระทบต่อการดำเนินกิจการและรายได้อย่างมาก โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการห้างสรรพสินค้า โรงแรม ธุรกิจท่องเที่ยว นายจ้างต้องเสียหาย จนถึงขนาดต้องหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากผลกระทบต่อเศรษฐกิจ นายจ้างอ้างเหตุดังกล่าว เป็นเหตุความจำเป็นตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จ่ายเงิน แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานได้ แต่หาก นายจ้างมีสำนักงานหรือสาขาที่ไม่ได้อยู่ในบริเวณที่มีการชุมนุมทางการเมืองและสามารถจัดให้ ลูกจ้างบางส่วนเข้าทำงานชั่วคราวก่อนได้ นายจ้างจะอ้างเหตุความจำเป็นเพื่อจ่ายค่าจ้างเพียง บางส่วนไม่ได้ เช่น กรณีห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี สาขาราชดำริบริเวณแยกราชประสงค์นั้น แม้นายจ้าง จำต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยหรือเหตุอื่นใดแล้ว แต่นายจ้างสามารถที่จะให้ลูกจ้างทำงาน ที่สาขาอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากปัญหาการชุมนุมทางการเมืองแล้ว นายจ้างต้อง จัดให้ลูกจ้างทำงานสาขานั้น ๆ เว้นแต่ไม่สามารถที่จะให้ลูกจ้างทำงานได้ ส่วนกิจการขนส่งทางบกนั้น เมื่อเกิดเหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองทำให้การคมนาคมใช้เส้นทางสัญจรได้บางเส้นทางเท่านั้น

อันถือว่าเป็นเหตุความจำเป็นที่นายจ้างในประเภทกิจการดังกล่าวต้องให้ลูกจ้างบางส่วนหยุดทำงานชั่วคราว โดยลดจำนวนการเดินรถยนต์โดยสารลงบางส่วนในช่วงเวลาที่สั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวนี้ถือเป็นความจำเป็นของนายจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน

(2) เหตุการณ์ในระหว่างที่รัฐบาลประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินและประกาศกฎอัยการศึกและได้มีการสลายการชุมนุม โดยห้ามบุคคลเข้าไปในบริเวณดังกล่าวสถานประกอบกิจการหลายแห่งไม่สามารถเปิดดำเนินการได้ตามปกติและลูกจ้างไม่สามารถเข้าไปทำงานได้เนื่องจากคำสั่งห้ามของรัฐบาล กิจการที่เปิดดำเนินการช่วงเวลากลางคืน เช่น ร้านอาหาร ร้านสะดวกซื้อ ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าย่อย ต้องหยุดกิจการลงตามคำสั่งห้ามของรัฐบาล ในช่วงเวลาดังกล่าวไม่อาจถือเป็นความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้างและเป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันหรือหลีกเลี่ยงได้อันถือเป็นเหตุสุดวิสัยที่นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

(3) เหตุการณ์ภายหลังการสลายการชุมนุม นั้น สถานประกอบกิจการหลายแห่งยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติเนื่องจากทรัพย์สินเสียหายจากการลอบวางเพลิงและรัฐบาลมีคำสั่งห้ามเข้าไปในบริเวณดังกล่าวเพื่อตรวจสอบความปลอดภัยและสาเหตุการเกิดเพลิงไหม้ ช่วงเวลาดังกล่าวน่าจะถือเป็นเหตุสุดวิสัยที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่ภายหลังที่รัฐบาลสามารถควบคุมสถานการณ์ได้และสถานประกอบกิจการบางแห่งสามารถดำเนินการได้ตามปกติแต่สำหรับสถานประกอบกิจการที่ไม่สามารถเปิดดำเนินการได้ตามปกติเนื่องจากเสียหายจากการวางเพลิงนั้น จำต้องหยุดกิจการต่อไปเป็นระยะเวลานานเพื่อซ่อมแซม รื้อถอนอาคาร เหตุการณ์ในช่วงดังกล่าวหากถือว่าเป็นเหตุต่อเนื่องจากเหตุสุดวิสัยอันเป็นเหตุสุดวิสัยแล้ว ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับการคุ้มครองรายได้ในระหว่างการหยุดกิจการนั้น แต่หากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องระหว่างเหตุสุดวิสัยนั้นถือเป็นเหตุแห่งความจำเป็นตามมาตรา 75 แล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ดังนั้นการพิจารณาแยกเหตุสุดวิสัยและเหตุความจำเป็นออกจากกันนั้นเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยข้อเท็จจริงในแต่ละกรณี

สถานการณ์อุทกภัยเมื่อปี พ.ศ. 2554 เป็นเหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดจากการปริมาณน้ำที่มีจำนวนมากเป็นประวัติการณ์ ประกอบกับความสามารถในการระบายน้ำออกสู่ทะเลมีข้อจำกัด ทำให้เหตุการณ์เข้าขั้นวิกฤตและร้ายแรงที่สุดในรอบหลายสิบปีที่ผ่านมาเกินกว่าการบริหารจัดการในภาวะปกติจะรับมือได้ สถานประกอบกิจการหลายแห่งต้องหยุดกิจการชั่วคราวหรือถาวรเนื่องจากเหตุอุทกภัยอันถือว่าเป็นเหตุสุดวิสัยที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างต้องหยุดกิจการชั่วคราวนั้นก็ ได้ ซึ่งการที่จะเหมารวมว่าทั้งเหตุการณ์นั้นเป็น

เหตุสุดวิสัยคงจะไม่ถูกต้องเสียทีเดียว แต่ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงของแต่ละสถานประกอบการ รวมทั้งสถานการณ์แต่ละช่วงประกอบกัน กล่าวคือ

(1) เหตุการณ์ก่อนที่น้ำจะท่วมสถานประกอบการ นั้น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดกิจการเพื่อเตรียมความพร้อมในการเคลื่อนย้ายทรัพย์สิน เครื่องจักร ฯลฯ ถือว่าเป็นเหตุความจำเป็นที่นายจ้างอ้างเพื่อหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 โดยจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานแต่ไม่อาจถือเป็นเหตุสุดวิสัยที่นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากภัยน้ำที่อาจจะเกิดขึ้นนั้นยังไม่เกิดขึ้นจึงไม่อาจถือเป็นเหตุสุดวิสัยได้

(2) เหตุการณ์ระหว่างที่สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติเนื่องจากน้ำท่วมนั้น เหตุการณ์ดังกล่าวเมื่อนายจ้างจะป้องกันเต็มความสามารถแล้วแต่ก็ไม่สามารถป้องกันได้หรือหลีกเลี่ยงทำการอื่นได้แล้วนั้น ถือเป็นเหตุสุดวิสัยตามมาตรา 8 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อันถือว่าการชำระหนี้ของนายจ้างคือการให้ลูกจ้างทำงานนั้นเป็นพันวิสัยที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นก็ได้ แต่ถ้านายจ้างมีทางเลือกอย่างอื่น เช่น นายจ้างมีโรงงานหรือสาขาที่สามารถให้ลูกจ้างทำงานที่สาขาอื่นหรือโรงงานนั้นได้ ถือว่าการชำระหนี้ตอบแทนของนายจ้างไม่เป็นการพันวิสัยอันจะถือเป็นเหตุสุดวิสัย นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานที่สาขาหรือโรงงานนั้น หากนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน เว้นแต่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานเอง

(3) เหตุการณ์ระหว่างที่สถานการณ์น้ำท่วมได้ลดลงสู่ภาวะปกติแล้วแต่นายจ้างยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติเนื่องจากทรัพย์สิน เครื่องจักร เสียหาย ต้องใช้เวลาและเงินทุนจำนวนมากจึงต้องหยุดกิจการชั่วคราวโดยไม่มีกำหนดนั้น เหตุดังกล่าวไม่อาจถือเป็นเหตุสุดวิสัยที่นายจ้างจะอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างแต่เป็นเหตุความจำเป็นของนายจ้างที่จะอ้างมาตรา 75 เพื่อจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานได้

จากการศึกษาวิเคราะห์สาระสำคัญของปัญหาในการคุ้มครองแรงงานกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กับหลักกฎหมายแรงงานของต่างประเทศแล้ว ทำให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการคุ้มครองแรงงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างแท้จริง ซึ่งผู้เขียนขอสรุปปัญหาตามมาตรา 75 ในประเด็นสำคัญคือ ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย ปัญหาการจ่ายเงินแก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวและปัญหาการแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนี้

4.1 ปัญหาในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย

ปัญหาการคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นรายได้หลักที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับจากการทำงานตอบแทนให้แก่ นายจ้าง แต่หากลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้างแล้วย่อมไม่มีรายได้ในการใช้จ่าย ซึ่งในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 มิได้มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย ซึ่งหากนายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยอันมิใช่ความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแล้วทำให้การชำระหนี้ของนายจ้างเป็นพ้นวิสัยแล้ว นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองรายได้ในระหว่างที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ซึ่งตามบทบัญญัติมาตรา 75 ดังกล่าวก็เป็นบทบัญญัติไว้อย่างกว้าง ๆ มิได้กำหนดนิยามเหตุสุดวิสัย และขอบเขตเหตุอื่นใดที่นายจ้างสามารถอ้างเพื่อหยุดกิจการชั่วคราวได้ จึงต้องพิจารณาจากบทนิยามเหตุสุดวิสัยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 ซึ่งบัญญัติคำว่า “เหตุสุดวิสัย” หมายความว่า เหตุใด ๆ อันเกิดขึ้นก็ตีจะทำให้ผลพิบัติก็ตีเป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น ดังนั้น เหตุสุดวิสัยที่เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม โดยฉับพลันที่มีได้เป็นไปตามฤดูกาล ไฟไหม้ป่า ภูเขาไฟระเบิด แผ่นดินไหว เป็นเหตุให้กิจการของนายจ้างได้รับผลกระทบต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวและสำหรับเหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองและการก่อการจลาจลหลายครั้งของประเทศไทย รวมถึงเหตุอุทกภัยเมื่อ ปี พ.ศ. 2554 ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งเสียหายต่อทรัพย์สินเป็นจำนวนมาก ซึ่งถือว่าเป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรซึ่งไม่ใช่ความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวและลูกจ้างไม่สามารถเข้าไปทำงานได้ซึ่งถือเป็นการหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย ที่นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว

จากการศึกษาปัญหาการหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย ผู้เขียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากการหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยได้ว่า

บทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เป็นบทบัญญัติกว้าง ๆ ที่มิได้มีบทขยายความและขอบเขตถึงเหตุการณ์หรือเหตุอื่นใดบ้างที่นายจ้างสามารถอ้างเพื่อหยุดกิจการชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างบางส่วนหรือไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไว้ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งเมื่อศึกษาจากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาและข้อเท็จจริงจากเหตุการณ์ต่าง ๆ

เช่น กรณีเหตุชุมนุมทางการเมืองหรืออุทกภัยครั้งใหญ่เมื่อปี พ.ศ. 2554 พบว่าการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น โดยความเป็นจริงแล้วมิสามารถจะกำหนดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งว่าเป็นเหตุสุดวิสัยหรือเหตุจำเป็นอื่นใดได้อย่างชัดเจนขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่ปรากฏในแต่ละกรณี และสำหรับแนวคำพิพากษาศาลฎีกาบางกรณี ศาลฎีกาก็วินิจฉัยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริง และความสุจริตของนายจ้างด้วย เช่น การหยุดกิจการเนื่องจากกำลังซื้อของลูกค้าลดลง ไฟไหม้โรงงาน อันเกิดจากการไม่ดูแลความปลอดภัยของเครื่องจักรและอุปกรณ์ไฟฟ้าของนายจ้าง เป็นต้น ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเป็นทั้งกรณีที่เข้าข่ายและไม่เข้าข่ายการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แต่เมื่อพิจารณากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีพบว่า ได้บัญญัติเหตุที่นายจ้างสามารถอ้างเพื่อหยุดกิจการชั่วคราวไว้หลายประการเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติ อาจเป็นเพราะประเทศญี่ปุ่นและประเทศสาธารณรัฐเกาหลีเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยครั้ง ประกอบกับได้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้ความคุ้มครองการจ้างงานในกรณีดังกล่าว จึงได้มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองในเรื่องเหตุต่าง ๆ เกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราวไว้ สำหรับปัญหาการคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยนั้น เมื่อพิจารณากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยแล้วพบว่ายังขาดมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องดังกล่าว ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีนั้น ได้กำหนดให้กรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยนั้น ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจวินิจฉัยสั่งให้นายจ้างต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการชั่วคราวได้

จากการวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยควรนำมาตราการคุ้มครองลูกจ้างของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย โดยที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายสังคม ฝ่ายนายจ้างมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจมากกว่าฝ่ายลูกจ้าง และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลปัญหาด้านแรงงานของฝ่ายรัฐประกอบกับการที่ลูกจ้างทำงานโดยได้รับค่าจ้างไม่เต็มย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานซึ่งลูกจ้างที่เข้าทำงานกับนายจ้างย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตว่าจะได้ทำงานกับนายจ้างต่อไปจนครบเกษียณอายุแต่การที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวนั้นทำให้ลูกจ้างขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้เขียนเห็นควรเสนอให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยนั้นควรกำหนดให้นายจ้างต้องมีส่วนรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เพื่อไม่เกิดเป็นภาระแก่นายจ้างเกินสมควร

และในขณะเดียวกันเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เพื่อยังชีพ แต่อย่างไรก็ตามเงินที่จ่ายนั้นต้องมีหลักประกันว่าต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สำหรับการคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยนั้น นอกจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัญหาที่สำคัญอีกประการคือปัญหาเกี่ยวกับเรื่องระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ยังขาดความชัดเจนในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือ บทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดเวลาที่นายจ้างสามารถอ้างความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราวไว้ แสดงว่านายจ้างสามารถหยุดกิจการชั่วคราวนานเท่าใดก็ได้โดยไม่มีขอบเขตขึ้นอยู่กับความจำเป็นของนายจ้างหรือจนกว่าเหตุสุดวิสัยนั้นจะหมดไป ซึ่งหากนายจ้างหยุดกิจการเป็นระยะเวลานานเกินไปหรือใช้สิทธิโดยอยู่บนพื้นฐานของความไม่สุจริตเพื่อกดดันแก้งลูกจ้างหรือประวิงเวลาโดยใช้เหตุหรือต้องการจะเลิกประกอบกิจการอยู่ก่อนแล้ว อาจหาทางเอาเปรียบลูกจ้างโดยอาศัยโอกาสที่เกิดเหตุขึ้นหยุดกิจการเป็นระยะเวลานาน ย่อมทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนและเป็นเหตุผลักดันให้ลูกจ้างต้องออกจากงานไปเอง โดยที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างย่อมเกิดความไม่สงบสุขในการจ้างงาน ในส่วนผลกระทบต่อนายจ้างนั้น ในระหว่างเวลาหยุดกิจการดังกล่าวลูกจ้างระดับฝีมืออาจขาดความเชื่อมั่นในการดำเนินกิจการของนายจ้างจึงไปทำงานกับนายจ้างอื่นและหลังจากที่นายจ้างสามารถเปิดดำเนินการได้ตามปกติแล้ว ลูกจ้างอาจไม่กลับมาทำงานกับนายจ้างอีก ทำให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับสมัครและฝึกอบรมคนเพิ่ม เนื่องจากลูกจ้างใหม่ขาดความชำนาญ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสินค้าและความไว้วางใจของลูกค้า

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศกับหลักกฎหมายคุ้มครองของประเทศไทยแล้ว ผู้เขียนวิเคราะห์ปัญหาได้ว่าสำหรับการพิจารณาเรื่องระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น มีข้อสังเกตเกี่ยวกับปัญหาเรื่องระยะเวลาอยู่สามประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ช่วงระยะเวลาก่อนหยุดกิจการนั้น มาตรา 75 กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการหยุดต่อลูกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวันทำการเพื่อให้ลูกจ้างเตรียมพร้อมในการวางแผนการใช้จ่ายและการใช้ชีวิต ซึ่งข้อเท็จจริงบางกรณีนายจ้างไม่อาจแจ้งล่วงหน้าได้เช่นกรณีต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย ประการที่ 2 ช่วงเวลาหยุดกิจการชั่วคราวมาตรา 75 ยังไม่มีการกำหนดในเรื่องระยะเวลาการหยุดกิจการว่านายจ้างสามารถอ้างความจำเป็นในการหยุดได้นานเท่าใด จึงขึ้นอยู่กับความจำเป็นของนายจ้างหรือจนกว่าเหตุสุดวิสัยนั้นจะหมดไป ตลอดจนกฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องมีแผนดำเนินการในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวอันเป็นหลักประกันการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

ประการที่ 3 ช่วงเวลาหลังจากการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นหมดไปและนายจ้างพร้อมจะประกอบกิจการตามปกติ กฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาในการเรียกตัวลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติ

ผู้เขียนเห็นว่าสำหรับปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นหากนายจ้างใช้สิทธิไม่สุจริตประวิงเวลาจนเกินขอบเขตแห่งความจำเป็นนั้น พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นฝ่ายปกครองอาจใช้มาตรการทางปกครองออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายได้ หรือหากคิดขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน ศาลย่อมใช้ดุลพินิจวินิจฉัยให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายได้ การนำเงื่อนไขเวลามาบังคับเหมือนเช่นกฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา ย่อมเป็นการจำกัดดุลพินิจของศาลและพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นปัญหาเรื่องระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราวดังกล่าวจึงควรแก้ไขโดยใช้มาตรการทางปกครองโดยพนักงานตรวจแรงงานต้องเข้าไปตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติดังกล่าว หากข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างประวิงเวลาโดยใช้สิทธิไม่สุจริตต้องการหยุดกิจการโดยหวังให้ลูกจ้างถูกกดดันต้องลาออกจากงานเอง พนักงานตรวจแรงงานก็สามารถใช้มาตรการบังคับโดยออกคำสั่งทางปกครองให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องได้ สำหรับในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นควรนำกฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดาเป็นแนวทางแก้ไขกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างต้องมีแผนประกันการจ้างงานและแผนดำเนินการต่างๆ ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้น รวมทั้งลูกจ้างได้รับสิทธิในการถูกเรียกกลับเข้ามาทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันการจ้างงานและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

4.2 ปัญหาเรื่องการจ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

สำหรับปัญหาการคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น เป็นปัญหาสำคัญที่สุด เนื่องจากลูกจ้างมีรายได้หลักจากการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานให้กับนายจ้าง หากในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการใช้จ่ายย่อมเกิดความเดือดร้อน ซึ่งแม้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยบัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวจากเดิมร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานเป็นร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงาน แต่เงินดังกล่าวยังไม่มีหลักประกันว่าต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง รวมทั้งบัญญัติดังกล่าวมิได้กล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างเคยได้รับก่อนหยุดกิจการชั่วคราวนั้นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับหรือไม่ ซึ่งผู้เขียนขอสรุปประเด็นปัญหาได้ดังนี้

4.2.1 ปัญหาการคุ้มครองรายได้ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 บัญญัติว่ากรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วนเนื่องจากเหตุที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการค้าเนินกิจการของนายจ้างอันมิใช่เหตุสุดวิสัยแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการชั่วคราวตลอดระยะเวลาที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงาน ซึ่งการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างทุกคนโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออัตราค่าจ้างของลูกจ้างของแต่ละคนที่ได้รับอาจไม่เหมาะสมและเป็นธรรม เนื่องจากลูกจ้างระดับล่างจะได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างที่ต่ำอยู่แล้วซึ่งโดยปกตินายจ้างจะจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำสุดตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดปริมณฑล ได้แก่ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม และภูเก็ต อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท ต่อมาได้มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับที่ 7 กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาท เท่ากันทุกจังหวัด) สำหรับลูกจ้างระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือที่ได้รับค่าจ้างไม่เกินวันละ 300 บาท หรือเดือนละไม่เกิน 9,000 บาท เข้ามาทำงานในเมืองหลวงหรือในโรงงานอุตสาหกรรมจะมีรายได้จากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างเท่านั้นซึ่งโดยปกติแทบจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพอยู่แล้ว และต้องขยันหารรายได้เพิ่มเติมจากการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดให้แก่นายจ้าง หากนายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวแล้ว ลูกจ้างจะมีรายได้เพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงาน โดยไม่รวมค่าล่วงเวลา และเงินอื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการเท่านั้น เช่น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,000 บาท ได้รับค่าล่วงเวลาเดือนละประมาณ 5,000 บาทและเงินสวัสดิการอื่น ๆ อีก 2,000 บาท รวมรายได้ต่อเดือนเป็นเงินเดือนละ 16,000 บาท แต่ถ้านายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุความจำเป็นของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินเพียงประมาณ 6,750 บาท เท่านั้น (9,000 คูณด้วย 75 %) จนกว่านายจ้างจะสามารถดำเนินการได้ตามปกติ ซึ่งทำให้ลูกจ้างระดับล่างดังกล่าวเดือดร้อนเกินควรหากนายจ้างหยุดกิจการเป็นระยะเวลานาน จากการศึกษา กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดาในกรณีหยุดกิจการชั่วคราวนั้นได้บัญญัติให้มีการจ่ายค่าจ้างตามแผนประกันรายได้ตาม Pension Plan หรือ แผนการประกันการจ้างงานตามข้อตกลงร่วมกันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันและลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมกรณีว่างงาน (Supplementary Unemployment Benefit) แสดงว่าลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองรายได้ที่เหมาะสมในขณะที่เดียวกันก็เป็นหลักประกันว่านายจ้างจะปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นโดยไม่มี การเลิกจ้างลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาถึงสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่าค่าครองชีพสูงมาก แต่ในขณะที่เดียวกันการปรับขึ้นค่าจ้างไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และเมื่อพิจารณาจากแนวคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานและแนวคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว การที่ลูกจ้างจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่เหมาะสม งานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของลูกจ้างและความมั่นคงในงานเป็นความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ของลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะถูกเลิกจ้างหรือต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจและในขณะที่ทำงานกับนายจ้างควรได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเต็มจำนวนหากต้องมีการเลิกจ้างใดๆ ที่มาขัดขวางการทำงานของลูกจ้างแล้วโดยลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองค่าจ้างที่เหมาะสมแล้วย่อมทำให้ลูกจ้างรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน เพราะค่าจ้าง คือสิ่งที่สำคัญที่สุดในการจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการคุ้มครองแรงงานในเรื่องการประกันรายได้ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น สำหรับประเทศไทยยังขาดมาตรการที่กำหนดให้นายจ้างต้องมีหลักประกันคุ้มครองรายได้ให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราวเหมือนเช่น ประเทศแคนาดา ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่า การคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุความจำเป็นอื่นใดหรือต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยทั้งสองกรณีนั้น หากลูกจ้างระดับล่างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเพียงร้อยละ 75 หรือร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานนั้น ไม่เหมาะสมและเป็นธรรม เพราะค่าจ้างที่ได้รับบางส่วนนั้นย่อมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวและไม่มีหลักประกันว่าเงินที่นายจ้างจ่ายนั้นต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

4.2.2 ปัญหาความไม่ชัดเจนของนิยามค่าจ้างและเงินที่นายจ้างจ่ายในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75

ปัญหาดังกล่าวเกิดจากการบัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” ที่แตกต่างกัน ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นไม่เป็นค่าจ้างตามบทนิยามของมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กล่าวคือ บทบัญญัติในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเงินตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นการตีความของศาลและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตีความว่าเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างกรณีหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติจึงไม่เป็นค่าจ้าง

ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 7675/2548 และความเห็นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ตีความว่าไม่เป็นค่าจ้าง) แต่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9 เรื่องเสรีที่ 275/2552 และความเห็นของสำนักงานประกันสังคม) ได้ตีความว่าเงินตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นายจ้างต้องหักเงินเพื่อส่งสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่าง ๆ

จากปัญหาความไม่ชัดเจนกรณีเงินตามมาตรา 75 จากการบัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ไม่สอดคล้องกันนั้น เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัตินิยาม “วันหยุด” ไว้ทำให้การตีความเพื่อคุ้มครองลูกจ้างแคบกว่ากรณีที่ไม่ได้บัญญัตินิยาม “วันหยุด” ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทำให้เกิดปัญหาในการตีความ “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายทั้งสองฉบับที่ไม่สอดคล้องกัน การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีดังกล่าวจึงแตกต่างกันทั้ง ๆ ที่เป็นเงินอย่างเดียวกันที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จากปัญหาความไม่ชัดเจนกรณีเงินตามมาตรา 75 นั้นส่งผลกระทบต่อการคุ้มครองแรงงานหลายประการ ซึ่งหากเงินตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ไม่ถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ย่อมทำให้เกิดปัญหาการบังคับใช้กฎหมายและสิทธิประโยชน์บางประการ เงินอย่างเดียวกัน การคุ้มครองแรงงานควรต้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อเงินตามมาตรา 75 ไม่ถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วทำให้การคุ้มครองแรงงานนั้นแตกต่างจากการบทบัญญัติการคุ้มครองค่าจ้าง เช่น อัตราโทษอาญา อายุความดำเนินคดีแพ่งและอาญา อัตราดอกเบี้ยกรณีผิดนัด

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยและของต่างประเทศในบทที่ 3 ผู้เขียนเห็นว่า ปัญหาในเรื่องสถานะของเงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ควรแก้ไขให้เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นมีสภาพเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายประกันสังคมและการบังคับใช้กฎหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4.2.3 ปัญหากำหนดเวลาการจ่ายเงิน

กล่าวคือ เนื่องจากเงินตามมาตรา 75 ที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นไม่เป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมิได้มีกำหนดเวลาการจ่ายเงินไว้เป็นการเฉพาะเหมือนเงินประเภทอื่น เช่น กำหนดการจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า

เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับรายได้เพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม เมื่อเงินที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 นั้นมิได้กำหนดระยะเวลาการจ่ายที่แน่นอนไว้ นายจ้างอาจใช้สิทธิที่ไม่สุจริตประวิงเวลาการจ่ายหรือกำหนดเงื่อนไขหรือเงื่อนไขที่เป็นภาระเปรียบลูกจ้างเกินควรทำให้ลูกจ้างเดือนร้อน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง จะเห็นว่าค่าจ้างคือสิ่งที่สำคัญที่สุดในการจ้างงาน ซึ่งนายจ้างควรต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างเป็นผลตอบแทนแก่ลูกจ้างสม่าเสมอและภายในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการกำหนดไว้อย่างชัดเจน และถ้าไม่ได้กำหนดไว้โดยชัดเจน ก็ควรถือเอาโดยปริยายตามเวลาอันควรซึ่งไม่ควรน้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างช้าจากแนวคิดดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่า การที่บทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นมิได้บัญญัติให้เกิดความชัดเจนในเรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินไว้เป็นการเฉพาะซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญเนื่องจากมีผลต่อการใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างตลอดจนอายุความในการดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญา ดังนั้นควรแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยบัญญัติเพิ่มเติมโดยกำหนดให้ในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวไม่ว่าจะเป็นเหตุสุดวิสัยหรือเหตุอื่นใดนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างตามกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างปกติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างหรือตามประเพณีที่นายจ้างลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อกันในการจ้างงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

4.2.4 ปัญหาการคุ้มครองสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร ฯลฯ ที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการชั่วคราว รวมถึงสิทธิวันหยุดวันลาต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ เช่น การลาเพื่อการคลอดบุตร วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ฯลฯ นั้นมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้บัญญัติไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายหรือต้องจัดให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวหรือไม่ กฎหมายบัญญัติเพียงให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเท่านั้น สำหรับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างนั้น นายจ้างมีเจตนาจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือและเป็นสวัสดิการในการจูงใจการทำงานในระหว่างระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้าง แต่ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง เมื่อกฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่จ่ายแก่ลูกจ้าง นายจ้างจึงไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง เช่น เงินค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้าน ค่ารถ เงินสวัสดิการต่างๆ ฯลฯ ทำให้ลูกจ้างเดือนร้อนเนื่องจากนอกจากจะได้รับความจ้างลดลงแล้วยังไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นด้วย แต่ถ้าหากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้มีแผน

ดำเนินการในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวหรือมีข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับการจ่ายเงินสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยนายจ้างตกลงจะจ่ายให้ไม่ว่าจะเกิดเหตุสุดวิสัยหรือเหตุอื่นใดก็ตามก็จะทำให้การคุ้มครองแรงงานเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดา ในกรณีหยุดกิจการชั่วคราวนั้นได้บัญญัติให้มีการจ่ายค่าจ้างตามแผนประกันรายได้ตาม Pension Plan หรือ แผนการประกันการจ้างงานตามข้อตกลงร่วมที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และจากการศึกษากฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศและประเทศไทยแล้ว พบว่า ได้มีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ โดยมีการรับรองการตกลงเจรจาร่วมกันของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างและให้ความคุ้มครองข้อตกลงนั้นหากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมนั้นสำหรับวิธีการในการดำเนินการเจรจาต่อรองได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ในมาตรา 13 ว่าการเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบและมีการตั้งผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา หากสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้วให้นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียน ผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้นตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน สำหรับการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น หากนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องมีความผิดอาญา สำหรับช่วงเวลาที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นลูกจ้างไม่อาจใช้สิทธิลาป่วยในสภาวะที่ไม่มีการทำงาน เพราะโดยหลักการใช้สิทธิลาป่วยต้องใช้ขณะที่มีการทำงานกันอยู่เพื่อแสดงว่าลูกจ้างมีเหตุจำเป็นต้องหยุดการทำงานเนื่องจากเจ็บป่วย ไม่ได้ขาดงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นอกจากนี้ โอกาสที่จะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ซึ่งตลอดช่วงการหยุดกิจการชั่วคราวลูกจ้างจะได้รับเพียงเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานเท่านั้น ดังนั้นการคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับการคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการตลอดจนสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงต้องหาแนวทางในการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างองค์กรนายจ้างลูกจ้างตามหลักแรงงานสัมพันธ์ซึ่งการคุ้มครองสิทธิการรวมตัวของลูกจ้างได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งหากลูกจ้างต้องการความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวก็สามารถใช้ขบวนการทางด้านแรงงานสัมพันธ์โดยสันติวิธีต่อไปเพื่อความสงบสุขในวงการแรงงาน

4.3 ปัญหาการแจ้งรายละเอียดการหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ ซึ่งแม้บทบัญญัติดังกล่าวจะได้แก้ไขโดยกำหนดมาตรการให้นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานก็ตาม แต่บทบัญญัติดังกล่าวยังขาดความชัดเจนหลายประการกล่าวคือ บทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดข้อมูลอะไรบ้างต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ เพื่อตรวจสอบเหตุความจำเป็นและสาเหตุที่ต้องหยุดกิจการนั้น ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างไม่สามารถรับทราบข้อมูลที่เพียงพอและก่อให้เกิดปัญหาต่อแรงงานสัมพันธ์ได้หลายประการ ลูกจ้างย่อมคิดว่าการหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วนอันมีผลกระทบต่อตนนั้นเป็นสิ่งที่นายจ้างไม่สมควรกระทำ ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีภายหลังโดยอาจเผยแพร่กระจายข่าวถึงการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างไปในทางที่ไม่ดีหรือเสื่อมเสียแก่นายจ้าง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการบริหารงานที่มีอยู่ของนายจ้างและความน่าเชื่อถือของตัวสินค้าหรือบริการของนายจ้างในสายตาของบุคคลภายนอกทั่วไปได้ในส่วนของพนักงานตรวจแรงงานนั้นหากไม่ได้รับข้อมูลที่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการส่งเสริมความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ทำให้เกิดความไม่สงบในสังคม ส่วนการหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยนั้นบทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดไว้ว่าจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบก่อนการหยุดกิจการ ซึ่งในสภาพความเป็นจริงแล้วเหตุสุดวิสัยนั้นไม่สามารถแจ้งการหยุดล่วงหน้าต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือลูกจ้างได้หรือเหตุใดเหตุหนึ่งที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัยแต่นายจ้างมักอ้างว่าเป็นเหตุสุดวิสัยและหยุดกิจการไปโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ หรือในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการด้วยความจำเป็นจากเหตุขัดข้องบางประการอันมิใช่เหตุสุดวิสัยนั้นนายจ้างอาจไม่สามารถแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ตามระยะที่กำหนดในกฎหมาย ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดโทษทางอาญาสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวไว้ในมาตรา 149 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท จากปัญหาที่กล่าวข้างต้นเห็นว่าการเกิดจากกรณีกฎหมายที่ขาดความชัดเจนและทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่กฎหมายไม่กำหนดรูปแบบรายละเอียดที่จำเป็นในการแจ้งต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 75 วรรคสองนั้น เป็นปัญหาในความไม่ชัดเจนของการบัญญัติกฎหมาย ซึ่งควรกำหนดให้นายจ้างแจ้งการหยุดกิจการล่วงหน้าต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยหรือเหตุอื่นใด

สำหรับปัญหาการแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่
ดำเนินการแจ้งการหยุดกิจการให้พนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้า
นอกจากเกิดปัญหาเกี่ยวกับความชัดเจนในการแจ้งรายละเอียดที่จำเป็นแล้ว ยังเกิดปัญหาที่ต่อเนื่อง
อีกหลายประการ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการใช้มาตรการทางอาญา กล่าวคือการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ
ตามบทบัญญัติดังกล่าวมีบทลงโทษทางอาญา ซึ่งการไม่แจ้งรายละเอียดที่ชัดเจนมีผลกับการบังคับ
ใช้กฎหมายของพนักงานตรวจแรงงาน รวมถึงการกำหนดที่ต่ำเกินไปย่อมไม่สอดคล้อง
กับความเป็นจริงและเกิดปัญหาในการใช้มาตรการทางอาญาซึ่งผู้เขียนจะกล่าวถึงปัญหาดังกล่าว
ในหัวข้อ 4.3.1 ต่อไป และปัญหาที่ต่อเนื่องอีกประการได้แก่ ปัญหาในการดำเนินคดีทางแพ่ง
กล่าวคือ เมื่อเงินที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานไม่มีสภาพ
เป็นค่าจ้างแล้ว และไม่มีกำหนดการจ่ายที่ชัดเจนไว้เป็นการเฉพาะ รวมถึงในกรณีที่นายจ้างมิได้แจ้ง
รายละเอียดถึงกรณีระยะเวลาที่จะจ่ายเงินไว้ให้ชัดเจนย่อมเกิดปัญหาในการใช้สิทธิเรียกร้อง
ทางแพ่งของลูกจ้างหลายประการ เช่น เรื่องอายุความ อัตราดอกเบี้ยกรณีผิดนัดจ่ายเงิน เป็นต้น
ซึ่งผู้เขียนจะกล่าวถึงปัญหาดังกล่าวในหัวข้อ 4.3.2 ต่อไป

4.3.1 ปัญหาการบังคับใช้มาตรการทางอาญา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย
และศีลธรรมอันดีของประชาชนและมีบทลงโทษทางอาญากรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ
ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งรวมถึงการกระทำความผิดไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการ
หยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 กฎหมายได้กำหนดโทษทางอาญาไว้ด้วย นอกจากนี้
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีมาตรการทางปกครองโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ให้
พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งทางปกครองเป็นหนังสือให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติให้
ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ หากนายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนด ถือ
เป็นการขัดคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต้องถูกดำเนินคดีอาญา สำหรับในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่
จ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 นั้นมีอัตราโทษตามมาตรา 146
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท แต่กรณี
นายจ้าง ฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้าง ฯลฯ ตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีอัตรา
โทษตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบอัตราโทษทางอาญากรณี
นายจ้างฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างกับกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ผู้เขียนเห็น
ว่ากำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนมาตรา 75 นั้นกฎหมายกำหนดอัตราโทษต่ำเกินไป ทำให้การใช้มาตรการ
บังคับทางปกครองและมาตรการบังคับทางอาญานั้นขาดประสิทธิภาพเนื่องจากระยะเวลาการ

ดำเนินคดีอาญาสั้นเกินไป เมื่อพิจารณาถึงกำหนดอายุความในการดำเนินคดีอาญาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 95 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งกำหนดอายุความไว้เพียง 1 ปีสำหรับความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 1 เดือนลงมา หรือต้องระวางโทษอย่างอื่น และกำหนดอายุความ 5 ปีสำหรับความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกกว่า 1 เดือนถึง 1 ปี ดังนั้นการฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างมีอายุความดำเนินคดีอาญา 5 ปีในขณะที่การฝ่าฝืนไม่จ่ายเงินตามมาตรา 75 มีอายุความดำเนินคดีอาญา 1 ปี

วิเคราะห์แนวคิดทางปรัชญาของการคุ้มครองแรงงานแล้วจะเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายสังคม คุณธรรมทางกฎหมายหรือสิ่งที่กฎหมายต้องการคุ้มครองนั้นคือแรงงาน ซึ่งถือเป็นคุณธรรมส่วนรวม การที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่เพียงแต่กระทำต่อลูกจ้างเท่านั้น หากแต่เป็นการกระทำต่อสังคมโดยรวม แนวคิดในการลงโทษก็มีเจตนารมณ์เพื่อยับยั้งการก่ออาชญากรรมขึ้นในสังคม แม้การกำหนดโทษปรับจะเป็นการกำหนดโทษอย่างหนึ่งซึ่งมีข้อดีเนื่องจากเป็นโทษที่ไม่ก่อให้เกิดต้นทุนทางสังคม (Social Costs) แต่หากโทษปรับนั้นไม่สามารถยับยั้งการกระทำผิดอาญาได้แล้ว รัฐควรเพิ่มโทษจำคุก

เมื่อพิจารณาสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันแล้ว ความผิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น นายจ้างเป็นผู้ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจและมีกำลังทรัพย์มากภายใต้ระบบทุนนิยมเสรี เมื่อเปรียบเทียบผลประโยชน์ในประกอบธุรกิจที่นายจ้างได้รับกับความเสียหายต่อสังคมหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างผู้ประกอบการซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจสูงอาจเลือกที่จะกระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยยอมเสียค่าปรับแทนหากผลประโยชน์ที่ได้รับในการหลบเลี่ยงกฎหมายมากกว่าอัตราโทษที่กำหนด ดังนั้นโทษปรับเพียงอย่างเดียวย่อมไม่สามารถยับยั้งการทำความผิดของเจ้าของสถานประกอบการได้ ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรแก้ไขบทกำหนดโทษสำหรับนายจ้างซึ่งฝ่าฝืนไม่จ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 ให้สูงขึ้นโดยกำหนดโทษในอัตราเช่นเดียวกับการฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ประสิทธิภาพในการบังคับทางอาญามีประสิทธิภาพและลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสม

4.3.2 ปัญหาการดำเนินคดีแพ่ง

เงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายแก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 ไม่ถือเป็นค่าจ้างและไม่ได้กำหนดการจ่ายไว้เป็นการเฉพาะ สิทธิเรียกร้องดำเนินคดีในทางแพ่งกรณีไม่จ่ายเงินตามมาตรา 75 จึงแตกต่างกับกรณีค้างจ่ายค่าจ้าง สำหรับกรณีไม่จ่ายค่าจ้างนั้น มาตรา 193/34(9) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์สิทธิเรียกร้องกำหนดอายุความไว้ 2 ปี นับแต่วันที่ผิดนัดโดยถือว่านายจ้างผิดนัดทันทีที่ไม่จ่ายเงินค่าจ้างตามที่กำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถามให้ชำระค่าจ้างก่อน สำหรับกรณีดอกเบี้ย

ในระหว่างผิคนั้นมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดอัตราดอกเบี้ยกรณีผิคนัดไว้ร้อยละ 15 ต่อปี และหากจงใจไม่จ่ายนายจ้างต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วัน ส่วนกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินตามมาตรา 75 นั้นเมื่อกฎหมายมิได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายเมื่อใด ลูกจ้างจึงต้องทวงถามให้นายจ้างจ่ายเงินก่อน หากนายจ้างไม่จ่ายให้ต้องถือว่านายจ้างผิคนัดเมื่อทวงถามตามหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป ซึ่งกฎหมายมิได้กำหนดเรื่องสิทธิเรียกร้องไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นจึงถือว่าสิทธิเรียกร้องเงินดังกล่าวมีอายุความตามมาตรา 193/30 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งกำหนดอายุความไว้ 10 ปี สำหรับกรณีผิคนัดไม่จ่ายนั้นนายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 ผู้เขียนเห็นได้ว่าเมื่อเงินตามมาตรา 75 ไม่มีสถานะเป็นค่าจ้างแล้วย่อมทำให้เกิดปัญหาในการคุ้มครองแรงงาน สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองอย่างไม่เหมาะสม

4.4 วิเคราะห์ปัญหาเพิ่มเติม

สำหรับปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ซึ่งผู้เขียนได้ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาไว้ในหัวข้อ 4.1 ถึงหัวข้อ 4.3 นั้น ประกอบด้วยปัญหาหลัก 3 ประเด็น ประกอบด้วย ปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย ปัญหาการจ่ายเงิน และปัญหาการแจ้งรายละเอียดการหยุดกิจการต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งผู้เขียนได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาดังกล่าวรวมถึงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยศึกษาหลักกฎหมายของประเทศไทยและหลักกฎหมายของต่างประเทศเพื่อปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามผู้เขียนศึกษาแล้วพบว่าปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในทางบริหารกิจการของนายจ้างและเกิดปัญหาในการจ้างงานที่ต่อเนื่อง ในระหว่างที่นายจ้างประสบปัญหาการดำเนินการกิจการจนจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน ทำให้ลูกจ้างขาดรายได้และนายจ้างผู้ประกอบการขาดสภาพคล่องทางการเงิน การแก้ปัญหาดังกล่าวนอกจากการใช้มาตรการทางกฎหมายแล้ว จำเป็นต้องใช้มาตรการในทางบริหารอื่น ๆ ของรัฐ ตลอดจนความร่วมมือจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ แก้ไขปัญหา ซึ่งผู้เขียนสรุปและแนวทางแก้ไขได้ดังนี้

(1) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรออกกฎหมายลำดับรองหรือกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อคุ้มครองลูกจ้างและนายจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยให้นายจ้างกู้ยืมเงินเพื่อแก้ไขเหตุขัดข้องนั้น

(2) รัฐบาลควรใช้มาตรการทางด้านภาษีต่าง ๆ เช่น การส่งออกและนำเข้ามาขายภายในประเทศก็ควรได้รับการผ่อนผันในเรื่องการลดภาษีบ้างโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่นำเข้ามาก่อให้เกิดการจ้างแรงงานมากขึ้นเพียงใดเป็นตัวกำหนดในการเก็บภาษีในส่วนนี้ ทั้งนี้เพื่อผู้ประกอบการมีกำลังใจในการผลิต

(3) รัฐบาลควรใช้มาตรการทางการเงิน เช่น มีนโยบายส่งเสริมให้คนในชาติใช้สินค้าที่ผู้ประกอบการเหล่านั้นเป็นผู้ผลิต ประชาสัมพันธ์จัดงานโครงการแสดงสินค้าตลอดจนใช้มาตรการทางการเงิน เช่น หาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ให้ระยะเวลาผ่อนชำระยาวแก่นายจ้างผู้ประสบปัญหาทางธุรกิจ เป็นต้น

(4) นายจ้างผู้ประกอบการควรใช้มาตรการชะลอการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นมาตรการเพื่อคุ้มครองการจ้างงานให้คงอยู่ต่อไป และทำให้ลูกจ้างมีงานทำโดยที่นายจ้างยังสามารถดำเนินกิจการเพื่อให้ผ่านพ้นภาวะวิกฤติไปได้ เช่น การตกลงลดชั่วโมงทำงาน การตกลงปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การตกลงพักงานชั่วคราว การร่วมลดค่าใช้จ่ายบางประการ เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำและรายจ่ายด้านสวัสดิการที่เกินสมควร เป็นต้น รวมถึงนายจ้างควรใช้มาตรการในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจที่ดี ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง หรือระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

4.5 ผลกระทบจากปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราว

จากเหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองตั้งแต่ปี 2551-2553 หรืออุทกภัยครั้งร้ายแรงเมื่อปี พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมา เป็นเหตุการณ์ที่ทำให้สถานประกอบการของเอกชนหลายแห่งต้องปิดกิจการลงโดยถาวร หรือต้องปิดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลานาน ส่งผลกระทบหลายฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งกระทบต่อความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง เกิดปัญหาต่อการจ้างงานเป็นอย่างมาก ซึ่งการหยุดกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551) มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพในช่วงที่หยุดงานเพราะเหตุดังกล่าว โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงาน (ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่าบทบัญญัติเดิม) และให้นายจ้างแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการชั่วคราวนอกเหนือจากการแจ้งแก่ลูกจ้างด้วย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาลดจนจนการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว² โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่เป็นเหตุสุดวิสัย เช่น การหยุดกิจการเนื่องจากการชุมนุมทางการเมืองและการสลายการ

² แหล่งเดิม. (น. 60-61).

ชุมนุมของรัฐบาลทำให้สถานประกอบการของนายจ้างเสียหายเกิดเพลิงไหม้เป็นเหตุให้กิจการของนายจ้างได้รับผลกระทบต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยมิใช่ความผิดของนายจ้างแล้ว กรณีนี้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวแต่อย่างใด นายจ้างจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ของตนเองก่อนว่ามีเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนหรือไม่ และการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนมีสาเหตุมาจากเหตุสุดวิสัยหรือไม่เสียก่อนแล้วนายจ้างจึงปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 75 อันถือว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้การเลิกจ้างลูกจ้างช้าลงหรืออาจไม่มีการเลิกจ้างเลยก็ได้

4.5.1 ผลกระทบต่อนายจ้าง

การหยุดกิจการของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราวย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อนายจ้างหลายประการ กล่าวคือ ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นนายจ้างอาจขาดสภาพคล่องในการดำเนินกิจการหรือต้องประสบภาวะขาดทุน หรือไม่มีลูกค้าสั่งซื้อสินค้าหรือบริการเข้ามาซึ่งนายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงบางส่วน แต่ถ้านายจ้างประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงจนเป็นเหตุให้กิจการหรือสถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการหรือคงอยู่ต่อไปได้จนถึงขั้นต้องปิดหรือเลิกกิจการ ลูกจ้างบางส่วนหรือทั้งหมดต้องถูกเลิกจ้าง

การที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลาอันไม่ยาวจะเป็นด้วยเหตุจำเป็นหรือเหตุสุดวิสัยก็ตาม อาจทำให้ลูกจ้างที่มีฝีมือเลือกที่จะไปทำงานกับนายจ้างอื่นที่ให้ค่าตอบแทนการทำงานที่สูงกว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้เพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างเคยได้รับก่อนหยุดกิจการนั้น (หรือนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างไว้ในกรณีเหตุสุดวิสัย) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจของนายจ้างที่ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างใหม่มาทำงานแทนลูกจ้างเดิมทำให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการสรรหาบุคลากร การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน และค่าเสียหายอันเกิดแก่ความไม่ชำนาญงานของลูกจ้างใหม่และอาจทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการบกพร่องหรือลดลงส่งผลถึงความเชื่อถือหรือความนิยมของลูกค้า³ และผลกำไรของนายจ้างที่จะได้รับกลับมา กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 นายจ้างอาจถูกกล่าวหาและได้รับโทษทางอาญาถึงขั้นจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ นอกจากนั้นลูกจ้างอาจนำคดีไปสู่ศาลด้วยการฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆ

³ จาก การเลิกจ้างและการลาออก (น. 18-19), โดย เกษมสันต์ วัลลาภรณ์, 2539, กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

4.5.2 ผลกระทบต่อลูกจ้าง

การหยุดกิจการชั่วคราวย่อมทำให้ลูกจ้างขาดรายได้และสวัสดิการที่เคยได้รับตามปกติ ในช่วงการหยุดงานลูกจ้างย่อมอยู่ในฐานะว่างงานหรือไม่มีงานทำ รายได้ประจำจากค่าตอบแทนการทำงานในการทำงานต่างๆ ของลูกจ้างที่ได้รับจากนายจ้างย่อมขาดหายไปบางส่วน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาเพื่อการคลอดบุตร สิทธิลาป่วยในสภาวะที่ไม่มีการทำงาน เพราะโดยหลักการใช้สิทธิลาป่วยต้องใช้ขณะที่มีการทำงานกันอยู่เพื่อแสดงว่าลูกจ้างมีเหตุจำเป็นต้องหยุดการทำงานเนื่องจากเจ็บป่วยไม่ได้ขาดงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นอกจากนี้โอกาสที่จะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ แม้นายจ้างจะได้ประกาศวันหยุดดังกล่าวในช่วงนั้นไว้ก่อนหยุดกิจการก็ตาม เพราะโดยเจตนารมณ์ของการจัดวันหยุดนั้นกฎหมายมีความประสงค์ให้จัดในขณะที่มีการทำงานปกติเพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน การได้มีโอกาสอยู่กับครอบครัว หรือไปประกอบภารกิจตามประเพณี ดังนั้น ตลอดช่วงการหยุดกิจการชั่วคราวลูกจ้างจะได้รับเพียงเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานเท่านั้น เว้นแต่นายจ้างจะจ่ายให้เท่ากับค่าจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างมีอายุมากหรือความรู้้น้อย หรือเป็นแรงงานไร้ฝีมือ เมื่อนายจ้างสามารถเปิดดำเนินการตามปกติแล้ว อาจไม่เรียกลูกจ้างเหล่านั้นเข้ามาทำงานแต่จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นซึ่งทำให้โอกาสที่ลูกจ้างจะหางานใหม่ทำนั้นแทบจะไม่มีเลย หรือมีน้อยมาก เกิดปัญหาว่างงานระยะยาว ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ทั้งของลูกจ้างเองและครอบครัวได้รับความลำบากและเดือดร้อนในการดำรงชีวิต

4.5.3 ผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์

การที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วนโดยจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน หรือเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อแรงงานสัมพันธ์ได้หลายประการ ลูกจ้างย่อมคิดว่าการเลิกจ้างหรือหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วนอันมีผลกระทบต่อตนนั้นเป็นสิ่งที่นายจ้างไม่สมควรกระทำ ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีภายหลัง โดยอาจเผยแพร่กระจายไขว่ไปถึงการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างไปในทางที่ไม่ดีหรือเสื่อมเสียแก่นายจ้าง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการบริหารงานที่มีอยู่ของนายจ้างและความน่าเชื่อถือของตัวสินค้าหรือบริการของนายจ้างในสายตาของบุคคลภายนอกทั่วไปได้ แม้ลูกจ้างที่ยังคงทำงานอยู่กับนายจ้างโดยไม่ถูกเลิกจ้างย่อมเกิดความหวั่นไหวต่อความมั่นคงในการทำงาน หากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวบ่อยครั้งและนายจ้างเลือกที่จะหยุดกิจการชั่วคราวบางแผนกหรือบางส่วน จะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้นเสียไป ความภักดีต่อนายจ้างลดลง ความเป็นปึกแผ่น

ต่อนายจ้างเพิ่มขึ้น แรงงานสัมพันธ์จะเลวร้ายลงตามลำดับ ลูกจ้างอาจหาหนทางสร้างความมั่นคงในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นคุ้มครองตนเอง การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย หรืออาจลาออกไปหางานใหม่ที่มั่นคงกว่าทำแทน ย่อมเกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้นเป็นอย่างยิ่ง ลูกจ้างอาจใช้สิทธิเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจนถึงขั้นเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญต่อแรงงานสัมพันธ์ที่อาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในกิจการ สถานประกอบการกิจการของนายจ้างและประเทศได้

4.5.4 ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสภาพสังคม

โดยปกติลูกจ้างทุกคนจะดำรงดำรงชีพอยู่ได้ด้วยเงินค่าตอบแทนในการทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับจากนายจ้างซึ่งส่วนใหญ่ก็คือค่าจ้าง ค่าจ้างดังกล่าวลูกจ้างจะใช้เป็นเงินสำหรับใช้จ่ายในการซื้อหาเครื่องอุปโภคบริโภคมาใช้สอยสำหรับตัวลูกจ้างเองหรือครอบครัว หรือต้องใช้เป็นเงินภาษีอากรที่จะต้องเสียให้รัฐ ในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว รายได้ที่ลูกจ้างได้รับย่อมลดลง จึงไม่มีเงินที่จะนำไปใช้จ่ายในการซื้อหาสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ได้ตามปกติ ผู้ผลิตสินค้าหรือบริการก็ย่อมต้องขาดรายได้และทำให้ผลกำไรลดลงอาจส่งผลให้ธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันต้องได้รับผลกระทบไปด้วย ระบบเศรษฐกิจ การเงินขาดความคล่องตัวไม่มีการหมุนเวียนในที่สุดแล้วธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องอาจจะต้องลดการผลิตสินค้าหรือบริการหรือลดจำนวนลูกจ้างลง เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสุขภาพจิต เป็นต้น

4.6 แนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75

ในหัวข้อข้างต้น ผู้เขียนได้สรุปปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยได้สรุปปัญหาสำคัญในสามประเด็น ได้แก่ ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างด้วยเหตุสุดวิสัย ปัญหาการจ่ายเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว และปัญหาการแจ้งการหยุดต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวผู้เขียนได้ศึกษาวิเคราะห์หลักกฎหมายของประเทศไทยและหลักกฎหมายของต่างประเทศประกอบแนวคิด ทฤษฎีการคุ้มครองแรงงาน ทำให้ทราบแนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวได้ซึ่งสรุปเป็นประเด็นในดังนี้

4.6.1 กรณีการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย

สำหรับการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยนั้น จากการศึกษาผู้เขียนพบว่าปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวไว้ ซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงานและกระทบต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างเกินควร นายจ้างอาจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็ได้ในระหว่างการหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยนั้น ในขณะที่การหยุดการด้วยความจำเป็นของนายจ้างลูกจ้างกลับได้รับการคุ้มครองเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานเป็นร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงาน ผู้เขียนจึงเห็นว่าการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยนั้นควรกำหนดให้นายจ้างต้องมีส่วนรับผิดชอบจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นด้วย เพื่อคุ้มครองการจ้างงานและไม่ให้ลูกจ้างและนายจ้างได้รับความเดือดร้อนเกินควรภายใต้การเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างบางส่วนในอัตราที่ต่ำกว่ากรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัยเนื่องจากเหตุความจำเป็นนั้นนายจ้างย่อมต้องมีความรับผิดชอบอยู่บ้าง และเมื่อพิจารณาจากลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วจะเห็นได้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายสังคม โดยที่ฝ่ายนายจ้างมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจมากกว่าฝ่ายลูกจ้าง และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลปัญหาด้านแรงงานของฝ่ายรัฐประกอบการที่ลูกจ้างทำงานโดยได้รับค่าจ้างไม่เต็มย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานซึ่งลูกจ้างที่เข้าทำงานกับนายจ้างย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตว่าจะได้ทำงานกับนายจ้างต่อไปจนครบเกษียณอายุแต่การที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวนั้นทำให้ลูกจ้างขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ประกอบกับการหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยนั้นส่งผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมากจึงจำเป็นต้องได้รับการเยียวยาอย่างรวดเร็ว ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีให้จ่ายค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยได้โดยนายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับการเยียวยาช้าเกินควรเนื่องจากนายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทุกรายเพื่อประวิงเวลา สำหรับประเทศไทยจึงควรนำหลักการดังกล่าวของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีมาใช้แต่ควรให้เป็นอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานเช่นเดิม ควรกำหนดอัตราค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตายตัวเพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ดุลพินิจของฝ่ายปกครอง ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยเป็นดังนี้

(1) แก้ไขบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 โดยบัญญัติให้การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุด

กิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน แต่ทั้งนี้เงินที่จ่ายต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเหตุผลวิสัยนั้นไม่ใช่เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นบ่อย ๆ จึงควรบัญญัติให้นายจ้างมีส่วนต้องรับผิดชอบอยู่บ้างและมีหลักประกันการจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด เป็นดังนี้

มาตรา 75 วรรคสอง “ในกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุผลวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

(2) สำหรับปัญหาระยะเวลาที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นไม่ว่าจะเป็นการหยุดกิจการด้วยเหตุผลวิสัยหรือเหตุอื่นใด เช่น การหยุดกิจการในระหว่าง น้ำท่วม เพลิงไหม้ ภัยพิบัติต่างๆ หรือเหตุก่อการจลาจลหรือภาวะสงคราม ผู้เขียนเห็นว่าในความเป็นจริงไม่สามารถกำหนดระยะเวลาสูงสุดที่นายจ้างอ้างเพื่อหยุดกิจการชั่วคราวได้จึงควรปล่อยให้ศาลหรือพนักงานตรวจแรงงานที่จะตีความข้อเท็จจริงในแต่ละกรณีให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายได้

(3) เหตุผลวิสัยและเหตุอื่นใดที่เป็นความจำเป็นของนายจ้างนั้นไม่ควรที่จะกำหนดนิยามหรือบทขยายความไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากนิยาม “เหตุผลวิสัย” ได้มีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 8 แล้วและมีความชัดเจนเพียงพอส่วนกรณีเหตุอื่นใดที่เป็นความจำเป็นนั้นในความเป็นจริงแล้วไม่อาจจะกำหนดเหตุต่าง ๆ ได้ครอบคลุมทั้งหมด เพราะหากกำหนดเหตุใดเหตุหนึ่งไว้ในกฎหมายแล้วแต่ต่อมาภายหลังมีเหตุการณ์อื่นที่ไม่ได้กำหนดไว้ ทำให้เป็นการจำกัดดุลพินิจของศาลและพนักงานตรวจแรงงานในการวินิจฉัยข้อเท็จจริงในคดี จึงไม่ควรบัญญัติเหตุไว้ในมาตราดังกล่าว แต่ควรให้เป็นดุลพินิจของศาลและพนักงานตรวจแรงงานที่จะวินิจฉัยตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏในแต่ละเรื่องรวมถึงการใช้สิทธิโดยสุจริตเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

4.6.2 กรณีการจ่ายเงินเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

(1) การคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุอื่นใดนั้นควรมีหลักประกันการจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้เขียนเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 โดยกำหนดให้เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 นี้ถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และจากนิยาม “วันหยุด” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดวันหยุดไว้เพียง 3 ประเภท คือ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งไม่รวมถึงวันที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดเนื่องจากมีเหตุขัดข้องตามมาตรา 75 ซึ่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ไม่ได้บัญญัตินิยามวันหยุดไว้ทำให้การตีความกว้างกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งไม่สอดคล้องต้องกัน ดังนั้นจึงควรแก้ไขเพิ่มเติมบทนิยาม “วันหยุด” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้วันหยุดหมายความถึงวันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี และให้หมายความรวมถึงวันที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานตามมาตรา 75 ด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จึงได้ให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเมื่อแก้ไขเงินที่จ่ายตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างนั้นให้มีสถานะเป็น “ค่าจ้าง” สอดคล้องกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แล้วการคุ้มครองย่อมไปในทิศทางเดียวกันและปัญหาในการคุ้มครองแรงงานย่อมหมดไป กล่าวคือเมื่อเงินดังกล่าวมีสถานะเป็นค่าจ้างแล้ว อัตราดอกเบี้ยกรณีผิดนัด อัตราโทษ อายุความ ย่อมได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับกรณีค่าจ้าง

ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 75 มาตรา 5 และมาตรา 9 เป็นดังนี้

มาตรา 75 “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ในกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองตามกำหนดเวลาที่กำหนดการจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 70 และการจ่ายเงินนั้นต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยให้ถือว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองนั้นเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5

มาตรา 5 “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี และหมายความรวมถึงวันที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัยหรือเหตุอื่นใดด้วย”

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 สองหรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือไม่จ่ายเงินตามมาตรา 75 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอก

กล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดผ่อนร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสองและได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

(2) สำหรับปัญหาการคุ้มครองเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ผู้เขียนเห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงสิทธิวันหยุดวันลาต่างๆ ที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ เช่น การลาเพื่อการคลอดบุตร วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ฯลฯ นั้น มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้บัญญัติไว้นายจ้างต้องจ่ายหรือต้องจัดให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวหรือไม่ แต่ถ้าหากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้มีแผนดำเนินการในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวหรือมีข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับการจ่ายเงินสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยนายจ้างตกลงจะจ่ายให้ไม่ว่าจะเกิดเหตุสุดวิสัยหรือเหตุอื่นใดก็ตาม ก็จะทำให้การคุ้มครองแรงงานเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ผู้เขียนเห็นว่า จากปัญหาการหยุดกิจการด้วยเหตุภัยพิบัติจากปัญหาอุทกภัยเมื่อปี พ.ศ. 2554 หรือปัญหาการชุมนุมทางการเมืองนั้น การคุ้มครองสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นไม่ว่าจะเป็นกรณีการหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยหรือเหตุอื่นใด ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงเจรจาร่วมกันได้ตามหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งนี้ตามวิธีการของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานประνομข้อพิพาทควรต้องมีบทบาทในเชิงรุกเพื่อดำเนินการส่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งหากลูกจ้างต้องการได้รับความคุ้มครองสิทธิวันหยุด วันลา เช่น การลาคคลอด การหยุดพักผ่อนประจำปี หรือต้องการได้รับการคุ้มครองเรื่องสวัสดิการต่างๆ ก็สามารถเจรจาทกลงกันได้ภายใต้หลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและเมื่อตกลงกันได้ก็ย่อมได้รับความคุ้มครองตามข้อตกลงนั้น หากฝ่ายใดผิดข้อตกลงร่วมหรือไม่ดำเนินการตามแผนการประกันการจ้างงานหรือไม่จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามข้อตกลงร่วมฝ่ายปกครองก็ย่อมใช้มาตรการทางปกครองบังคับให้เป็นไปตามข้อตกลงนั้นได้ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความคุ้มครองสิทธิและเกิดความสงบสุขในวงการแรงงาน

จากปัญหาการคุ้มครองเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในระหว่าง การหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ถึงแม้ปัจจุบันยังขาดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ที่เป็นรูปธรรมในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยหรือเหตุอื่นใด แต่มาตรการทางด้าน การบริหารแรงงานสัมพันธ์ถือเป็นมาตรการหนึ่งที่ใช้แก้ไขปัญหาแรงงานในสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ เพื่อให้เหตุขัดข้องชั่วคราวนั้นผ่านพ้นไปได้โดยไม่กระทบต่อการจ้างงานและความสัมพันธ์อันดี ของนายจ้างกับลูกจ้าง การบริหารจัดการแรงงานด้วยการเจรจาตกลงร่วมกันระหว่างผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างถือเป็นหัวใจที่สำคัญในระบบทวิภาคีเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และการเลิกจ้าง ซึ่งมีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนทวีความรุนแรงและเกิดสภาวะการเผชิญหน้า กันมากขึ้น การแก้ไขปัญหาแรงงานสมควรที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องเสถียร ร่วมมือกันเพื่อให้เกิดความสงบสุขด้านแรงงาน ซึ่งระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาซึ่ง ความสงบสุขดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์เพื่อให้ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลได้รับเป็นแนวปฏิบัติดังนี้⁴

- 1) นายจ้างควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและผลการประกอบกิจการเป็นระยะ ตามสภาพความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยแก่ฝ่ายลูกจ้างได้
- 2) ในกรณีที่สถานประกอบกิจการประสบปัญหาจนต้องหยุดกิจการชั่วคราว ผู้แทน นายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างควรหารือร่วมกันดำเนินการทุกวิธีในการประหยัดค่าใช้จ่ายเท่าที่สามารถ ทำได้ เพื่อให้สถานประกอบกิจการดำเนินการต่อไปโดยไม่มี การเลิกจ้างหรือปิดกิจการถาวร
- 3) การดำเนินการเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างควรลดค่าใช้จ่ายที่มี ผลกระทบต่อลูกจ้างน้อยที่สุด นายจ้างควรรับฟังและคำนึงถึงความยินยอมพร้อมใจและการยอมรับ ของลูกจ้างส่วนใหญ่ในองค์กรหลักโดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อกดดันลูกจ้าง ให้ยอมรับ
- 4) ลูกจ้างพึงตระหนักและควรให้ความร่วมมือลดค่าใช้จ่ายรวมทั้งควรหลีกเลี่ยง การชุมนุมเผชิญหน้าด้วยความรุนแรงหรือใช้สิทธิโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน
- 5) ในกรณีที่การเจรจาหรือการร่วมปรึกษาหารือไม่สามารถบรรลุข้อยุติทั้งสอง ฝ่ายควรแจ้งเจ้าหน้าที่ทราบทันที เจ้าหน้าที่จะใช้วิธีการที่เป็นกลาง ยืดหยุ่น โดยสันติเพื่อหา แนวทางยุติปัญหานั้นบนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม
- 6) ผู้นำองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ควรมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน โดยยึดแนวทางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ด้วยกันได้อย่างสันติ

⁴ จาก มาตรการและแนวทางการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง และแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ในภาวะวิกฤต ปี 2551 (น. 14-15), โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

สหภาพแรงงาน สภาก่อการลูกจ้าง สภาก่อการนายจ้าง และผู้ประกอบการ
ควรปรึกษาร่วมกันในการแก้ไขปัญหาโดยหลักสุจริตใจ เพื่อเสริมสร้างสันติสุขในการบริหาร
แรงงานร่วมกัน⁵

7) กรณีที่ลูกจ้างหยุดงานเนื่องจากไม่สามารถเดินทางไปทำงานได้ นายจ้างควรจัด
วันหยุดให้ลูกจ้างได้หยุดตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงมีตามกฎหมาย และตามข้อบังคับในการทำงาน
เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ เป็นต้น หากจัดให้ลูกจ้างครบตามสิทธิแล้ว ยังมีการหยุด
ต่อเนื่องให้นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงสถานการณ์และ
การช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน

8) ในกรณีที่ลูกจ้างหยุดงานติดต่อกันเกินกว่า 3 วันทำงานเนื่องจากเหตุที่ไม่สามารถ
เดินทางไปทำงานได้ถือว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างขาดงาน โดยมีเหตุอันสมควร ดังนั้นนายจ้าง
ไม่ควรจะยกเหตุดังกล่าวมาเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หรือนายจ้างอาจช่วยเหลือลูกจ้าง
โดยไม่ถือว่าเป็นวันลาหรือเป็นความผิดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

9) ในกรณีที่นายจ้างมีสาขา นายจ้างสามารถโยกย้ายลูกจ้างไปทำงานตามสาขาอื่นได้
หรืออาจพิจารณาส่งลูกจ้างไปทำงานสถานที่อื่นที่นายจ้างได้ทำความตกลงไว้เป็นการชั่วคราวได้
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย คณะกรรมการ
สวัสดิการในสถานประกอบการ ควรร่วมมือกับนายจ้างในการตรวจสอบเกี่ยวกับ ไฟฟ้า
เครื่องจักร อาคารสถานที่และสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง

4.6.3 กรณีการแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ

(1) สำหรับปัญหาการแจ้งรายละเอียดต่างๆ กรณีหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ
นั้น ผู้เขียนเห็นว่า ควรแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 75 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
แรงงาน พ.ศ. 2541 ให้นายจ้างที่ประสงค์จะหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วนจะต้องแจ้ง
และเปิดเผยข้อมูลเป็นหนังสือให้แก่ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ ซึ่งข้อมูลที่นายจ้าง
จะต้องแจ้งนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้ เช่น เหตุผลที่นายจ้างมีความ
จำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว รายชื่อลูกจ้าง ระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราว กำหนดวันที่ให้ลูกจ้าง
กลับเข้ามาทำงาน เงินหรือสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว
แผนประกันรายได้หรือมาตรการต่าง ๆ รายละเอียดอื่น ๆ ซึ่งหลักเกณฑ์การแจ้งและรายละเอียดนั้น
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแบบที่อธิบดีกำหนด ไม่ควรกำหนดรายละเอียดในพระราชบัญญัติ

⁵ จาก กสร.รวมพลัง ฝ่าวิกฤตมหาอุทกภัยปี 2554 (น. 35, 91), โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน.

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจ การกำหนดรายละเอียดโดยเขียนหลักเกณฑ์ไว้ในพระราชบัญญัตินั้นย่อมไม่เหมาะสมเพราะหากสภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนไปอาจทำให้การแก้ไขนั้นทำได้ยากและไม่ทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้นควรกำหนดหลักเกณฑ์การแจ้งในกฎหมายลำดับรองคือให้เป็นอำนาจของฝ่ายบริหารเพราะง่ายและสะดวกต่อการแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมโดยให้เป็นอำนาจของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงแบบการแจ้ง โดยออกเป็นประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อกำหนดให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ ตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ เว้นแต่กรณีฉุกเฉินไม่สามารถแจ้งล่วงหน้าได้ตาม กำหนดเวลาดังกล่าว ให้นายจ้างแจ้งต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานโดยไม่ชักช้าในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ ดังนี้

มาตรา 75 วรรคสี่ “ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือโดยระบุ เหตุผล รายชื่อลูกจ้าง ระยะเวลา ที่หยุดกิจการชั่วคราว ตามหลักเกณฑ์และแบบที่อธิบดีกำหนด ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ เว้นแต่กรณีฉุกเฉิน ให้นายจ้างแจ้งต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบโดยไม่ชักช้าในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้”

อนึ่งการแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 วรรคสองนี้ กฎหมายกำหนดให้แจ้งเป็นหนังสือ ซึ่งวิธีการแจ้งนี้นายจ้างสามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตามมาตรา 18 ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 18 เดิม ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการ ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทาง ไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด” โดยเพิ่มความ “สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่น” เพื่อเพิ่มช่องทางในการแจ้งการ ดำเนินการหรือส่งเอกสารของนายจ้างได้หลากหลายขึ้น ซึ่งมาตรา 18 ที่แก้ไขใหม่โดยบัญญัติ เพิ่มเติมวิธีการแจ้งการดำเนินการ กล่าวคือ “ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้ง การดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจ แรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีที่อธิบดีประกาศ กำหนด”⁶ ดังนั้นหากกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินอย่างยิ่งที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการแจ้งเป็นหนังสือได้

⁶ จาก คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (น. 144-146), โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

ด้วยตนเองก็สามารถแจ้งโดยโทรสารหรือโทรศัพท์ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการของนายจ้างหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงานหลายมาตรา เช่น การแจ้งการจ้างหรือการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 45 การส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา 108 และมาตรา 110 การยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือ

ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา 115/1 แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวล่วงหน้าต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 75 การแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างที่จะเลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 121

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 ข้อ 4 กำหนดว่า ในกรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้นายจ้างแจ้ง ณ สถานที่ดังต่อไปนี้⁷

กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ที่ให้นายจ้างมีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในเขตซึ่งได้แก่กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดังต่อไปนี้

(ก) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตดุสิต เขตพระนคร และเขตสัมพันธวงศ์

(ข) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2 สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางเขน เขตบางซื่อ และเขตหลักสี่

(ค) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 3 สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตดินแดง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตห้วยขวาง

(ง) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 4 สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตจอมทอง เขตทุ่งครุ เขตบางขุนเทียน เขตบางคอแหลม เขตบางบอนและเขตราษฎร์บูรณะ

(จ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 5 สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตสาทร และเขตยานนาวา

⁷ ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2547.

(ฉ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 6 สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคลองเตย เขตบางนา เขตประเวศ เขตพระโขนง เขตวัฒนาและเขตสวนหลวง

(ช) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 7 สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคลองสามวา เขตบึงกุ่ม เขตมีนบุรี เขตลาดกระบัง เขตสะพานสูงและเขตหนองจอก

(ซ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 8 สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคันนายาว เขตบางกะปิ เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตบางบอนและเขตสายไหม

(ฅ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 9 สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตทวีวัฒนา เขตตลิ่งชัน เขตบางแค เขตบางพลัด เขตภาษีเจริญและเขตหนองแขม

(ณ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคลองสาน เขตธนบุรี เขตบางกอกน้อย และเขตบางกอกใหญ่

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่นายจ้างมีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในเขตสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

(2) สำหรับปัญหาเรื่องการบังคับใช้มาตรการทางอาญาและทางปกครองนั้น ผู้เขียนเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและมีบทลงโทษทางอาญา นอกจากนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีมาตรการทางปกครองโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งทางปกครองเป็นหนังสือให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ หากนายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดถือเป็นการขัดคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต้องถูกดำเนินคดีอาญา แต่กำหนดโทษสำหรับความผิดฐานฝ่าฝืนมาตรา 75 นั้น กฎหมายกำหนดไว้เพียงระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าอัตราโทษต่ำเกินไปไม่สามารถยับยั้งการกระทำความผิดได้และทำให้การบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพเนื่องจากอายุความในการดำเนินคดีเพียง 1 ปี ผู้ประกอบการที่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจสูงอาจเลือกที่จะกระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายโดยยอมเสียค่าปรับแทนหากผลประโยชน์ที่ได้รับในการหลบเลี่ยงกฎหมายมากกว่าอัตราโทษที่กำหนด ดังนั้นโทษปรับเพียงอย่างเดียวย่อมไม่สามารถยับยั้งการกระทำความผิดของเจ้าของสถานประกอบกิจการได้ ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่า

ควรแก้ไขอัตราโทษดังกล่าวให้สูงขึ้นเท่ากับการฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้าง และแก้ไขบทบัญญัติมาตราที่เกี่ยวข้องเป็นดังนี้

มาตรา 144 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47 มาตรา 70 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 75 วรรคสาม มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 107 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 มาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 39/1 มาตรา 42 มาตรา 47 มาตรา 48 มาตรา 49 หรือมาตรา 50 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 146 แก้ไขโดย ตัดข้อความคำว่า “มาตรา 75 วรรคหนึ่ง” ออก แล้วแก้ไขเป็น นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 45 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 65 มาตรา 66 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 77 มาตรา 99 มาตรา 105 วรรคสอง มาตรา 108 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115 มาตรา 117 หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 139(2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 149 แก้ไขเป็น นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 มาตรา 55 มาตรา 75 วรรคสี่ มาตรา 90 วรรคสอง มาตรา 110 หรือมาตรา 116 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

สำหรับหลักเกณฑ์และแบบที่อธิบดีกำหนด ตามที่ผู้เขียนเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 75 วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นควรกำหนดหลักเกณฑ์และแบบการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราว (โปรดดูในภาคผนวก ก.)

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การหยุดกิจการชั่วคราว ถือเป็นมาตรการชะลอการเลิกจ้างอย่างหนึ่งที่ทำให้การจ้างงานสามารถดำเนินต่อไปได้โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นหลักการคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติขึ้นใหม่โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้มีรายได้สำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนหรือครอบครัวระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวและในทางกลับกันยังให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างในการลดภาระค่าใช้จ่ายระหว่างที่ประสบปัญหาหรือวิกฤตการณ์จนมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วย ซึ่งในปัจจุบันเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งต้องหยุดกิจการชั่วคราวหรือต้องปิดกิจการอย่างถาวรส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมาก เช่น เหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองเพื่อกดดันรัฐบาลจากฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับการบริหารของฝ่ายรัฐบาลจนบานปลายกลายเป็นการก่อการจลาจลทำให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงความเชื่อมั่นในการลงทุนของต่างประเทศ เหตุการณ์มหาอุทกภัยร้ายแรงเมื่อปี พ.ศ. 2554 ได้สร้างความเสียหายอย่างมากต่อผู้ประกอบการ ลูกจ้าง นายจ้างและประเทศชาติ เนื่องจากปริมาณน้ำที่มีจำนวนมากเป็นประวัติการณ์ ประกอบกับความสามารถในการระบายน้ำออกสู่ทะเลมีข้อจำกัด ทำให้เหตุการณ์เข้าขั้นวิกฤตและร้ายแรงที่สุดในรอบหลายสิบปีที่ผ่านมาเกินกว่าการบริหารจัดการในภาวะปกติจะรับมือได้¹ สถานประกอบการหลายแห่งต้องหยุดกิจการโดยไม่มีกำหนดหรือต้องย้ายสถานประกอบการไปตั้งที่อื่นเนื่องจากไม่มั่นใจการแก้ปัญหาอุทกภัยของรัฐบาล นอกจากนี้เหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของประเทศไทยอย่างมากทำให้สถานประกอบการต้องหยุดกิจการชั่วคราว ได้แก่ เหตุภัยธรรมชาติต่าง ธรณีพิบัติ สึนามิ แผ่นดินไหว ฯลฯ ดังนั้นการแก้ปัญหาด้านแรงงานในสภาวะวิกฤติให้สถานประกอบการผ่านพ้นสภาวะนั้นไปได้โดยกระทบต่อการดำเนินธุรกิจน้อยที่สุดนั้น นอกจากรัฐจะต้องมีมาตรการ

¹ กสร.รวมพลัง ฝ่าวิกฤตมหาอุทกภัยปี 2554. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. หน้า 1. และ หน้า 2.

หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมแล้ว การแก้ปัญหาจะบรรลุผลได้ต้องอาศัยความร่วมมือของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรนายจ้างลูกจ้าง รวมทั้งภาครัฐด้วย

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวพบว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ได้มีบทบัญญัติกรณีดังกล่าวไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 และแม้บทบัญญัตินี้ดังกล่าวจะได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ก็ตาม แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวยังขาดความชัดเจนหลายประการ กล่าวคือ มิได้บัญญัติมาตรการคุ้มครองแรงงานกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย และแม้กฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานก็ตาม แต่เงินดังกล่าวยังไม่มีหลักประกันว่าต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพสำหรับลูกจ้างระดับล่าง ประกอบกับบทบัญญัติมาตรา 75 ดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่เขียนไว้อย่างกว้าง ๆ และการตีความนิยาม “ค่าจ้าง” ที่ไม่สอดคล้องต้องกันของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 รวมถึงการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวล่วงหน้าต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานนั้นกฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดใดบ้างที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบสาเหตุความจำเป็นได้ เช่น เหตุผลของการหยุดกิจการชั่วคราว รายชื่อลูกจ้าง ระยะเวลา ฯลฯ ซึ่งทำให้ลูกจ้างไม่สามารถรับทราบข้อมูลที่เพียงพอ และก่อให้เกิดปัญหาต่อแรงงานสัมพันธ์ได้หลายประการ ซึ่งผู้เขียนสามารถสรุปปัญหาในการคุ้มครองแรงงานกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ดังนี้

1. ปัญหาในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย

ในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังขาดมาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย ซึ่งเหตุสุดวิสัยนั้นทำให้การชำระหนี้ของนายจ้างเป็นพันวิสัยนายจ้างย่อมไม่มีหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นตามหลักสัญญาต่างตอบแทน ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนไม่มีรายได้ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว และเป็นเหตุผลักดันให้ลูกจ้างต้องลาออกจากงานไปเอง ทำให้เกิดความไม่สงบในการจ้างแรงงานจึงมีการเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้างและองค์กรลูกจ้างมากขึ้นให้มีการคุ้มครองในกรณีดังกล่าวให้เกิดความเป็นธรรม

ปัญหาระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 มิได้กำหนดเวลาที่นายจ้างสามารถอ้างความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราวไว้แสดงว่านายจ้างสามารถหยุดกิจการชั่วคราวนานเท่าใดก็ได้ตามความจำเป็นของนายจ้างหรือจนกว่าเหตุสุดวิสัยนั้นจะหมดไป ซึ่งหากเหตุสุดวิสัยหรือเหตุขัดข้องนั้นทำให้นายจ้างต้องหยุด

กิจการเป็นระยะเวลาอันยาวนานไปโดยที่นายจ้าง ไม่มีแผนการดำเนินการในการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ชัดเจนยอมทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน และเป็นเหตุผลักดันให้ลูกจ้างต้องออกจากงานไปเอง โดยที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

2. ปัญหาในเรื่องการจ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

1) ปัญหาการคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือ แม้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จะแก้ไขเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างโดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เป็นร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานก็ตาม แต่เงินดังกล่าวยังไม่เป็นหลักประกันว่านายจ้างต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด (ปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับที่ 7 กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าวันละ 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศ) เมื่อพิจารณาถึงค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันแล้วเห็นว่าเงินดังกล่าวนั้นอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้างระดับล่างหรือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันที่ได้รับค่าจ้างเพียงค่าจ้างขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ซึ่งโดยปกติรายได้ที่ลูกจ้างได้รับเต็มจำนวนในแต่ละเดือน ก็ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพอยู่แล้ว หากลูกจ้างได้รับเงินเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราวโดยไม่มีรายได้อื่นอีก ย่อมทำให้ลูกจ้างระดับล่างเดือดร้อนเกินควร

2) ปัญหาที่เกิดจากการบัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” ของกฎหมายสองฉบับที่ไม่สอดคล้องกัน ได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทำให้การคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันทั้ง ๆ ที่เป็นเงินอย่างเดียวกัน กล่าวคือ เงินที่นายจ้างจ่ายในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้น มิใช่ค่าจ้างตามนิยามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จากปัญหาดังกล่าว เห็นได้ว่าการบัญญัติกฎหมายที่แตกต่างกันทำให้การคุ้มครองลูกจ้างแตกต่างกัน เมื่อเงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วจึงทำให้การคุ้มครองแรงงานนั้นแตกต่างจากการบทยุติการคุ้มครองค่าจ้าง เช่น กำหนดเวลาการจ่ายเงิน อัตราโทษอาญา อายุความดำเนินคดีแพ่งและอาญา อัตราดอกเบี้ยกรณีผิดนัด ฯลฯ

3) ปัญหากำหนดเวลาการจ่ายเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือเนื่องจาก เงินที่ นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนั้นไม่เป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติ คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายก็มิได้กำหนดเวลาการจ่ายเงินไว้เป็นการเฉพาะเหมือนเช่นเงิน ประเภทอื่นดังเช่น กำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 70 เป็นการเฉพาะให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง ปัญหาดังกล่าวเป็นผลให้ นายจ้างอาจใช้สิทธิไม่สุจริตโดยประวิงเวลาการจ่ายเงินหรือกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงอื่นใดให้ลูกจ้าง เสียเปรียบในการใช้สิทธิเรียกร้องต่าง ๆ รวมถึงเกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายหลายประการ

4) ปัญหาการคุ้มครองสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้าง เช่น ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือต่าง ๆ รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งลูกจ้างเคยได้รับเป็นปกติก่อนที่นายจ้างจะสั่งให้หยุด กิจการชั่วคราวนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติให้ครอบคลุมถึงเรื่องการคุ้มครอง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการชั่วคราวไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายให้แก่ ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวหรือไม่ เพียงใด ตลอดจนสิทธิวันหยุดวันลาในระหว่าง การหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ซึ่งหากในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างเพียง ร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานเท่านั้นแต่ไม่ได้รับสวัสดิการที่เคยได้รับหรือได้รับสวัสดิการที่ ลดลงโดยไม่เป็นธรรมแล้วลูกจ้างย่อมเดือดร้อนเกินควร ดังนั้นปัญหาดังกล่าวจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ นายจ้างลูกจ้างขาดแนวทางในการคุ้มครองการจ้างงานให้เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

3. ปัญหาในการแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวต่อเจ้าหน้าที่รัฐ

กล่าวคือ แม้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะได้แก้ไข เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 วรรคสองโดยกำหนดให้นายจ้าง ต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตาม วรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ แต่บทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้ง รายละเอียดข้อมูลอะไรบ้างต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ เช่น เหตุผล ระยะเวลา รายละเอียดของลูกจ้าง กำหนดการจ่ายเงิน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในระหว่าง หยุดกิจการ แผนการดำเนินการ ฯลฯ เพื่อตรวจสอบเหตุความจำเป็นที่ต้องหยุดกิจการซึ่งอาจทำให้ ลูกจ้างไม่สามารถรับทราบข้อมูลที่เพียงพอและก่อให้เกิดปัญหาต่อแรงงานสัมพันธ์ได้ หลายประการ พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้รับข้อมูลที่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการส่งเสริม ความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ทำให้เกิดความไม่สงบใน สังคม และสำหรับระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้านั้นอาจไม่เหมาะสม เนื่องจากบางเหตุการณ์นายจ้างไม่สามารถจะแจ้งล่วงหน้าได้ เช่น สารเคมีรั่วไหล เพลิงไหม้โรงงาน

เหตุขัดข้องของเครื่องจักร หรือเหตุสุดวิสัย ซึ่งการไม่เจ้านั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดโทษทางอาญาไว้ด้วย

1) ปัญหาในการบังคับใช้มาตรการทางอาญา กล่าวคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและมีบทลงโทษทางอาญากรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติดังกล่าวซึ่งพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติตามที่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับการฝ่าฝืนไม่จ่ายเงินแก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท และกรณีไม่แจ้งการหยุดล่วงหน้ามีโทษปรับไม่เกิน 10,000 บาท อายุความการดำเนินคดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 95 กำหนดไว้เพียง 1 ปี เท่านั้นซึ่งถือว่ากฎหมายกำหนดโทษทางอาญาต่ำเกินไปและไม่สอดคล้องกับกรณีการค้างจ่ายค่าจ้างซึ่งกำหนดโทษไว้สูงกว่านั้นทำให้มาตรการบังคับทางปกครองและทางอาญานั้นสิ้นเกินไปและขาดประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาผลกระทบจากการฝ่าฝืนกฎหมายเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากการฝ่าฝืนกฎหมายแล้วเห็นได้ว่าโทษปรับนั้นไม่สามารถยับยั้งการกระทำผิดของนายจ้างได้นั้น นายจ้างจึงมักประวิงเวลาเพื่อให้อายุความดำเนินคดีอาญาขาดไปลูกจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

2) ปัญหาการดำเนินคดีแพ่ง กล่าวคืออายุความดำเนินคดีแพ่งแตกต่างกับกรณีค้างจ่ายค่าจ้างซึ่งกำหนดอายุความไว้สองปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยถือว่านายจ้างผิดนัดทันทีโดยลูกจ้างไม่ต้องทวงถามให้ชำระค่าจ้างก่อน แต่กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงิน ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 นั้น เมื่อกฎหมายมิได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจ่ายเมื่อใด ลูกจ้างจึงต้องทวงถามให้นายจ้างจ่ายเงินก่อน หากนายจ้างไม่จ่ายให้ต้องถือว่านายจ้างผิดนัดตามหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป ซึ่งอัตราดอกเบี้ยกรณีนายจ้างผิดนัดจ่ายค่าจ้างและเงินตามมาตรา 75 นั้นแตกต่างกัน (ร้อยละ 15 ต่อปี กรณีไม่จ่ายค่าจ้าง และ ร้อยละ 7.5 ต่อปี กรณีไม่จ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75) ดังนั้นการใช้สิทธิเรียกร้องทางแพ่งรวมถึงการนับอายุความ จึงไม่อาจนับระยะเวลาและใช้อายุความเช่นกรณีการฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างได้ ดังนั้นการที่กฎหมายไม่กำหนดเวลาการจ่ายไว้เป็นการเฉพาะและสถานะของเงินดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้างนั้น จึงทำให้เกิดปัญหาในการคุ้มครองแรงงาน

จากปัญหาที่กล่าวข้างต้นสรุปว่า ปัจจุบันมิได้มีบทบัญญัติมาตรการคุ้มครองแรงงานกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย และแม้กฎหมายจะแก้ไขโดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานก็ตาม แต่เงินดังกล่าวยังไม่มียกเว้นว่าต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพสำหรับลูกจ้างระดับล่าง

ประกอบกับบทบัญญัติมาตรา 75 ดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่เขียนไว้อย่างกว้าง ๆ และการบัญญัติ นิยาม “ค่าจ้าง” ที่ไม่สอดคล้องต้องกันของกฎหมายทั้งสองฉบับ ปัญหาการคำนวณระยะเวลาการ หยุดกิจการชั่วคราว กำหนดเวลาการจ่ายเงิน มาตราการบังคับทางอาญาและทางปกครอง รวมถึงการ ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวล่วงหน้าต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจ แรงงานนั้นกฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดใดบ้างที่จำเป็นเพื่อให้พนักงาน ตรวจแรงงานตรวจสอบสาเหตุความจำเป็นได้

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจากปัญหา การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยศึกษา เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศแล้ว ผู้เขียนเห็นว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ยังขาดมาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย และขาดความชัดเจนในการคุ้มครองแรงงานหลายประการ ดังนั้น ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะให้นำ มาตรการที่เหมาะสมมาปรับใช้รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1. สำหรับการคุ้มครองแรงงานกรณีนายจ้างหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยนั้นควรนำ มาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีมาเป็นแนวทางการคุ้มครองลูกจ้าง แต่สำหรับ การให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้วินิจฉัยการจ่ายเจดังกกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ไม่เหมาะสมกับประเทศไทยเพราะนายจ้างและลูกจ้างอาจไม่พอใจคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์และอาจอุทธรณ์คำสั่งเพื่อประวิงเวลา ทำให้การเยียวยาไม่ได้รับความรวดเร็วและเป็นธรรม ดังนั้นควรกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นจำนวนตายตัว โดยผู้เขียนเห็นว่าภายใต้ การเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข นายจ้างควรมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างอยู่บ้าง ดังนั้นควรกำหนดให้นายจ้าง ต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ ลูกจ้างทำงานแต่จำนวนเงินที่จ่ายต้องมีหลักประกันไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ กฎหมายกำหนด

สำหรับปัญหาระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานของ ประเทศอังกฤษนั้น กำหนดให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยได้รับเงินช่วยเหลือและ หากลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานกับนายจ้างอีกให้นับระยะเวลาทำงานต่อเนื่องกันไปและกฎหมาย คุ้มครองแรงงานของประเทศแคนาดาได้กำหนดระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราวไว้ ผู้เขียน เห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยควรนำมาตรการดังกล่าวมาใช้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างด้วย

แต่สำหรับการกำหนดระยะเวลาสูงสุดที่นายจ้างสามารถอ้างเพื่อหยุดกิจการนั้นไม่สมควรกำหนดตายตัวเหมือนเช่นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแคนาดาเพราะบางกรณีนายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลาสั้นก็ได้ ดังนั้นควรปล่อยให้ศาลพิจารณาที่จะตีความให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

2. สำหรับปัญหาการคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว แม้กฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานก็ตาม แต่การจ่ายเงินดังกล่าวก็ไม่มีหลักประกันว่าต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้างระดับล่าง ดังนั้น ผู้เขียนเสนอแนะว่าควรแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้การคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยหรือเหตุอื่นใดนั้น เงินที่นายจ้างต้องจ่ายนั้นต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงาน

สำหรับการเหตุหยุดกิจการชั่วคราวนั้นแม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและประเทศญี่ปุ่นจะกำหนดเหตุที่นายจ้างอ้างเพื่อหยุดกิจการได้โดยกำหนดไว้ในกฎหมาย แต่สำหรับประเทศไทยนั้น ผู้เขียนเห็นว่าหากกำหนดเหตุที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแล้วย่อมไม่สามารถจะระบุครอบคลุมได้ทั้งหมดและเป็นการจำกัดดุลพินิจของศาลและพนักงานตรวจแรงงานในการตีความเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ดังนั้นจึงควรปล่อยให้ไปตามข้อเท็จจริงในแต่ละกรณี

สำหรับปัญหาความไม่ชัดเจนจากการบัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทำให้การคุ้มครองแรงงานไม่สอดคล้องต้องกัน ผู้เขียนเสนอแนะให้แก้ไขบทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้เงินดังกล่าวถือเป็นค่าจ้างและกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวตามงวดการจ่ายค่าจ้าง และแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 5 นิยาม “วันหยุด” โดยให้หมายความรวมถึงวันที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดกิจการชั่วคราวในกรณีเหตุสุดวิสัยและเหตุจำเป็นอื่นใดด้วย ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ เช่น กำหนดจ่ายเงิน การใช้สิทธิเรียกร้อง อายุความ อัตราดอกเบี้ย มาตรการทางอาญาและทางปกครอง ฯลฯ ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมและทำให้การคุ้มครองแรงงานของกฎหมายสองฉบับไปในทิศทางเดียวกัน

สำหรับปัญหาการคุ้มครองสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว พนักงานตรวจแรงงานควรใช้วิธีการส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้นายจ้างลูกจ้างมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องดังกล่าวให้เหมาะสมและเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3. สำหรับปัญหาการแจ้งเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งรายละเอียดข้อมูลที่จำเป็นต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ เพื่อสามารถใช้มาตรการทางปกครองและมาตรการทางอาญาได้อย่างเหมาะสม โดยควรกำหนดหลักเกณฑ์การแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวในกฎหมายลำดับรองเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม (ตามหลักเกณฑ์และแบบที่อธิบดีกำหนด) และกำหนดข้อยกเว้นในกรณีมีเหตุฉุกเฉินที่ไม่สามารถแจ้งล่วงหน้าต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ ส่วนอัตราโทษนายจ้างผู้ฝ่าฝืนไม่จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 นั้นควรกำหนดอัตราโทษเพิ่มขึ้นให้มีโทษเช่นเดียวกับกรณีฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้าง ในส่วนดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดควรกำหนดให้มีอัตราเดียวกับกรณีค้างจ่ายค่าจ้างซึ่งกำหนดไว้ในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

ดังนั้นผู้เขียนขอเสนอแนะให้แก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับการหยุดกิจการชั่วคราวเป็นดังนี้

มาตรา 75 “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ในกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองตามกำหนดเวลาที่กำหนดการจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 70 และการจ่ายเงินนั้นต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยให้ถือว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองนั้นเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5

ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือโดยระบุ เหตุผล รายชื่อลูกจ้าง ระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราว ตามหลักเกณฑ์และแบบที่อธิบดีกำหนด ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ เว้นแต่กรณีฉุกเฉิน ให้นายจ้างแจ้งต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบโดยไม่ชักช้าในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้”

มาตรา 5 แก้ไขเป็น “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี และหมายความรวมถึงวันหยุดอื่น ๆ

มาตรา 9 แก้ไขเป็น ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสองหรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือไม่จ่ายเงินตามมาตรา 75 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดผ่อนร้อยละสิบห้าต่อปี

มาตรา 144 แก้ไขเป็น นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 10 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39/1 มาตรา 40 มาตรา 42 มาตรา 43 มาตรา 46 มาตรา 47/70 มาตรา 71 มาตรา 72 **มาตรา 75 วรรคสาม** มาตรา 76 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 มาตรา 107 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 มาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 146 แก้ไขโดย ตัดข้อความคำว่า “มาตรา 75 วรรคหนึ่ง” ออกแล้วแก้ไขเป็น นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 45 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 65 มาตรา 66 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 77 มาตรา 99 มาตรา 105 วรรคสอง มาตรา 108 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115 มาตรา 117 หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตาม มาตรา 120 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 139 (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 149 แก้ไขเป็นนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 มาตรา 55 **มาตรา 75 วรรคสี่** มาตรา 90 วรรคสอง มาตรา 110 หรือมาตรา 116 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

สำหรับหลักเกณฑ์และแบบที่อธิบดีกำหนด ตามที่ผู้เขียนเสนอนั้น โปรดดูแบบการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวตามผู้เขียนเสนอไว้ในภาคผนวก 1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นอกจากแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ผู้เขียนเห็นควรเสนอแนะมาตรการทางด้านการบริหารต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากนายจ้าง ลูกจ้าง ภาครัฐ เพื่อช่วยเหลือเยียวยาผู้ประกอบการให้พ้นสภาวะวิกฤติชั่วคราวนั้นไปได้ รวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ

(1) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปัจจุบันได้จ่ายเงินช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งรายได้ของกองทุนมาจากเงินสนับสนุนของรัฐ เงินค่าปรับ ฯลฯ แต่ปัจจุบันยังไม่มี

การกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองกรณีอื่น ๆ และยังมีได้ออกกฎกระทรวงเพื่อเก็บเงินสมทบจาก นายจ้างลูกจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าในกรณีที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยหรือ ด้วยความจำเป็นอื่นใด กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างควรออกระเบียบหรือหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน ช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างและให้นายจ้างกู้ยืมเงินเพื่อแก้ไขเหตุขัดข้องนั้น

(2) มาตรการชะลอการเลิกจ้าง เป็นมาตรการเพื่อคุ้มครองการจ้างงานให้คงอยู่ต่อไป และทำให้ลูกจ้างมีงานทำโดยที่นายจ้างยังสามารถดำเนินกิจการเพื่อให้ผ่านพ้นภาวะวิกฤติไปได้ ซึ่งหากจำเป็นต้องเลิกจ้างแล้วลูกจ้างควรมีช่วงเวลาที่สามารถหางานใหม่ทำได้และในทางกลับกัน นายจ้างกับลูกจ้างก็ไม่เสียสัมพันธอันดีต่อกัน การหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ถือเป็นมาตรการเลิกจ้างอย่างหนึ่งซึ่งนายจ้างและลูกจ้างควรร่วมมือกัน มาตรการชะลอการเลิกจ้างอื่น ๆ เช่น การตกลง ลดชั่วโมงทำงาน การตกลงปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การตกลงพักงานชั่วคราว การร่วมลด ค่าใช้จ่ายบางประการ เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ และรายจ่ายด้านสวัสดิการที่เกินสมควร ฯลฯ

(3) มาตรการทางด้านภาษี การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นนายจ้างย่อมได้รับผลกระทบ จากการดำเนินธุรกิจเนื่องจากต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพียงลำพัง ดังนั้นรัฐควรใช้มาตรการ ทางด้านภาษีต่าง ๆ เช่น การส่งออกและนำเข้ามาขายภายในประเทศก็ควรได้รับการผ่อนผันในเรื่อง การลดภาษีบ้างโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่นำเข้ามา ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานมากขึ้นเพียงใด เป็นตัวกำหนดในการเก็บภาษีในส่วนนี้ ทั้งนี้เพื่อผู้ประกอบการมีกำลังใจในการผลิต

(4) มาตรการทางการเงิน รัฐบาลควรเยียวยาในด้านสภาพคล่องเพื่อให้มีเงินทุน หมุนเวียนในวงจรธุรกิจของผู้ประกอบการเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่าย ค่าวัสดุ ค่าแรงงาน เช่น หาแหล่ง เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้ระยะเวลาผ่อนชำระยาวแก่ผู้ประกอบการ

(5) มาตรการด้านการตลาด โดยใช้มาตรการ เช่น มีนโยบายส่งเสริมให้คนในชาติใช้ สินค้าที่ผู้ประกอบการเหล่านั้นเป็นผู้ผลิต ประชาสัมพันธ์จัดงาน โครงการแสดงสินค้า ผู้ประกอบการ ที่ได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐตามนโยบายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

(6) การบริหารแรงงานสัมพันธ์ ถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารทรัพยากร บุคคล มีบทบาทค่อนข้างมากในการดำเนินนโยบาย หรือกำหนดกลยุทธ์เพื่อลดขนาดทางด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพราะเป้าหมายของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

DPUC

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กมลชัย รัตนสกวาวงศ์. (ม.ป.ป.). *แนวความคิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน* (เอกสารประกอบทางวิชาการกรมแรงงาน). กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2542). *รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน พ.ศ. 2540*. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- _____. (2545). *ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. 2543*. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- _____. (2551). *มาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2539). *การเลิกจ้างและการลาออก*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- _____. (2540). *สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง*. กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ.
- _____. (2541). *กฎหมายแรงงานกับการบริหารบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ.
- _____. (2546). *การดำเนินคดีในศาลแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- _____. (2551). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- คณิต ฅ นคร. (2521). “ผู้เสียหายในคดีอาญา.” *กฎหมายปริทรรศน์, วารสารอัยการ*, 1(1). กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- _____. (2523, มกราคม). “คุณธรรมทางกฎหมายกับการใช้กฎหมายอาญา.” *วารสารอัยการ*, 3(25). กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์.
- คำชี้แจงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2546). *ขอความร่วมมือสถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- จิรพงษ์ ตรงวิณิชนาม. (2547). *การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่ได้เป็นเวลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- คลนิมิต มหาวิระ. (2553). *ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ทรงพล แก้วจุลกาลญจน์. (2556). *มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ: ศึกษาเฉพาะการจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย และการจ่ายเงินสมทบกรณีอุทกภัย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ ร้อยเอกวิทย์ ชะนะภัย. (2545) *มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้าง (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2532). *กฎหมายแรงงาน (คำอธิบาย)*. กรุงเทพมหานคร: ศรีเมืองการพิมพ์.
- _____. (2535). *กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (กฎหมายแรงงาน)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- _____. (2541). *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: ชวนพิมพ์.
- _____. (2546). *มาตรการทางกฎหมายในการจ้างงานและคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- _____. (2551). *เจาะประเด็นสำคัญในกฎหมายแรงงาน (เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงานกับปัญหาแรงงาน)*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- ธีระ หงส์เจริญ. (2524). *ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิคม จันทรวิฑูร. (2517). *วิวัฒนาการของสมาคมลูกจ้าง*. กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน.
- _____. (2524). *แรงงานไทย: การเดินทางที่ยาวนาน*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- _____. (2530). *กฎหมายจ้างแรงงาน ความคิดและปัญหา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2531). *ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิชาภา ภูกานดาวงศ์. (2553). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2543). “คัดค้านนายจ้างอ้างมาตรา 75 สั่งหยุดงานชั่วคราวจ่ายค่าแรงครึ่งหนึ่ง.” *วารสารแรงงานปริทัศน์ (ฉบับพิเศษ)*. น. 30-33.
- _____. (2543, มีนาคม). “ความพ่ายแพ้รายแรกของคดีมาตรา 75.” *วารสารแรงงานปริทัศน์*, 14(3), น. 29-30.

- _____. (2544, ตุลาคม). “มาตรา 75 กับความล้มเหลวของบทบาทรัฐ.” *วารสารแรงงานปริทัศน์*, 15(10), น. 20-23.
- _____. (2545, สิงหาคม). “การแก้ไขปัญหาล้างค้ำใช้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 75.” *วารสารแรงงานปริทัศน์*, 16(8), น. 20-21.
- _____. (2546, เมษายน). “จับชีพจรการเคลื่อนไหวแก้ปัญหามาตรา 75.” *วารสารแรงงานปริทัศน์*, 17(18), น. 8-11.
- _____. (2547, สิงหาคม). “สรุปสัมมนาปัญหาและอุปสรรคการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541.” *วารสารแรงงานปริทัศน์*, 18(10), น. 16-17.
- _____. (2554, พฤศจิกายน). “วิเคราะห์มาตรา 75 และค่าจ้าง 75 % กรณีนำท่วมโรงงาน.” *วารสารแรงงานปริทัศน์*, 28(292), น. 8.
- ปกป้อง ศรีสนิท. (2553, 3 กันยายน). “การวิเคราะห์โทษทางอาญาด้วยหลักนิติเศรษฐศาสตร์.” *วารสารนิติศาสตร์*, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. (2524). *การเลิกจ้างและค่าชดเชย* (คำอธิบายกฎหมายแรงงาน). กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- _____. (2528). *การบอกกล่าวล่วงหน้าและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม* (คำอธิบายกฎหมายแรงงาน). ม.ป.ท.
- _____. (2534). *คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: ประยูรวงศ์.
- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.
- ประสิทธิ์ชัย จันทร์หอม. (2548). *ปัญหาการจำกัดสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน* (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีดี เกษมทรัพย์. (2526). *กฎหมายแพ่ง: หลักทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมศาสตร์.
- ไพฑูริย์ เอกจรรย์กร. (2540). *คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน* *จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์* *เจ้าสำนักโรงแรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- พงษ์รัตน์ เกรือกกลิ่น. (2552). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- _____. (2553). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- พรชัย เลื่อนฉวี. (2552). *กฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมือง* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.

ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (2524). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2529). *เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 1-6*.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

รัชดาภรณ์ ทองสุข. (2544). *คำขดเขยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (รายงานผลการวิจัย)*.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2537). *กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร:

วิญญูชน.

_____. (2538). *ทำสัญญาจ้างอย่างไรจึงไม่เสียเปรียบ*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

จิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2531). *รวมกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

_____. (2540). *รวมกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

_____. (2540). *สัญญาจ้างแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

_____. (2547). *ย่อหลักกฎหมายแรงงาน: พื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 20)*.

กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.

_____. (2553). *ย่อหลักกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 24)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

วิชชุดา ยิ้มรุ่งเรือง. (2548). *ปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมาย*

คุ้มครองแรงงาน: ศึกษากรณีมาตรา 75 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท).

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิทย์ ชะนะภักย์. (2543). *การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมาย (วิทยานิพนธ์*

ปริญญาโท). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วินัย ลู่วิโรจน์. (2530, มีนาคม). “คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น: สัญญาจ้างแรงงาน”

วารสารศาลแรงงาน, 7(3).

วิลาศ วรรณแสง และ คณะ. (2555). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ศึกษากรณี*

การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 (ผลงานอบรมนักกฎหมายภาคีรัฐันที่ 14).

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

- สตุดี สินไชย. (2550). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. (2538). *โครงการศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างในภาคราชการ ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร.
- สะอาด โกมลบุญย์. (2532). “ค่าจ้างขั้นต่ำ.” *วารสารศาลแรงงาน*.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). *วารสารกฎหมายปกครอง*, 27(1). กรุงเทพมหานคร: พี. เอ. ลีฟวิ่ง.
- สุณี นัฏราคม. (2528). *ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง*. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- _____. (2528). *ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดาศิริ วสวงศ์. (2522). *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: ศรีอนันต์.
- _____. (2535). *คำบรรยายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร: แสงสุทธิการพิมพ์.
- _____. (2537). *คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ.
- หยุด แสงอุทัย. (2500). *คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร.
- อรวรรณ เกษร. (2550). *หน้าที่จ่ายเงินให้ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชติ เสรีรักษ์. (2551). *คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551*. (ผลงานทางวิชาการ). กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- อารยา ศรีเทพ. (2542). *สิทธิของลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุดม เพ็ญพูน. (ม.ป.ป.). “*ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน*” ทำเนียบผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน. กรุงเทพมหานคร.
- เอกสารประกอบการสัมมนา. (2547, 1 ธันวาคม). “*เปรียบเทียบหลักกฎหมายข้อสัญญาจำกัดสิทธิในสัญญาจ้างแรงงานของเยอรมัน อเมริกา อังกฤษ และญี่ปุ่น*.” 25 ปี ศาลแรงงานไทย. (ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร.

ภาษาต่างประเทศ

British Columbia Government. Retrieved December 12, 2013, from www.labour.gov.bc.ca.2006

Cdpcambodia. Retrieved December 12, 2013, from www.cdpcambodia.org/labor_law.asp

Department of Labor and Employment. Retrieved December 12, 2013, form

www.dole.gov.ph/laborcode/book3.asp

Employment Protection (Consolidation) Act 1978.

Employment Right Act 1996.

Employment Standards Act of Canada 1996.

Government of Mauritius. Retrieved December 12, 2013, form www.gov.mu,2006

Guidelines on the implementation of retrenchment.

Indiana University. Retrieved December 12, 2013, form

www.indiana.edu/~mongsoc/mong/laborlaw.htm

International Labour Organization (ILO). Retrieved December 12, 2013, form

www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/21843/64830/E90IRN01.htm.

International Labour Organization. Equality in employment and occupation: Special survey on equality in employment and occupation in respect of Convention No. 111. (Geneva, 1996).

Justice Laws Website. Retrieved December 12, 2013, form www.laws.justice.gc.ca.2006

Labor Standards Act of Korea.

Labour Standards Law of Japan 1947.

Labour Standards Regulations. (Canada)

MOHR. Retrieved December 12, 2013, form

www.mohr.gov.my/mygoveg/maklaman/gline.htm.2006

OPSI. Retrieved December 12, 2013, form www.opsi.gov.uk.2006

Retrieved December 12, 2013, form

www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/legislation/Labour_Relations.html

Webster's New Encyclopedic Dictionary, 1994.

กรม
พาณิชย์
และ
การต่างประเทศ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ร่างประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เรื่อง

แบบและหลักเกณฑ์แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราว พ.ศ.



ร่างประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง แบบและหลักเกณฑ์แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราว

พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 75 วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

- ข้อ 1. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แบบและหลักเกณฑ์แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราว พ.ศ.”
- ข้อ 2. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
- ข้อ 3. แบบและหลักเกณฑ์แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราว ให้เป็นไปตามแบบ คร. 75 ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่.....

ลงชื่อ.....

(.....)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ร่างแบบ คร. 75
ร่างแบบแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 มาตรา 75
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. นายจ้าง / สถานประกอบกิจการ.....
 เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....
 ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....
 จังหวัด..... โทรศัพท์/โทรสาร.....
 ประกอบกิจการ.....
2. ประเภทสำนักงาน สำนักงานใหญ่ สำนักงานสาขา
 โรงงาน อื่นๆ.....
3. ข้อมูลจำนวนลูกจ้าง
 3.1 จำนวนลูกจ้างทั้งหมด.....คน ชาย.....คน หญิง.....คน
 3.2 จำนวนลูกจ้างที่ให้หยุดทำงาน.....คน ชาย.....คน หญิง.....คน
 เป็นลูกจ้างรายวัน.....คน ลูกจ้างรายเดือน.....คน
4. การหยุดกิจการ
 4.1 ตั้งแต่วันที่.....
 4.2 กำหนดวันที่ให้ลูกจ้างกลับมาทำงาน.....
5. กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง
 5.1 รายวันจ่ายค่าจ้างวันที่.....
 5.2 รายเดือนจ่ายค่าจ้างวันที่.....
 5.3 ระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวจ่ายเงินวันที่.....
 5.4 การจ่ายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ.....

6. สาเหตุการหยุดกิจการ.....

.....
.....
.....

7. แผนการดำเนินการต่างๆในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว.....

.....
.....
.....

8. อื่นๆ.....

.....
.....

ลงชื่อ.....นายจ้าง/ผู้แทน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ภาคผนวก ข
ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7)



ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๕ (๓) และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่ กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร ขอนแก่น จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตราด ตาก นครนายก นครพนม นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ นราธิวาส น่าน บึงกาฬ นุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ปัตตานี พระนครศรีอยุธยา พังงา พัทลุง พิจิตร พิษณุโลก เพชรบุรี เพชรบูรณ์แพร่ พะเยา มหาสารคาม มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ยะลา ยโสธร ร้อยเอ็ด ระนอง ระยอง ราชบุรี ลพบุรี ลำปาง ลำพูน เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สงขลา สตูล สมุทรสงคราม สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุโขทัย สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อุตรธานี อุทัยธานี อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ

ข้อ ๓ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการค่าจ้าง

ภาคผนวก ค

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 สอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัด ร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

มาตรา 146 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 45 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 65 มาตรา 66 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มาตรา 77 มาตรา 99 มาตรา 108 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115 มาตรา 117 หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา 120 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 139 (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 149 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 มาตรา 55 มาตรา 75 วรรคสอง มาตรา 90 วรรคสอง มาตรา 110 หรือมาตรา 116 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ภาคผนวก ง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
(เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้)

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้า นายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์ นายจ้างและต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน โดยมีชักช้า

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

ภาคผนวก จ

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานประกันสังคม ได้มีหนังสือที่ รง 0607/573 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2552 ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือด่วนมาก ที่ รง 0504/09113 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2547 ถึงสำนักงานประกันสังคม ความว่า มาตราแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดนิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ แต่เงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว นั้น เป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ทั้งนี้ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพในช่วงที่หยุดงานเพราะเหตุดังกล่าว และการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างก็เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ประสบภาวะเช่นนั้น ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานตามมาตรา 75 นั้น จึงมิใช่ค่าจ้างตามนิยามในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะไม่ได้เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์ มีคำวินิจฉัยที่ 1625-1644/2547 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2547 ว่า เงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาจไม่เป็นค่าจ้างตามความหมายแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ตามข้อเท็จจริงประกาศหยุดกิจการของบริษัทได้ระบุว่า จะจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของบริษัทในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานปกติที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการ และได้จ่ายตามประกาศดังกล่าว ตามกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง โดยหักเงินสมทบส่วนของลูกจ้างนำส่งกองทุนประกันสังคมพร้อมกับส่วนของนายจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ

กำหนดจำนวนหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยไม่มีคำนิยามวันหยุดไว้ดังเช่นที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเห็นว่าวันที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ถือได้ว่าเป็นวันหยุดของลูกจ้างประเภทหนึ่ง จึงเห็นว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดดังกล่าวเป็นค่าจ้างของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือ ที่ รง 0507/009907 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2551 หรือสำนักงานประกันสังคมกรณีนายจ้างสั่งปิดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้นำเรื่องหารือในประเด็นดังกล่าว ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม ดังนี้ ในระหว่างนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เป็นค่าจ้างหรือไม่ กรณีนายจ้างหยุดหรือปิดกิจการชั่วคราวตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป และไม่ได้นำส่งเงินสมทบให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนหรือไม่ เพียงใด และลูกจ้างจะต้องดำเนินการอย่างไร เพื่อไม่ให้ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดในขณะที่นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานยังคงอยู่

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความเห็นว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ เนื่องจากค่าจ้างจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้กับนายจ้างตามสัญญาจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ ในขณะที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยสภาพแล้วจะไม่มีการทำงาน นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้กับลูกจ้าง การที่มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิตในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวและเป็นเงินช่วยเหลือ โดยกำหนดให้จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้าง เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ต้องประสบสภาวะการณดังกล่าว

สำนักงานประกันสังคมพิจารณาแล้ว เห็นว่ากรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบการกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการ

ชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความเห็นว่า เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 เป็นการคุ้มครองและช่วยเหลือลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิต ในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวเพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้าง ในขณะที่ต้องประสบสภาวะการณดังกล่าว จึงมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะไม่ใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการอุทธรณ์ได้เคยมีคำวินิจฉัยว่า การที่นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างในกรณีดังกล่าวแม้จะไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะกำหนดตามระยะเวลาหรือกำหนดตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดจำนวนหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยไม่มีนิยามวันหยุดไว้ดังเช่นที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเห็นว่าวันที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน เนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ถือได้ว่าเป็นวันหยุดของลูกจ้างประเภทหนึ่ง ประกอบกับลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะทำงานเพื่อรับค่าจ้าง แต่นายจ้างกำหนดมิให้ลูกจ้างทำงาน หากใช่เป็นความผิดของลูกจ้างไม่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคมมีความเห็นที่แตกต่างกันในกรณีดังกล่าว ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และเป็นผู้ประกันตนจำนวนมาก

กรณีนายจ้างหยุดกิจการหรือปิดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และไม่ได้นำส่งเงินสมทบให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เนื่องจากเห็นว่าเงินที่จ่ายตามมาตรา 75 ดังกล่าว ไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้น ก็จะมีผลกระทบต่อลูกจ้างในสถานประกอบการที่ประสบภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นจำนวนมาก โดยลูกจ้างอาจเสียดสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้รวม 7 กรณี และกำหนดเงื่อนไขการก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมในกรณีต่างๆ

ทั้ง 7 กรณี ไว้ต่างกัน เช่น ประโยชน์ทดแทนกรณีตายได้กำหนดเงื่อนไขในการเกิดสิทธิว่า ภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายลูกจ้างจะต้องมีการนำส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน เป็นต้น ดังนั้น หากลูกจ้างมิได้มีการนำส่งเงินสมทบในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ลูกจ้างอาจเสียสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ประกันสังคมด้วยสาเหตุดังกล่าวได้

กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว มีความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกับสำนักงานประกันสังคม และเพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่ประสบปัญหาจากสภาวะเศรษฐกิจ จึงขอหารือปัญหาข้อกฎหมายว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบการกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และนายจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 นั้น ถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ได้พิจารณาข้อหารือดังกล่าว โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า โดยที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีเจตนารมณ์ในการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงาน โดยลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามระยะเวลาที่กำหนด และสิทธิดังกล่าวจะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือไม่ส่งเงินสมทบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ และได้กำหนดนิยามคำว่า “ค่าจ้าง”¹ ซึ่งหมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ วันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ต้อง

¹ มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร.

ออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน ประกอบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ได้กำหนดนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้น หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานทุกประเภทรวมทั้งวันหยุดที่นายจ้าง ไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน เนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย และมีลักษณะเป็นค่าจ้างที่นายจ้างต้องหักเพื่อนำส่งเป็นเงินสมทบ ทั้งนี้เพื่อให้การส่งเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะ ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างๆ ตามมาตรา 62² มาตรา 65³ มาตรา 69⁴ มาตรา 73⁵ มาตรา 74⁶ และมาตรา 78⁷ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จึงถือเป็น “ค่าจ้าง” ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อหักนำส่งเป็นเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

² มาตรา 62 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน.

³ มาตรา 65 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยาหรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน โดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน.

⁴ มาตรา 69 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

⁵ มาตรา 73 ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาม ดังนี้.

⁶ มาตรา 74 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเนื่องภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน.

⁷ มาตรา 78 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้.

ภาคผนวก ฉ

Labour Standards Law of Japan

(Only related with this thesis)

Labour Standards Law of Japan

(law no.49 of 7 April 1947 as amended through Law no.107 of 9 June 1995)

Contents

Chapter I. General Provisions (Articles 1-12)

Chapter II. Labour Contract (Articles 13-23)

Chapter III. Wages (Articles 24-31)

Chapter IV. Working Hours, Rest periods, Rest Days and Annual Leave with pay (Articles 32-41)

Chapter V. Safety and Health (Articles 42-55)

Chapter III. Wages

Payment of Wages

Article 24. Wages must be paid in cash and in full directly to the workers; however, that payment other than in cash may be permitted in cases otherwise provided for by law or ordinance or collective agreement or in cases where a reliable method of payment of wages defined by ordinance is provided for ; and partial deduction from wages may be permitted in cases otherwise provided for by law or ordinance or in cases where there exists a written agreement with a trade union organized by a majority of the workers at the workplace, where such a union exists, or with a person representing a majority of the workers, where no such union exists.

2. Wage must be paid at least once a month at definite date. However, this does not apply to extraordinary wages, bonuses, and the like which will be defined by ordinance.

Emergency Payments

Article 25. In the event a worker requests the payment of wages to cover emergency expenses for childbirth, illness, accident, or other emergency as set forth by ordinance, the employer shall pay accrued wages prior to the normal date for payment.

Allowance for Business Suspension

Article 26. In the event of a suspension of business for reasons attributable to the employer, the employer shall pay an allowance equal to at least 60 percent of the worker's average wage to each worker concerned during the period of business suspension.

Guaranteed Payment Under Piece work System

Article 27. With respect to workers employed under a piece work system or other subcontracting system, the employer shall guarantee a fixed amount of wage proportionate to hours of work.

Minimum Wages

Article 28. Minimum standards for wages shall be in accordance with the provisions of the Minimum Wages Law (Law No. 137 of 1959).

ภาคผนวก ช

Labour Standards Act of Korea

(Only related with this thesis)

Labour Standards Act of Korea.(law no.45309 of 13 Mar. 1997)**Contents**

- Chapter I. General Provisions (Articles 1-21)
 - Chapter II. Labour Contract (Articles 22-41)
 - Chapter III. Wages (Articles 42-48)
 - Chapter IV. Working Hours and Recess (Articles 49-61)
 - Chapter V. Females and Minors (Articles 62-75)
 - Chapter VI. Safety and Health (Articles 76)
 - Chapter VII. Apprenticeship (Articles 77-80)
 - Chapter VIII. Accident Compensation (Articles 81-95)
 - Chapter IX. Rules of Employment (Articles 96-100)
 - Chapter X. Dormitory (Articles 101-103)
 - Chapter XI. labor Inspectors etc. (Articles 104-109)
 - Chapter XII. Penal Provisions (Articles 110-116)
- Addenda

Article 45 (Pay for Suspension of Business)

(1) If a business is suspended for reasons attributable to an employer the employer shall pay to workers concerned remuneration of more than seventy percentage points of average remuneration during the period of

Suspension of the business. If the amount equivalent to seventy percentage points of average remuneration exceeds normal remuneration, the normal remuneration may be paid for the business suspension.

(2) Notwithstanding the provisions of paragraph (1), an employer who cannot continue the business operation for unavoidable reason may, with the approval of the labor Relations Commission, pay remuneration lower than the standards stipulated in paragraph (1) for the suspension of business.

Article 46 (Subcontract Workers)

For those workers who are employed for subcontract or other equivalent system, an employer shall guarantee a certain amount of remuneration in proportion to their actual working hours.

Article 47 (Wage Ledger)

An employer shall prepare a wage ledger for each workplace and enter the matters which serve as a basis for determining wages and family allowances, the amount of wages and other matters as provided for by the Presidential Decree at each time of payment.

Article 48 (Prescription of Wages)

A claim for wages under the provisions of this Act shall be terminated because of prescription, if not exercised within three years.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายเชดศักดิ์ กำปันทอง
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2545 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2552 สำเร็จเนติบัณฑิตสมัยที่ 62 สำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	นิติกรชำนาญการ กองนิติการ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่	50/547 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร