



หลักประกันการจ่ายค่าชดเชย: ข้อพิจารณาเพื่อแก้ปัญหา การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

Severance Pay Guarantee: Considerations to solve the problem of termination without compensation.

พรพิญ ไตรพงษ์¹ และเกวลิน ยิงประเสริฐกุล²

Pornpen Traiphong¹ and Kewalin Yangprasertkul²

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ¹⁻²

Srinakharinwirot University¹⁻²

Email: Pornpent@g.swu.ac.th, Kewalin.young@gmail.com

Received 22.07.2023 ➤ Revised 04.11.2023 ➤ Accepted 30.11.2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหากรณีนายจ้างไม่จ่ายชดเชยเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดร้ายแรง ในสภาพสังคมปัจจุบันภายหลังจากมีเหตุการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ก่อให้เกิด

เกิดผลกระทบกับทุกภาคส่วนทั้งภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้ธุรกิจและสถานประกอบการหลายแห่งจะต้องประสบปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ทำให้นายจ้างไม่สามารถจะแบกรับภาระที่เกิดขึ้นได้ จึงตัดสินใจปิดกิจการลง ต่อมาเมื่อได้ปิดกิจการ

¹ หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 ซอยสุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110

² หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 ซอยสุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110

ไปแล้ว นายจ้างจะมีหน้าที่ตามกฎหมายในการจ่ายเงินต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมาย โดยในปัญหานี้จะกล่าวถึงเงินค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับหากนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแล้ว แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเป็นกรณีที่นายจ้างมีเจตนาหลบหนีการจ่ายค่าชดเชยโดยปล่อยภาระให้รัฐเป็นผู้จัดการความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างดังกล่าว

หรืออีกกรณีหนึ่งที่นายจ้างไม่มีเจตนาหลบหนีการจ่ายค่าชดเชยแต่นายจ้างไม่มีทรัพย์สินอื่นใดเหลืออยู่เพียงพอที่จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างแม้ว่าจะดำเนินคดีตามกฎหมายไปถึงชั้นบังคับคดีแล้วนั้น แต่นายจ้างก็ไม่มีทรัพย์สินใด ๆ มาจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างได้

คำสำคัญ: ค่าชดเชย, สัญญาจ้าง, โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19)

Abstract

This article aims to study and seek solutions to the problem in case. In the current social situation after the coronavirus epidemic (COVID-19) that has caused an impact on all sectors, both business and industrial. As a result, many businesses and establishments will have economic problems. The employer cannot bear the burden resulting in the business being closed. Once the business has been closed, the employers will have legal duties to pay various payments to employees who are entitled to such payments. In this issue, compensation is mentioned. According to the labor protection law, employees are entitled to severance pay if the employer has already terminated the contract.

But the problem will be the case that the employer intends to escape compensation. Employer Intentionally releasing employees to abandon. They leave burden on the government to help alleviate the suffering of the said employee. Or another case where the employer has no intention of avoiding compensation payment. But, the employer has no property left to pay compensation to the employee. Even if the legal proceedings have reached the enforcement stage but the employer does not have any property to pay compensation to the employee.

Keywords: compensation, employment contract, Corona virus (COVID-19)

1. บทนำ

ในสภาพสังคม ณ ปัจจุบัน ภายหลังจากมีเหตุการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับทุกภาคส่วนทั้งภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลให้เศรษฐกิจของทุกประเทศทั่วโลกแยลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้ได้รับผลกระทบมีทั้งกลุ่มลูกจ้างแรงงานเจ้าของกิจการ และนายจ้างด้วย (Thawal Ruyaporn, Treeneat Sarapong and Vorrayuth Poonsuk, 2022, pp.108) จึงเป็นผลให้กิจการ การค้า ธุรกิจจะต้องประสบปัญหาที่เกิดขึ้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการก็ไม่สามารถที่จะแบกรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์โรคระบาดที่ไม่คาดคิด และการประกอบกิจการยังมีภาระหน้าที่นายจ้างจะต้องแบกรับไว้หลายอย่างรวมถึงลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างแรงงานแสดงความตกลงว่าจะทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างเป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ (Kasemsan Wilawan, 2022, pp.23) ซึ่งเรียกว่า “การจ้างแรงงาน” หรือ “สัญญาจ้างแรงงาน” ซึ่งเป็นสัญญาที่ระบุดังถึงความสัมพันธ์ของบุคคลทั้งสองฝ่าย คือ นายจ้าง และอีกฝ่ายหนึ่ง คือ ลูกจ้าง โดยมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทน (Chayin Petchayapaisit, 2022, pp.145)

ทั้งนี้ เมื่อนายจ้างไม่สามารถแบกรับภาระค่าใช้จ่ายไหวหรือเกิดพิษทางเศรษฐกิจที่ย่ำแย่จนไม่อาจแบกรับได้ ส่งผลให้สถานประกอบการทั้งหลายดังกล่าวจะต้องทำการปิดกิจการลงอันเนื่องมาจากประสบปัญหาขาดทุน

จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มีการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งทำให้สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องสิ้นสุดลงด้วย อย่างไรก็ตาม หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างเมื่อมีการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างแล้วนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง จึงถือว่าเป็นสิทธิที่ตามกฎหมายและเป็นการรักษาผลประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ แต่เมื่อธุรกิจหรือสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจที่แยลงในปัจจุบัน ทำให้นายจ้างมีเงินไม่เพียงพอที่จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างของสถานประกอบการดังกล่าวเช่นกัน (Thawal Ruyaporn, Treeneat Sarapong, and Vorrayuth Poonsuk, 2022, pp.109)

ในขณะที่การเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวกลายมาเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพสังคมปัจจุบันที่นายจ้างไม่มีทรัพย์สินเพียงพอในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับความเดือดร้อนที่ตนเองจะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายหรือไม่ หรือในกรณีที่นายจ้างบางรายมีเจตนาที่จะไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยกระทำการใดๆ ก็ตามที่จงใจไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น นายจ้างเป็นชาวต่างชาติมาทำธุรกิจในประเทศไทย แต่สถานะทางเศรษฐกิจที่แยลงประกอบกับเหตุการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้กิจการไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้จึงปิดตัวลง นายจ้างไม่มีทรัพย์สินเพียงพอในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างจึง

กระทำการหลบหนีออกนอกประเทศไทยไป ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนนั้นไม่สามารถติดตามตัวนายจ้างให้มารับผิดชอบต่อค่าชดเชยที่ลูกจ้างสมควรได้รับตามกฎหมายได้ เรียกได้ว่าลูกจ้างดังกล่าวถูกลอยแพ หรือแม้กระทั่งปัญหาที่นายจ้างและลูกจ้างได้มีการฟ้องร้องคดีกันตามกระบวนการทางกฎหมายแล้ว และปรากฏว่าลูกจ้างของกิจการดังกล่าวสามารถชนะคดี และได้มีคำพิพากษาจากศาลแรงงานกลางที่ได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาจนตัดสินคดีเรียบร้อยแล้ว แต่เมื่อต้องดำเนินการเข้าสู่กระบวนการบังคับคดีนั้น กลับพบว่าเมื่อได้กระทำการสืบทรัพย์ของนายจ้างแล้ว ปรากฏว่านายจ้างไม่มีทรัพย์สินอื่นใดที่จะพื่อนำมาจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างได้

อย่างไรก็ตาม กรณีดังกล่าวทำให้ลูกจ้างของสถานประกอบการกิจการหลาย ๆ แห่งยังคงต้องแบกรับความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างกันตามกฎหมาย หากลูกจ้างเห็นว่าธุรกิจหรือสถานประกอบการของนายจ้างมีความไม่คล่องตัวเกิดขึ้น หรือไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ลูกจ้างภายในสถานประกอบการนั้นก็มีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับเงินค่าชดเชยและค่าอื่นใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างจนถึงขนาดมีการฟ้องร้องคดีกับนายจ้างเกิดขึ้น ผู้นิพนธ์จึงต้องการนำเสนอแนวคิดการกำหนดหลักเกณฑ์ของหลักประกันการจ่ายค่าชดเชย และมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหากมีเหตุการณ์ที่ส่งผลให้นายจ้างไม่อาจจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างได้

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน และการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างยังคงมีสุขภาพอนามัยดี และได้รับค่าตอบแทนตามความเหมาะสม ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับต่อเนื่องมาและได้มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในบริบทตามยุคปัจจุบัน (Kasemsan Wilawan, 2022, pp.41) สู่ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551, ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2553, ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560, ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2560, ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 และจนถึงฉบับปัจจุบันคือ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2566

อย่างไรก็ตาม สภาพสังคมในยุคปัจจุบันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น การแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 คณะกรรมการไต่ราคาฯ ซึ่งจะประกอบไปด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายภาครัฐ ร่วมกันขับเคลื่อนการผลักดันให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน สถานการณ์การเลิกจ้างและการปิดกิจการโรงงานใน พ.ศ. 2562 จากข้อมูลของกระทรวง

อุตสาหกรรมมีโรงงานปิดกิจการ 1,391 โรงงาน และมีการเลิกจ้าง 35,533 คน (Worapapha Mahasamran, 2020, pp.204)

เนื่องจากการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562 จึงให้สิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นจากบทบัญญัติบางประการของกฎหมายเดิมที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อต่อการดำเนินการต่าง ๆ และเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างด้วยการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงมีเนื้อหาสาระสำคัญของกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างถูกต้องเป็นหลักการที่ให้ความสำคัญกับการดูแลลูกจ้าง โดยเฉพาะที่ทำงานมายาวนาน การถูกเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุตามข้อบังคับของนายจ้างให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพต่อไปได้ แม้อาจจะเป็นการเพิ่มภาระของนายจ้าง แต่หากเป็นสิ่งที่นายจ้างควรจะให้แก่ลูกจ้าง อันจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและจะเป็นประโยชน์แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสิทธิประโยชน์ดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ที่มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับปัญหานายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยเป็นเรื่องของกรณีการเลิกจ้าง การเพิ่มและแก้ไขอัตราค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง ทั้งหมด 6 มาตรา และให้นายจ้างจ่ายค่าพิเศษไม่ต่ำกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ดังต่อไปนี้ (Worapapha Mahasamran, 2020, pp.205)

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2562 มาตรา 118 จะพิจารณาตามอายุงาน มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน

2) ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 90 วัน

3) ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 180 วัน

4) ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน

5) ทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 300 วัน

6) ทำงาน 20 ปี ขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 400 วัน

3. ค่าชดเชย (Severance Pay) ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การกำหนดค่าชดเชย (Severance Pay) ถือได้ว่าเป็นมาตรการหนึ่งในการเยียวยาความเสียหายของลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง เพราะการเลิกจ้างนั้นทำให้ลูกจ้างต้องขาดรายได้สำหรับเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว อันถือได้ว่าเป็นการก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง (Wisut Pankhiri, 2006, pp.9)

ในขณะที่บทบัญญัติบางประการในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับใช้มาเป็นเวลานานทำให้เกิดความไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลกระทบของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ทำให้การดำเนินธุรกิจเต็มไปด้วยปัญหาและอุปสรรคมากมายที่ยากจะแก้ไขในสถานการณ์ในตอนนั้น อีกทั้งการเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทั้งนี้การเลิกจ้างลูกจ้าง/พนักงานหรือการปิดกิจการจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับปัญหาด้านแรงงานที่ยังคงเป็นปัญหามานานในประเทศไทย จึงเห็นสมควรให้มีการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้เกิดความชัดเจน ครอบคลุม และให้ความเป็นธรรมต่อลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างอาจถูกเลิกจ้างได้ในสภาวะสังคมปัจจุบันที่มีปัญหามากมายหลายด้านในการดำเนินกิจการของนายจ้าง ให้เป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งการเลิกจ้างดังกล่าวตามบทนิยามของมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งปรากฏความหมายของคำว่า “ค่าชดเชย” และ “ค่าชดเชยพิเศษ” (Worapapha Mahasamran, 2020, pp.207) โดยที่คำว่า “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และ “ค่าชดเชยพิเศษ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนี้

ดังนั้น ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดหรือการกระทำอันใดของลูกจ้างนั้นไม่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้ในช่วงเวลาที่กำลังหางานใหม่ นายจ้างก็มีหน้าที่ในการจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 118 กำหนดไว้ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งการเลิกจ้างมีความหมายรวมถึงการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง (Pongrat Kruaklin, 2022, pp.520) โดยสรุปสาระสำคัญของการจ่ายค่าชดเชยมีทั้งสิ้น 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ลูกจ้างต้องทำงานให้แก่นายจ้างติดต่อกันครบ 120 วัน และประการที่สอง นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิได้กระทำความผิดร้ายแรง ซึ่งการเลิกจ้างมี 3 กรณี ได้แก่ กรณีแรก นายจ้างไม่ให้ออกงานและไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลงหรือเพราะเหตุอื่นใด กรณีที่สอง ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ กรณีที่สาม ลูกจ้างเกษียณอายุตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือในวันที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 5 และมาตรา 118 หากไม่จ่ายให้ตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 9 อีกด้วย (Kasemsan Wilawan, 2022, pp.155)

ซึ่งมีชื่อยกเว้นที่นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ในกรณีดังต่อไปนี้ (Wichitra (Funglada) Wichianchom, 2003, pp.309-310)

- 1) ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง
- 2) ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) ลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 4) ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร
- 5) ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำคำเตือน
- 6) ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

กรณีที่ไมเข้าชื่อยกเว้นที่กล่าวมาข้างต้นได้แก่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจและต้องเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม โดยมีข้อพิจารณาที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ความเป็นธรรมทางเนื้อหา หมายถึง นายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างด้วยความจำเป็นหรือปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ตัวอย่างเช่น นายจ้างประสบปัญหาสภาวะขาดทุนต่อเนื่องสะสมจำนวนมากเป็นเวลานาน จำเป็นต้องปิดกิจการ เป็นต้น ประการที่สอง ความเป็นธรรมทางกระบวนการก่อนการเลิกจ้าง หมายถึง นายจ้างได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการดำเนินมาตรการอื่น ๆ แล้วก่อนเลิกจ้างลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น การลดต้นทุนด้านการบริหาร

จัดการ การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์หรือตามมาตรการด้านแรงงานของลูกจ้าง เป็นต้น (Worapapha Mahasamran, 2020, pp.208-209)

4. ปัญหาการคุ้มครองแรงงานกรณีการจ่ายค่าชดเชยกับสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19)

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ถือเป็น “เหตุสุดวิสัย” หรือ “Force Majeure” ในกฎหมายฝรั่งเศส ซึ่งหมายถึง “อุปสรรค” เป็นเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดหมายได้ (Unforeseeable) หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดหมายได้อย่างแน่นอน (Thawal Ruyaporn, Treeneat Sarapong and Vorrayuth Poonsuk, 2022, pp.108) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับทุกประเทศทั่วโลกนั้นเป็นเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ว่าเชื้อไวรัสจะแพร่กระจายเป็นวงกว้างและรวดเร็ว จนเกิดผลกระทบต่อหลายส่วน ในเรื่องที่จะกล่าวถึงในบทความนี้ คือ สถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนาที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาทางกฎหมายแรงงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง ลูกจ้างจนส่งผลให้นายจ้างมีหน้าที่ที่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โดยเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว ส่งผลต่อเศรษฐกิจและสภาพสังคมทั่วโลก และมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้แต่ละประเทศมีการประกาศมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นการควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาด รวมถึงประเทศไทย

ก็ได้มีมาตรการในการยับยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ส่งผลกระทบต่อภาพรวมเศรษฐกิจโลก และเศรษฐกิจของไทยอย่างรุนแรง (Thawal Ruyaporn, Treeneat Sarapong and Vorrayuth Poonsuk, 2022, pp.107-108) ผู้ที่ได้รับผลกระทบที่เห็นได้ชัดคือ ธุรกิจและสถานประกอบการกิจการต่าง ๆ ทั้งนี้มีผลกระทบต่อการค้าและค่าเงินบาทของไทย โดยเฉพาะด้านแรงงานกับสถานการณ์ไวรัสโคโรนามีประชาชนผู้ว่างงานและเสมือนว่างงานที่ทำงานไม่ถึง 4 ชั่วโมงต่อวัน รวม 3 ล้านคน มีประชาชนผู้ว่างงานระยะยาวเกิน 1 ปี รวม 1.7 แสนคน ซึ่งจำนวนดังกล่าวเพิ่มขึ้นจากสถานการณ์ก่อนจะมีโรคระบาดดังกล่าวถึง 3 เท่าตัว และมีแรงงานที่ต้องกลับสู่ภูมิลำเนา มีจำนวนถึง 1.6 ล้านคน ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยในช่วงก่อนมีสถานการณ์ไวรัสโคโรนา (Monthee Kapilkan and Pornchanok Thepkham, 2021: Online)

ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีมาตรการปิดประเทศ ซึ่งเป็นมาตรการที่สกัดกั้นการระบาดของโรคดังกล่าว โดยเป็นกรณีของรัฐสั่งปิดกิจการชั่วคราว ได้แก่ สนามมวย สนามกีฬา ผับ สถานบริการสปา ฯลฯ เพื่อเป็นการควบคุมโรคระบาดตามประกาศข้อที่ 2 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการแผ่นดินในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (Thawal Ruyaporn, Treeneat Sarapong and Vorrayuth Poonsuk, 2022, pp.109) แม้ว่าจะเป็นมาตรการสร้างความปลอดภัยในการควบคุมโรคระบาดได้นั้น แต่ต้องแลกมาด้วยผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศและกระทบต่อบางธุรกิจเป็นพิเศษ ตัวอย่างเช่น ธุรกิจการบินที่ถูกห้ามทำการบินเข้าสู่ประเทศเป็นการชั่วคราว

ส่งผลให้นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในช่วงเวลานั้นไม่สามารถเดินทางเข้าออกได้เลย ซึ่งธุรกิจการขนส่งทางอากาศได้รับผลกระทบที่รุนแรงที่สุดในรอบ 10 ปี โดยมีผู้โดยสารลดไปมากกว่าร้อยละ 80 รวมถึงธุรกิจโรงแรมที่อัตราเข้าพักในช่วงที่มีมาตรการปิดประเทศลดลงเป็นอย่างมาก ธุรกิจรายย่อย ร้านอาหาร ศูนย์การค้า ก็ได้รับผลกระทบกันอย่างทั่วถึง นับว่าการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาส่งผลกระทบต่อที่ยึดเยื้อและยาวนานจนบางธุรกิจไม่อาจฟื้นฟูธุรกิจให้กลับมาแข็งแรงได้ดังเดิม (Monthee Kapilkan and Pornchanok Thepkham, 2021: Online)

เนื่องจากนายจ้างไม่อาจแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการประกอบกิจการได้ จึงต้องมีการเลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งตามกฎหมายแล้วนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย หรือค่าอื่นใดที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่นายจ้างบางรายได้รับผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินกิจการจนไม่มีโอกาสให้กิจการของนายจ้างได้ฟื้นตัว ก่อนที่นายจ้างจะตัดสินใจปิดกิจการลง ซึ่งนายจ้างประเภทนี้มักเป็นหนี้สิน ไม่มีทรัพย์สินมากพอในการมาจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างได้ จึงเกิดเป็นประเด็นปัญหาที่ลูกจ้างจากกิจการดังกล่าวได้รับความเดือดร้อนไปด้วยเช่นกัน แม้ว่าลูกจ้างจะสามารถร้องขอต่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้มาช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างได้ แต่ก็ไม่ได้รับเงินค่าชดเชยครบตามที่ลูกจ้างสมควรได้รับ ตัวอย่างเช่น ผลของการศึกษาการจ่ายค่าชดเชยให้แก่การทำงานของคนต่างด้าวในเขตจันทบุรี พบว่ามีกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

จำนวน 15 แห่ง เพราะนายจ้างส่วนมากไม่มีเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าวเลย เมื่อเลิกจ้างก็จ่ายเงินเดือนงวดสุดท้ายทันที หรือจ่ายเงินตามจำนวนระยะเวลาที่ทำงานมา ซึ่งนายจ้างอาจไม่ทราบว่าต้องจ่ายค่าชดเชยหรือจงใจเอาเปรียบลูกจ้างต่างด้าว และลูกจ้างไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างและขาดความรู้ที่จะดำเนินการกับนายจ้าง จึงยอมออกจากงานโดยไม่ได้รับค่าชดเชย (Pongpreeda Thongmadee, Natcha Hakemann, Kunpranee Sriyai and Suwicha Yencharoen, 2017, pp.54)

อย่างไรก็ตามกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โดยอ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวจนถึงขนาดที่ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ย่อมถือเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามการกล่าวอ้างเหตุนี้มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย ไม่ถือว่าเข้าข้อยกเว้นที่กล่าวไว้แล้วข้างต้นที่กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เลิกจ้างได้ ซึ่งการคำนวณค่าชดเชยนั้น จะคำนวณตามอายุงานและฐานเงินเดือนของลูกจ้างตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ด้วย ซึ่งการเลิกจ้างนั้นนายจ้างจะต้องบอกก่อนล่วงหน้าอย่างน้อย 1 รอบการจ่ายค่าจ้าง ไม่เช่นนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยจากการไม่บอกล่วงหน้านั้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกด้วย (Thawal Ruyaporn, Treeneat

Sarapong and Vorrayuth Poonsuk, 2022, pp.114)

5. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ในขณะที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย ปรากฏในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 13 มาตรา 126 โดยให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความช่วยเหลือหรือการสงเคราะห์ เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานหรือตาย หรือกรณีอื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างพิจารณาเห็นสมควรและออกระเบียบกำหนดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เพื่อในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับผลกระทบ รวมถึงในกรณีของค่าชดเชย (Wichitra (Funglada) Wichianchom, 2023, pp.330)

การดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เริ่มมีการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา แต่ปัญหาอุปสรรคของการติดตามหนี้ค้ำประกันในช่วงไวรัสโคโรนาจากนายจ้างที่ปิดกิจการหรือย้ายที่อยู่จนไม่สามารถสืบเสาะหาที่อยู่และทรัพย์สิน รวมทั้งสิทธิในทรัพย์สินได้ กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลเมื่อเลิกกิจการแล้ว ไม่มีทรัพย์สินใดที่ยึดอายัดไปขายทอดตลาดได้ในส่วนของเจ้าหน้าที่ของกองทุน ขาดความรู้และทักษะในการดำเนินการ และเมื่อโยกย้ายตำแหน่งก็จะขาดความต่อเนื่องในการติดตามหนี้ ประกอบกับเพิ่มข้อมูลลูกหนี้กองทุนสงเคราะห์

ลูกจ้างสูญหายหรือไม่เป็นปัจจุบัน รวมถึงไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและบุคลากรเพียงพอเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น (Nareerat Rodwieng, Tavee Jamjamrat and Eumporn Sirirat, 2023, pp.304)

ในปัจจุบันสถานการณ์เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 มีเงินในกองทุนเพียง 153,000,000 บาท ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับแรงงานที่มีนั้บสืบล้านคน (Employee Welfare Fund Group, 2021) ซึ่งคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างไว้ 2 กรณี คือ กรณีแรก นายจ้างไม่จ่ายเงินค่าชดเชยและเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน โดยกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้เพียงแค่บางส่วนหรือไม่เต็มสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีเงื่อนไขการจ่ายเงินสงเคราะห์ คือ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย กรณีที่สอง นายจ้างมิได้จ่ายเงินตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง และคำสั่งเป็นที่สุดแล้ว อัตราการจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีค่าชดเชยให้จ่ายดังต่อไปนี้

- 30 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 6 ปี
- 60 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไป

ในสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) เมื่อนายจ้างปิดกิจการก็ทำให้มีกลุ่มลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงได้เปิดเผยปัญหาการเลิกจ้างของสถานประกอบการในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ทำให้มีสถานประกอบการหลายแห่ง ไม่จ่ายค่าจ้างและค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน จึงทำให้มีประกาศคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้จ่ายเงินสงเคราะห์ได้เพิ่มขึ้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้ผู้ถูกเลิกจ้าง โดยให้ปรับเพิ่มเงินสงเคราะห์จากอัตราเดิม (Government of Thailand, 2021: Online) ดังต่อไปนี้

- 1) อายุงานลูกจ้างที่อายุงาน 120 วัน แต่ไม่เกิน 3 ปี จาก 30 เท่า เป็น 60 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
 - 2) ลูกจ้างที่อายุงาน 3 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จาก 50 เท่า เป็น 80 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
 - 3) ลูกจ้างที่อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จาก 70 เท่า เป็น 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
 - 4) เงินอื่นนอกจากค่าชดเชย จาก 60 เท่า เป็น 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำ
- ทั้งนี้ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีวัตถุประสงค์ขึ้นเพื่อจ่ายเงินสงเคราะห์และเยียวยาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง รวมถึงเงินอื่น ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย แต่จำนวนเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปนั้นเป็นเพียงแค่บางส่วนหรือไม่เต็มสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

และในปัจจุบันปัญหาการที่นายจ้างปิดกิจการ โดยไม่จ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้นเกิดขึ้นมากมาย และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่ได้รับเงินจัดสรรมาจากรัฐบาลให้ดำเนินการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง แต่ก็มีใช้ว่า จะต้องจ่ายแทนนายจ้างทุกกรณีไป เพราะหากถ้านายจ้างบางรายมีเจตนาที่ไม่ดี เล็งเห็นถึงช่องทางในการไม่ต้องรับผิดชอบการจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้นก็จะเป็นปัญหาให้รัฐมารับผิดชอบในส่วนนี้แทน

6. การจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

อย่างไรก็ตาม “การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การกำหนดให้ผู้ใช้แรงงานเมื่อเข้าทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการแล้ว จะมีความมั่นใจว่าจะได้รับความมั่นคงในการทำงาน โดยมีหลักประกันที่แน่นอนว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเมื่อถึงกำหนดเวลา และมีสวัสดิการที่ดี มีสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งหากไม่มีการคุ้มครองแรงงานแล้ว ก็จะเกิดการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้” การคุ้มครองแรงงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตรวมถึงในกรณีของการจ่ายค่าชดเชยที่เป็นปัญหาในบทความนี้ด้วย (Montira Yuenyong Thawiphonchai, 2012, pp.24)

หากพิจารณาถึงเหตุผลหลักที่ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไป มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ถดถอย

ลงอย่างรวดเร็วและฟื้นตัวได้ช้าประกอบกับมีเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึงอย่างโรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) และเหตุการณ์ในปัจจุบันนั้นก็ยังสามารถเกิดขึ้นได้อีกในอนาคต เป็นความไม่แน่นอนที่นายจ้างเองก็ไม่สามารถจะทราบได้ล่วงหน้า การให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างจะเป็นการแก้ปัญหาเรื่องเงินค่าชดเชยโดยเฉพาะ ซึ่งศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรขม ให้ความเห็นว่ากรณีที่จะมีการจ่ายค่าชดเชย ก็จะต้องมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น ซึ่งทำให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง (Ritthitham Chanthira, 2017, pp.40)

ในด้านของลูกจ้างไม่ต้องตกอยู่ในภาวะวิตกกังวล แม้ว่ากิจการของนายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ จะทำให้ลูกจ้างมีหลักประกัน หากถุนายจ้างเลิกจ้างในเวลาต่อมาก็จะได้รับเงินค่าชดเชยอย่างแน่นอนจากการที่นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชย เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ณ ขณะนั้น

ในด้านของนายจ้างนั้น หากในอนาคตข้างหน้ามีเหตุการณ์ที่ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการให้รอดพ้นจากสถานการณ์วิกฤตไปได้และทำให้กิจการของนายจ้างต้องปิดตัวลง นายจ้างก็ไม่ต้องกังวลว่ากิจการของนายจ้างจะได้รับผลกระทบหนักถึงขั้นนายจ้างไม่มีทรัพย์สินเหลืออยู่เลย ซึ่งผลดีของการที่นายจ้างจัดให้มีหลักประกันความเสี่ยงในการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวมาตั้งแต่แรกเริ่มกิจการ และต่อเนื่องมาเรื่อย ๆ นั้น หลักประกัน

ดังกล่าวจะสามารถช่วยให้นายจ้างได้จ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่การที่นายจ้างจะต้องส่งเงินเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างนั้นก็ถือว่ามีผลกระทบต่อนายจ้างค่อนข้างมาก เนื่องจากเงินดังกล่าวอาจเป็นเงินหมุนเวียนที่ใช้ในการบริหารกิจการได้ การที่นำเงินไปเป็นหลักประกัน ถือได้ว่าไม่ได้ใช้ประโยชน์ใด ๆ จากเงินก้อนดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อนายจ้างในการบริหารกิจการให้คล่องตัวเพื่อใช้เป็นเงินหมุนเวียนในการประกอบกิจการของนายจ้าง

ทั้งนี้โดยหลักการนี้มีกระบวนการกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยอันมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายที่อ้างอิงจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองที่เป็นกรับฟังปัญหาจากลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าว แล้วดำเนินการหาแนวทางในการช่วยเหลือ ซึ่งประกอบด้วยหลักการจำนวน 9 ข้อ ดังต่อไปนี้ (Department of Labor Protection and Welfare, 2023)

1. หลักการนายจ้างต้องจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ให้ครอบคลุมสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ซึ่งในหลักการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยจะต้องครอบคลุมอย่างทั่วถึงมิให้เกิดปัญหาที่ลูกจ้างจะสามารถได้รับความเดือดร้อนจากการไม่ได้รับเงินค่าชดเชยไม่ว่าจะเป็นในกรณีใดก็ตาม

2. ประเภทของหลักประกัน หลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง ประกอบด้วย เงิน หลักทรัพย์ และกรณีอื่น ๆ

3. จำนวนหลักประกัน นายจ้างต้องจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างให้เป็นปัจจุบัน โดยครอบคลุมอัตราค่าชดเชยและอายุงานของลูกจ้างแต่ละคนในสถานประกอบการ

4. ขอบเขตการใช้บังคับ หลักการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างบังคับในระยะแรกจะใช้กับสถานประกอบการทุกประเภทที่มีลูกจ้าง จำนวน 100 คน ขึ้นไปก่อน ภายหลังจึงใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กลงมา

5. ระยะเวลาบังคับใช้ บังคับใช้ 1 ปี หลังจากที่มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายรวมทั้งนายจ้างได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว

6. การกำกับตรวจสอบเพื่อเป็นการตรวจสอบการดำรงอยู่ของหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยว่า นายจ้างได้จัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยและมีการจัดโดยถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ ซึ่งนายจ้างต้องรายงานจำนวนเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับและรายงานการดำรงอยู่ของหลักประกันมายังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุก 1 ปี

7. การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน กรณีให้นายจ้างจัดหลักประกันครบถ้วนตามจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับแล้ว หากสถานประกอบการมีการลดจำนวนลูกจ้างลง

นายจ้างสามารถถอนหรือคืนหลักประกันให้คงเหลือเท่ากับจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามจำนวนลูกจ้างในขณะนั้นได้ และกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจก็อาจมีการปรับเปลี่ยนการสำรองเงินได้ โดยภาครัฐออกกฎหมายลำดับรอง

8. บุริมสิทธิ หลักประกันที่นายจ้างจัดให้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างจะไม่ตกอยู่ภายใต้การบังคับคดีก็เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง แม้ว่านายจ้างจะถูกฟ้องร้องบังคับคดีทางศาล เจ้าพนักงานบังคับคดีก็ไม่สามารถนำหลักประกันดังกล่าวไปได้

9. การบังคับใช้กฎหมาย กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามให้ใช้มาตรการทางปกครองโดยการออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามให้ถูกต้อง โดยไม่มีการกำหนดโทษทางอาญา

ทั้งนี้ หากวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมายหากมีการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างอันประกอบด้วยคณะไตรภาคี ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ (Department of Labor Protection and Welfare, 2023) ดังต่อไปนี้

- ผลกระทบต่อนายจ้าง นายจ้างต้องมีการจัดหาหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างให้ครอบคลุมจำนวนเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับหากนายจ้างเลิกจ้างในขณะนั้น ซึ่งเป็นเงินจำนวนมากจึงอาจจะกระทบต่อภาระงบประมาณของนายจ้าง ซึ่งในมุมมองของฝั่งนายจ้างนั้น การที่กำหนดให้มีหลักประกันความเสี่ยงจะส่งผลกระทบต่อนายจ้างค่อนข้างมาก

- ผลกระทบต่อลูกจ้าง ลูกจ้างมีหลักประกันที่จะได้รับเงินค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด จะมีการคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มเติมขึ้นจากการจัดทำหลักประกันดังกล่าวเพื่อแก้ไขปัญหา

- ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานภาครัฐในการที่นายจ้างจัดให้มีหลักประกันดังกล่าวซึ่งจะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องมีการจัดสรรเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในส่วนของการตรวจสอบการดำรงอยู่ของหลักประกันของนายจ้างในแต่ละปี อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวจะมีส่วนช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ อีกทั้งรัฐจะสามารถเข้าตรวจสอบกิจการหลายแห่งได้ง่ายขึ้นจากการกำหนดให้มีปะหลักกันดังกล่าว

7. การจัดให้มีหลักประกันการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างของกฎหมายสหรัฐอเมริกาและฝรั่งเศส

เนื่องจากประเทศไทยมีแนวคิดและหลักกฎหมายแรงงานที่มีความคล้ายคลึงกับกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส จึงสามารถมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งกฎหมายสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศเสรีนิยมมีแรงงานจากหลายเชื้อชาติ กฎหมายแรงงานในส่วนของการจ่ายค่าชดเชยนั้นก็ย่อมมีแนวคิดที่สามารถปรับใช้ในประเทศไทยได้เช่นกัน แม้ว่าโดยหลักแล้วกฎหมายสหรัฐอเมริกาจะมีความแตกต่างจากกฎหมายของไทยและกฎหมายของฝรั่งเศส ทั้งนี้ เพื่อนำมาศึกษาและหาแนวทาง

ในการช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบในประเทศไทย โดยการศึกษาจากกฎหมายแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาและฝรั่งเศส

7.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

การทำสัญญาจ้างแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกาจะดำเนินโดยอาศัยหลักการ “At-will employment” เป็นหลักกฎหมายแรงงานพื้นฐานของสหรัฐอเมริกา สัญญาจ้างแรงงานตกอยู่ภายใต้ความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายโดยที่นายจ้างและลูกจ้างไม่เพียงแต่มีเสรีภาพในการตกลงเข้าทำสัญญากัน แต่ยังสามารถที่จะยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้โดยอิสระ ไม่จำเป็นต้องมีเหตุอันเป็นธรรมหรือมีการกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน โดยเป็นหลักการที่ถือกำเนิดมาจากคำพิพากษาของศาลสหรัฐอเมริกาในระบบ Common Law ซึ่งการจ้างงานในลักษณะนี้จะเป็นการจ้างงานโดยที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดก็ได้โดยไม่จำเป็นต้องอ้างเหตุผลในการเลิกจ้าง เพียงแต่การเลิกจ้างดังกล่าวต้องไม่ได้เกิดจากการกระทำที่ผิดกฎหมาย ตัวอย่างเช่น เกิดจากการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ซึ่งหากลูกจ้างยินยอมในการทำงานดังกล่าว ลูกจ้างจะไม่สามารถเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างได้ (Siritham Yensuang, 2011: Online)

เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกา “At-will employment” กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาจึงไม่มีการบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหลังจากมีการเลิกจ้างได้ โดยจำนวนเงินที่จะจ่ายอาจจะกำหนดไว้ในข้อสัญญาซึ่งเงิน

ในลักษณะนี้ไม่ใช่เงินค่าชดเชย แต่เปรียบเสมือนเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อขอบคุณการทำงานให้แก่ลูกจ้าง “Thank you money” (Department of Labor Protection and Welfare, 2023)

เนื่องจากกฎหมายไม่มีการกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากเป็นเรื่องของเสรีนิยมจึงไม่มีแนวทางการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างกรณีไม่ได้รับเงินค่าชดเชยจากนายจ้าง จะเห็นว่าประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวคิดในเรื่องของการจ่ายเงินค่าชดเชยที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้น แนวทางในการศึกษาเพื่อมาแก้ไขปัญหาคณินายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างและลูกจ้างไม่สามารถบังคับคดีได้นั้น อาจไม่สามารถนำมาแก้ไขในกรณีดังกล่าวได้ แต่ประเทศไทยสามารถนำหลัก “At-will employment” มาปรับใช้ให้เข้ากับกฎหมายแรงงานพื้นฐานของไทย อย่างเช่น การทำสัญญาจ้างจะต้องเกิดจากความสมัครใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของกฎหมายแรงงานของประเทศไทยเช่นเดียวกัน

7.2 ประเทศฝรั่งเศส

“สัญญาจ้างแรงงานอาจแบ่งได้เป็นสัญญาที่ระบุระยะเวลาการทำงาน (Le Contrat à Durée Déterminée-CDD) และสัญญาที่ไม่ระบุระยะเวลาการทำงาน (Le Contrat à Durée Indéterminée-CDI) ในสัญญาทั้งสองประเภทนี้นายจ้างสามารถบอกเลิกจ้างได้โดยที่ต่อระบุเหตุผลในการเลิกจ้างนั้น ๆ และลูกจ้างยังได้รับเงินชดเชยจากการเลิกจ้างในอัตราอย่างน้อยร้อยละ 10 ของค่าตอบแทนทั้งหมด รวมถึงได้รับค่าชดเชยหากลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิ

ลาพักร้อน” (Kittiyaphon Prayoonprom, 2006: Online)

ในส่วนของกฎหมายเรื่องของค่าชดเชยนั้น ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชย หลังจากการเลิกจ้างในกรณีทั่วไป โดยนายจ้าง มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งลักษณะการจ่ายค่าชดเชยของประเทศฝรั่งเศสนั้นจะมีลักษณะเดียวกับการจ่ายค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ตามมาตรา 118 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิในเงินค่าชดเชยดังกล่าว กฎหมายมีการกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจสำหรับจำนวนเงินที่ลูกจ้างจะได้รับนั้นขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน โดยนายจ้างสามารถกำหนดแตกต่างกันได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (Department of Labor Protection and Welfare, 2023)

กรณีที่นายจ้างไม่สามารถจ่ายเงินค่าชดเชยให้ลูกจ้างได้ โครงการ Wage Guarantee Scheme (Association pour la Gestion du regime de garantie des creances des salaries: AGS) จะเข้ามาให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในเรื่องของการจ่ายค่าชดเชย เพื่อเป็นการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งในโครงการนี้ได้รับเงินสนับสนุนจากนายจ้างฝ่ายเดียว โดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้บริหารจัดการเงิน (Department of Labor Protection and Welfare, 2023) โดยในกรณีนี้ประเทศไทยก็สามารถจะนำแนวคิดเช่นเดียวกับ

แนวคิดของประเทศฝรั่งเศสมาปรับใช้ให้เข้ากับปัญหากรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างและลูกจ้างไม่สามารถบังคับคดีได้เพื่อใช้เป็นหลักการ แนวคิดในการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุโดยการจัดเก็บเงินจากนายจ้างเพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประเทศฝรั่งเศสมีแนวคิดและหลักในการจ่ายค่าชดเชยที่เหมือนกับประเทศไทย ดังนั้น หากมีการจัดทำหลักประกันการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว การศึกษากฎหมายของฝรั่งเศสที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกับประเทศไทยจะง่ายต่อการศึกษาถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

8. สรุป

ปัญหากรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดร้ายแรง มีสาเหตุมาจากในสภาพสังคม ณ ปัจจุบันที่เกิดสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด คือ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลกระทบในทุกภาคส่วน รวมถึงในสถานประกอบกิจการ ภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากจากนโยบายของรัฐที่มีมาตรการยับยั้งเชื้อไวรัสดังกล่าว ทำให้เศรษฐกิจภายในประเทศเกิดความไม่คล่องตัว นายจ้างของสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ไม่สามารถจะบริหารให้กิจการรอดพ้นผ่านวิกฤตที่เกิดขึ้นได้ จนเป็นสาเหตุให้กิจการของนายจ้างนั้นต้องปิดตัวและสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างจึงมีหน้าที่ตามกฎหมายในการจ่ายเงินต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าชดเชย ค่าทำงานล่วงเวลา และอื่น ๆ

แต่ในกรณีปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะป็นกรณีที่นายจ้างมีเจตนาหลบหนีการจ่ายค่าชดเชย หรือนายจ้างไม่มีเจตนาไม่จ่ายค่าชดเชย แต่เพราะไม่มีทรัพย์สินอื่นใดเหลืออยู่จะมาจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างแล้วนั้น ถือได้ว่าเป็นปัญหาที่ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและต้องการให้มีความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างอย่างครบถ้วนและทั่วถึง

ซึ่งในการแก้ไขปัญหากรณีดังกล่าวนี้ แม้ว่าจะมีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ แต่เงินที่จ่ายเพื่อเยียวยาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างนั้นไม่เท่ากับสิทธิที่ลูกจ้างสมควรได้รับตามกฎหมาย อีกทั้งเงินที่จ่ายจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นเงินงบประมาณของรัฐในการจัดสรรเพื่อเยียวยาความเดือดร้อน แต่ก็ไม่สามารถช่วยเหลือกลุ่มลูกจ้างได้อย่างครบถ้วนทุกกรณี และถือเป็นการเพิ่มภาระให้แก่รัฐที่จะต้องรับผิดชอบปัญหาที่เกิดจากนายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด แม้ว่าจะมีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะมีสิทธิไต่เบี่ยเอาถำกับนายจ้างได้ แต่การติดตามตัวของนายจ้างนั้นเป็นไปได้ยากที่จะเรียกเงินคืน

ดังนั้น การแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและมีการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีกในอนาคต ได้แก่

1) การให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชย ซึ่งหากเปรียบเทียบกับกฎหมายของฝรั่งเศสนั้น มีโครงการที่คล้ายคลึงกับแนวคิดของหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชย ที่ให้จัดเก็บเงินจากนายจ้างฝ่ายเดียวและให้รัฐ

เป็นผู้บริหารจัดการเงินส่วนนั้นและรัฐจะมีส่วนเกี่ยวข้องในการตรวจสอบสถานประกอบการกิจการได้อย่างทั่วถึง เพื่อตรวจดูว่ามีกิจการใดบ้างที่มีแนวโน้มจะปิดตัวลง เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างให้ได้รับความเดือดร้อนอีก

2) ในการจัดทำหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้น ควรจะมีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นแก่ทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐ เนื่องจากการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เป็นเรื่องใหม่ที่กับกฎหมายแรงงานของไทย จึงต้องมีการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลกระทบและประโยชน์หากมีกฎหมายหลักประกันค่าชดเชยเกิดขึ้น หรือแม้แต่การจัดตั้งกองทุนเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

3) ในเรื่องของผลกระทบและผลดีของการจัดตั้งหลักประกันความเสี่ยง ควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของมุมมองทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐ โดยหากมีการจัดตั้งหลักประกันไปแล้ว ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่ฝ่ายของนายจ้างอย่างมาก ดังนั้น ควรจะมีการเปิดโอกาสให้นายจ้างได้รับฟังเรื่องหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ก่อนจะมีการออกเป็นกฎหมาย

4) ควรนำแนวคิดของกฎหมายฝรั่งเศส มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ ให้เข้ากับสังคมไทย โดยการให้นายจ้างจัดให้มีหลักประกันในการจ่ายค่าชดเชยนั้นต้องอาศัยหลักการทั้ง 9 ข้อของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ □

บรรณานุกรม

- Chayin Petchpaisit. (2022). Some remarks about the compensation in the contract for a fixed period according to the judgment of the court. *Academic Journal of Faculty of Laws Huachiew Chalermprakiet University*, 12(2), 144-155.
- Department of Labor Protection and Welfare. (2023). Report on the results of the study of the employer's provision of guarantees to pay compensation to employees in the event of the employer's termination of employment. (complete version). Bangkok: Legal Division, Department of Labor Protection and Welfare. ministry of labor.
- Employee Welfare Fund Group. (2021). Report of July 2021. Bangkok: Labor Protection Division. Ministry of Labor.
- Government of Thailand. (2021). Effective! Employee Welfare Fund Regulations In the case of being dismissed by an employer because of COVID Submit an application for assistance. Retrieved April 10, 2023, source <https://www.thaigov.go.th/infographic/contents/details/4386>.
- Kasemsan Wilawan. (2022). Explanation of labor law. (30th edition). Bangkok: Winyuchon.
- Kittiyaphon Prayoonprom. (2006). *La France : Le pays où la rue joue le rôle important (Call from the streets)*. Retrieved April 8, 2023, source <http://www.public-law.net/publaw/printPublaw.aspx?ID=903>
- Monthee Kapilkan, and Pornchanok Thepkham. (2021). Appropriate labor measures, flexible, ready to co-exist with COVID. Retrieved April 10, 2023, source <https://www.prachachat.net/columns/news-768214>
- Montira Yuenyongthawiphonchai. (2012). Recognition of severance pay under the Labor Protection Act B.E. 2541 of employees in Bangkok. Thammasat University
- Nareerat Rodwieng, Tavee Jamjamrat, and Eumporn Sirirat. (2023). Prior factors influencing the administration effectiveness of the employee welfare fund in Bangkok and its vicinity during the COVID-19 era. *Journal of Management and Development Research*, 13(2), 301-318.

- Pongpreeda Thongmadee, Natcha Hakemann, Kunpranee Sriyai, and Suwicha Yencharoen. (2017). Working problems of aliens in Chanthaburi province: a case study of wages, overtime pay, holiday pay and compensation. *Rambhai Barnee Research Journal*, 11(3), 48-57.
- Pongrat Kruaklin. (2022). Explanation of labor laws for human resource management. (13th edition). Bangkok: Dharmniti Place.
- Ritdhidhram Chantaveera. (2017). Compensation and retirement. Thammasat University
- Siritham Yensuang. (2011). Employment at Will termination of the United States. Retrieved April 11, 2023, source. <https://oia.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/117/iid/120253#>
- Thawal Ruyaporn, Treeneat Sarapong, and Vorrayuth Poonsuk. (2022). Legal problems for labor protection during coronavirus disease 2019 pandemic. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University Nationals*, 16(3), 105-122.
- Wichitra (Funglada), Wichianchom. (2023). Compensation under the Labor Protection Law. Dhurakij Pundit University
- Wisut Pankhiri. (2006). Compensation and unemployment benefits. Chulalongkorn University
- Worapapha Mahasamran. (2020). Compensation payment under the Labor Protection Act B.E. 2562. *Journal of Management Science Review*, 22(1), 203-212.