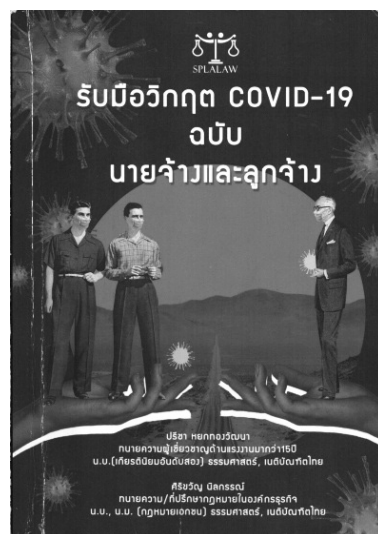


บทแนะนำหนังสือ รับมือวิกฤต Covid-19 ฉบับนายจ้างและลูกจ้าง

ไฉไล ศักดิวรพงศ์*

Chailai Sakdivorapong



การระบาดของ Covid-19 หรือไวรัสโคโรนาเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วโลก ปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยเริ่มมีผลกระทบกับประชาชนทุกภาคส่วนใน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของพนักงาน และสถานประกอบการหลายแห่งต้องหยุดดำเนินการ อาจจะชั่วคราวหรือถึงขั้นถาวร เพราะมีการแพร่ระบาดสู่บุคลากรในองค์กร ดังนั้นเพื่อป้องกันการกระจายของไวรัสจึงเกิดมาตรการหลาย ๆ ด้าน เช่น การสลับกันหยุดงานของพนักงานชั่วคราว หรือให้ทำงานจากที่บ้าน หรือหากมีกรณีลูกจ้างที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงอาจติดเชื้อ Covid-19 ก็ให้หยุดงานเป็นระยะเวลา 14 วัน เพื่อความแน่ใจให้พ้นระยะการฟักตัวของไวรัส สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดข้อโต้แย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งหนังสือชื่อ**รับมือวิกฤต Covid-19 ฉบับนายจ้างและลูกจ้าง** จะตอบโจทย์นี้ โดยสามารถนำมาใช้ประกอบข้อเท็จจริงได้ครบถ้วน ผู้เขียนคือทนายปรีชา หยกทองวัฒนา เชี่ยวชาญงานคดีและกฎหมายในองค์กรธุรกิจ และทนายศิริขวัญ นิลกรรณ์ เชี่ยวชาญการวางแผนและแก้ปัญหากฎหมายในองค์กรธุรกิจ ทั้งสองท่านเป็นที่ปรึกษากฎหมายและกรรมการบริษัท เอสพีแอลแอลอีวี จำกัด ทั้งนี้ผู้เขียนได้ร่วมกัน

* ภาควิชานิติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Department of Law, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Corresponding author, e-mail: Chailaijaidee@gmail.com

แสดงถึงจุดมุ่งหมายของการเขียนหนังสือเล่มนี้ไว้ว่า เพื่อเป็นตัวช่วยสำคัญให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถปฏิบัติต่อกันให้ถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายให้ได้มากที่สุด เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันเป็นการเข้าเติมปัญหาในสถานการณ์วิกฤต ช่วยให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถมีแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกันและฟันฝ่าวิกฤตที่เกิดขึ้นไปด้วยกันได้ โดยรวบรวมข้อกฎหมาย ประกาศ และตัวอย่างการร่างเอกสารต่าง ๆ จากประสบการณ์ตรงซึ่งผู้เขียนเป็นที่ปรึกษากฎหมายที่ดูแลบริษัทต่าง ๆ ดังนั้นผู้อ่านจึงสามารถนำข้อมูลและตัวอย่างเอกสารไปใช้งานได้จริงและถูกต้องตามกฎหมาย

ภายในเล่มมี 8 บท เป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างพบกับวิกฤต Covid-19 และบุคคลทั้งสองฝ่ายจะรับมือกับเหตุการณ์นี้อย่างไร เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่มีกฎหมายควบคุมให้เกิดความเป็นธรรม มีทั้งกฎหมายหลักคือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตราสำคัญคือมาตรา 75 กฎกระทรวงและมาตราอื่น ๆ เพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์

บทที่ 1 ถึงบทที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับนายจ้าง ส่วนบทที่ 4 เป็นต้นไป กล่าวถึงสิทธิของลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ และบทที่ 8 บทสุดท้ายเป็นข้อแนะนำสำหรับนิติบุคคลเกี่ยวกับมาตรการเยียวยา Covid-19 ซึ่งแต่ละบทมีคุณค่านำมาเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านดังข้อมูล โดยย่อประกอบด้วย

บทที่ 1 เป็นกรณีของนายจ้างใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากวิกฤต Covid-19 (เหตุสุดวิสัย) สถานการณ์ดังกล่าวเป็นปัญหาที่เกิดในภาคธุรกิจเอกชน รายได้จากการขายสินค้าหรือบริการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย แต่ยังมีค่าใช้จ่ายจากเงินเดือน ค่าจ้างของพนักงานหรือลูกจ้าง ดังนั้นนายจ้างจะขอลดค่าจ้างลงซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย จำต้องหาวิธีหรือแนวทางดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อไม่ให้ขัดแย้งกับกฎหมายแรงงานและเกิดผลกระทบกับลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม จากนั้นผู้เขียนได้นำเสนอกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ มาปรับใช้ให้เกิดความสมดุลทั้งสองฝ่ายเป็นเรื่อง ๆ ไปดังกรณีต่อไปนี้ **1. การหยุดกิจการชั่วคราว** ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 หากนายจ้างหยุดดำเนินการชั่วคราว ไม่ว่าทั้งหมด หรือแต่บางส่วน แบ่งได้ 2 กรณี คือกรณีแรกนายจ้างใช้สิทธิหยุดดำเนินการชั่วคราว ไม่ว่าทั้งหมด หรือแต่บางส่วน **โดยเหตุจำเป็น** ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมีให้เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70(1) กรณีที่ 2 นายจ้างใช้สิทธิหยุดดำเนินการชั่วคราว ไม่ว่าทั้งหมด หรือแต่บางส่วน **โดยเหตุสุดวิสัย** ซึ่งกำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์แห่งมาตรา 8 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และเมื่อนำมาปรับใช้กับสัญญาจ้างแรงงาน จึงต้องแปลความหมายว่า มีเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่มาขัดขวาง หรือส่งผลกระทบโดยตรง ให้นายจ้างหรือลูกจ้าง หรือทั้งสองฝ่าย ไม่อาจปฏิบัติตามภาระหนี้ตามสัญญาได้ นั่นคือสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 ผลจากมาตรการของภาครัฐ รวมไปถึงการป้องกันภัยสาธารณะ ย่อมส่งผลให้ผู้ประกอบการหรือภาคธุรกิจที่ต้องให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในสุขภาพของบุคลากร คู่ค้า หรือบุคคลอื่นใด มาก่อนผลกำไรทางธุรกิจ และเหตุเช่นนี้ นับว่าเป็นเหตุสุดวิสัย ที่เป็นสาเหตุทำให้นายจ้างต้องตัดสินใจหยุดกิจการลงชั่วคราว ลูกจ้างจึงได้รับผลกระทบ เพราะนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราวนั้น ทำให้ต้องออกกฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย อันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. 2563 ซึ่งมีใช้เรื่องที่นายจ้างประสบปัญหาการ

ขาดสภาพคล่องในช่วงเวลาที่มีการระบาดของโรคติดต่อ นายจ้างจะใช้เหตุผลด้านการเงินเพื่ออ้างเป็นเหตุหยุดกิจการชั่วคราวโดยเหตุสุดวิสัยไม่ได้ แต่สามารถอ้างเป็นเหตุจำเป็นที่ต้องหยุดประกอบกิจการไว้ทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้โดยนายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติ ดังได้กล่าวไว้แล้ว

ผู้เขียนได้อธิบายถึงสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องจากเหตุสุดวิสัย 2 สาเหตุได้แก่

1. การปิดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยโดยผลของมาตรการภาครัฐ หรือหน่วยงานของรัฐมีคำสั่งปิดกิจการชั่วคราว¹ เช่น ปิดโรงแรมสรรพ สถานบริการ สวนน้ำ สวนสนุก สวนสัตว์ สถานที่เล่นสเก็ต หรือโรลเลอร์เบรด หรือการเล่นอื่น ๆ เป็นต้น

2. การปิดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยโดยเจ้าของกิจการหรือธุรกิจผู้ซึ่งเป็นนายจ้างเอง แบ่งเป็น

1) การหยุดกิจการแต่เพียงบางส่วนหรือหยุดงานเฉพาะราย เพื่อเฝ้าระวังหรือสังเกตอาการ ที่อาจเกิดจากพนักงานหรือลูกจ้างมีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อ Covid -19 โดยให้หยุดงานพักผอนที่บ้านพัก รอให้พ้นระยะเวลาพักตัวของโรค อันเป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่ถูกต้องตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข 2) การหยุดกิจการลงทั้งหมดเป็นการชั่วคราวเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค กรณีนี้ถือเป็นเหตุสุดวิสัยที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ได้มาทำงานในระหว่างเวลาที่ต้องหยุดประกอบการลง เพื่อป้องกันการระบาดของโรค Covid-19 แต่เมื่อมีผลกระทบต่อนักงานหรือลูกจ้างทั้งหมดหรือแต่บางส่วน หน่วยงานภาครัฐในส่วนที่เกี่ยวข้อง ก็ได้กำหนดให้มีมาตรการที่จะช่วยเหลือเยียวยาประชาชนที่ได้รับผลกระทบ เช่น **การลงทะเบียนรับเงินเยียวยาจากรัฐบาลสำหรับผู้ขาดรายได้ การได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานอันเนื่องจากเหตุสุดวิสัยจากกองทุนประกันสังคม** เป็นต้น ไม่เพียงแต่ภาครัฐที่จะมีมาตรการที่ช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบเท่านั้น แม้แต่ภาคเอกชนก็มีมาตรการช่วยเหลือพนักงานหรือลูกจ้างเช่นกัน เช่น การทำงานที่บ้านแทนการทำงานที่สถานประกอบการ (Work from Home) โดยยังคงจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนตามปกติ

การบริหารจัดการแรงงาน หรือบุคคลที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อ หรือที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดเชื้อ มีปัญหาว่า นายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และนายจ้างหลายรายอาจใช้วิธีให้ลูกจ้างที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงลาหยุด โดยให้วันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนบ้าง บางรายเด็ดขาด ก็สั่งให้หยุดงดจ่าย ค่าจ้างในวันที่ต้องหยุดก็มีทางแก้ปัญหาคือ เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2563 มีการประกาศบังคับใช้กฎกระทรวง เรื่อง การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 75 ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างนี้สามารถไปขอรับเงินเยียวยาในอัตราที่กฎหมายกำหนดได้ และนายจ้างต้องมีหน้าที่ตามมาตรา 75 แห่งพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ในการแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานพื้นที่ตั้ง เพื่อทราบถึงการหยุดกิจการชั่วคราวนี้ โดยแจ้งล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า 3 วัน และในกรณีที่ลูกจ้างต้องขอรับเงินทดแทนจากสำนักงานประกันสังคม นายจ้างจะต้องมีหนังสือแจ้งไปยังสำนักงานประกันสังคมด้วยเช่นกัน และในหนังสือผู้เขียนได้ให้ตัวอย่าง รวมถึงคำถามและคำตอบที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณาสรุปได้ดังนี้ 1. ลูกจ้างที่ถูกกักตัวเพื่อเฝ้าระวังโรคติดต่อระหว่างวันที่ 1 มีนาคม ถึง 31 สิงหาคม 2563 หรือระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีขอรับประโยชน์ทดแทนได้ในอัตราร้อยละ 62 ของค่าจ้างเป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน 2. การรับประโยชน์ทดแทนให้คิดจากเงินเดือนสูงสุด 15,000 บาท คิดจากร้อยละ 62 เท่ากับจะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 9,300 บาท

¹ ประกาศกรุงเทพมหานครเรื่องสั่งปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว ประกาศ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2563

งานบางประเภทที่ไม่สามารถทำงานจากที่บ้านได้ก็อาจจะมีนโยบายที่ให้หยุดการทำงาน แต่อาจจะจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่ลดลงจากปกติ

3. อาชีพบางอาชีพที่ได้รับการยกเว้นให้สามารถออกไปทำงานได้ตามปกติในเวลาเคอร์ฟิว ดังนั้นผู้ที่ได้รับการยกเว้นให้ออกไปทำงานได้ แล้วไม่มาทำงานจะอ้างเอาเหตุสุดวิสัยไม่ได้

ในบทที่ 2 ผู้เขียนยังนำเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ์ของนายจ้างที่จะปิด หรือหยุดกิจการชั่วคราวหรือทั้งหมด หรือแต่บางส่วนโดยเหตุจำเป็น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 75 พ.ศ. 2541 วรรคหนึ่ง นอกเหนือจากเหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ ก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงิน และให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการตั้งแต่วันที่ 8131/2553 และจะต้องมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นพอสมควร ฎีกาที่ 6960/2548 และ 1966-2406/2546 มีข้อสงสัยว่าหากนายจ้างต้องการลดค่าจ้างลงก็สามารถทำได้หากได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (ฎีกาที่ 309/2550) แต่ไม่สามารถใช้ได้ ถ้าอ้างเหตุจำเป็นถึงขนาดหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งเป็นปัญหาในระบบการจัดการของนายจ้างเอง (ฎีกาที่ 1901/2556) แต่จากคำพิพากษาศาลฎีกา ถ้ากรณีเกิดโรค Covid-19 อาจอ้างเหตุสุดวิสัยได้ ก่อนจะจบบทนี้ผู้เขียนนำข้อถามและคำตอบซึ่งสอดคล้องคำพิพากษาศาลฎีกาคือให้ 1. นายจ้างและลูกจ้างตกลงลดค่าจ้างลงชั่วคราว เพื่อประคับประคองธุรกิจไม่ขัดต่อมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2. การหยุดกิจการลดปริมาณงานที่ทำและลดค่าจ้างเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานให้แก่ลูกจ้าง จึงเป็นข้อกฎหมายที่ป้องปรามมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง นายจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราปกติแก่ลูกจ้าง

ในบทที่ 1 - 2 เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง แต่ในบทที่ 3 เป็นการณีนายจ้างเลิกจ้างหรือปิดกิจการถาวรจากเหตุการณ์โรคระบาด Covid - 19 ที่ได้แพร่กระจายไปทั่วโลก ผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจหลาย ๆ กิจกรรมส่งผลให้นายจ้างบางรายประสบปัญหาการเงิน ขาดทุน และขาดสภาพคล่องจนไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อันนำไปสู่การตัดสินใจเลิกจ้างหรือปิดกิจการถาวร ยังผลให้เลิกจ้างลูกจ้างจากปัญหาโรคระบาดนี้ถือว่าเป็นเหตุผลอันสมควรและเป็นธรรมที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ เป็นการเลิกจ้างตามความในมาตรา 118 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดรวมถึงนายจ้างอาจต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทันทีโดยไม่บอกกล่าวเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้าก่อนด้วยโดยจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอายุงาน

เมื่อกิจการเป็นนิติบุคคลในรูปของบริษัทการดำเนินการเพื่อเลิกอย่างถาวรมีขั้นตอนต้องแจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1. การดำเนินการต่อนายทะเบียนห้างหุ้นส่วนและบริษัท กรมพัฒนาธุรกิจการค้า มี 2 ขั้นตอน ก.การจดทะเบียนเลิกบริษัทจำกัด ข.การชำระบัญชีและจดทะเบียนเสร็จการชำระบัญชีบริษัทจำกัด 2. การดำเนินการต่อกรมสรรพากร และเมื่อดำเนินการดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนได้ให้ตัวอย่างประกาศปิดกิจการถาวร รวมทั้งยังให้หนังสือเลิกจ้าง กรณีปิดกิจการถาวร

ต่อไปนี้เป็นส่วนของการกล่าวถึงสิทธิของลูกจ้างซึ่งอยู่ในบทที่ 4 ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤต Covid-19 อันเป็นเหตุให้นายจ้างหยุดหรือปิดกิจการชั่วคราวหรือถาวร ซึ่งถือเป็นเหตุสุดวิสัยหรือแม้กระทั่งลูกจ้างลาออกจากงานหรือเหตุจำเป็นอื่น และตกเป็นผู้ว่างงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการเยียวยาตามกฎหมายหรือมาตรการของหน่วยงานรัฐดังนี้ กรณีว่างงานเนื่องจากโรค Covid-19 อันถือเป็นเหตุสุดวิสัย เกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้ 1. หน่วยงานของรัฐมีคำสั่งให้ปิดสถานประกอบการชั่วคราวและไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ปิดกิจการชั่วคราว 2. นายจ้าง

มีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานหรือปิดกิจการชั่วคราวเพื่อเฝ้าระวัง Covid-19 โดยไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างที่มีคำสั่งทั้ง 2 กรณี ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัยจากกองทุนประกันสังคม ในอัตราร้อยละ 62 ของค่าจ้าง (ค่าจ้างสูงสุดโดยอัตราที่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม คือไม่เกิน 15,000 บาท) เป็นไปตามกฎกระทรวงการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. 2563 ส่วน**วิธีการจ่ายเงินของสำนักงานประกันสังคม** การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานซึ่งกำหนดให้จ่ายเป็นรายเดือน สำหรับเศษเงินเดือนให้คำนวณจ่ายเป็นรายวัน และให้นำบทบัญญัติมาตรา 57 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 วางหลักไว้ว่า “การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบสูงสุดสามเดือนภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิมารวมกันเป็นฐานในการคำนวณแล้วหารด้วยเก้าสิบ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีค่าจ้างไม่ครบสามเดือน ให้คำนวณจากค่าจ้างเฉลี่ยเป็นรายวัน” มาใช้บังคับแก่การคำนวณค่าจ้างรายวัน เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน ในกรณีว่างงานด้วยโดยอนุโลมด้วยทั้งนี้จะต้องไม่ใช่ลูกจ้างที่ลาออกหรือถูกเลิกจ้างหรือมีสัญญาจ้างสิ้นสุดแล้วและนายจ้างต้องออกหนังสือรับรองการขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างอาจจัดทำในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์และส่งโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ แต่ต้องเก็บข้อมูลจรรยาทางคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องไว้เป็นหลักฐาน แต่ในระหว่างหยุดงาน นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่สิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงานจากกองทุนประกันสังคมตามกฎหมาย ในหนังสือได้แสดงวิธีการคำนวณค่าจ้างของผู้ประกันตนตามพ.ร.บ.ประกันสังคม คือผู้ประกันตนชำระเงินเข้ากองทุนฯ ในอัตราสูงสุดไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินเดือน ไม่เกินเดือนละ 750 บาท โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท วงเงินที่ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีในอัตราสูงสุดร้อยละ 62 ของค่าจ้าง จึงคำนวณที่เงินเดือนสูงสุด 15,000 บาท เท่ากับว่าจะได้รับเงินทดแทนนี้สูงสุดไม่เกินเดือนละ 9,300 บาท ไม่ว่าลูกจ้างจะมีเงินเดือนสูงกว่า 15,000 บาท เพียงใดก็ตาม เมื่อลูกจ้างมีสิทธิดังกล่าวก็มาดั่งเงื่อนไขขอรับผลประโยชน์ทดแทนสำหรับลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) ดังนี้ 1. นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน โดยให้กักตัวเพื่อเฝ้าดูอาการ เนื่องจากสัมผัสหรือใกล้ชิดผู้ติดเชื้อ หรือมีพนักงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการติดเชื้อ Covid-19 2. หน่วยงานภาครัฐมีคำสั่งปิดสถานประกอบการชั่วคราว 3. นายจ้างสั่งปิดกิจการชั่วคราวเนื่องจากได้รับผลกระทบจากโรค Covid -19 และมีการระบาดของโรคในสถานประกอบการ ทั้งสามกรณีดังกล่าวสามารถยื่นขอรับเงินทดแทนได้ดังกล่าวข้างต้นและต่อจากนั้นเป็นขั้นตอนการยื่นขอรับผลประโยชน์ทดแทน**ของลูกจ้าง** 1. พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ยื่นคำร้องด้วยตนเองที่สำนักประกันสังคมหรือทางเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม https://www.sso.go.th/efom_new/ 2. ลูกจ้างไม่ต้องดำเนินการขึ้นทะเบียนผู้ว่างงาน และนายจ้างจะต้องยื่นหนังสือแจ้งให้แก่สำนักงานประกันสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในพื้นที่เพื่อยืนยันว่าสถานประกอบการของนายจ้างนั้นได้มีการปิดหรือหยุดกิจการจริงด้วยเหตุจากโรค Covid-19 ซึ่งทางนายจ้างสามารถยื่นได้ผ่านระบบออนไลน์ไปยังสำนักงานประกันสังคมโดยนายจ้างแจ้งข้อมูลรายละเอียดของลูกจ้าง สาเหตุของการหยุดงาน จำนวนวันที่หยุดหรือปิดกิจการชั่วคราว โดยยื่นแจ้งข้อมูลด้วยตนเอง หรือผ่านทางเว็บไซต์เดียวกันได้ ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้างหรือนายจ้างปิดกิจการถาวรจากวิกฤต Covid-19 สรุปแล้วลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน ดังต่อไปนี้

1. ค่าชดเชยตามอายุงาน 2. ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (กรณีไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า) 3. ผลประโยชน์ทดแทนจากการว่างงานจากกองทุนประกันสังคม ในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้าง เป็นจำนวนไม่เกิน 200 วัน กรณีที่ลูกจ้างลาออกหรือสัญญาจ้างสิ้นสุดในช่วงวิกฤต Covid -19 ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน อันเนื่องมาได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจ พ.ศ. 2563 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานมาตรา 78 (พระราชบัญญัติประกันสังคม) มีสิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีว่างงาน อันเนื่องมาได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนร้อยละสี่สิบห้า (45) ของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกินเก้าสิบวัน (90) ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับทดแทนทุกกรณีต้องเป็นลูกจ้างที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน โดยมีหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 **ตามมาตรา 78** ต้องเป็น **มาตรา 79 มาตรา 79/1** และในตอนท้ายของบทมีคำถามที่ผู้เขียนกล่าวมาแล้ว คือ คำถามแรก ถ้าลูกจ้างลาออกวันที่ 2 มีนาคม 2563 มีสิทธิได้รับการเยียวยากรณีเหตุสุดวิสัยหรือไม่ คำตอบคือ มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงานจาก ผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจในอัตราร้อยละสี่สิบห้า ของค่าจ้างรายวัน มีสิทธิได้รับครั้งละไม่เกินเก้าสิบวัน (90) และคำถามต่อมา ถ้านายจ้างหยุดประกอบกิจการชั่วคราวเนื่องจากไม่มีคำสั่งซื้อจากลูกค้าเพราะลูกค้าอยู่ต่างประเทศและลือคดวุ่นประเทศเนื่องจากการระบาดโควิด กรณีนี้ขึ้นทะเบียนว่างงานได้หรือไม่ คำตอบคือ ลูกจ้างไม่ต้องขึ้นทะเบียนว่างงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัยจากกองทุนประกันสังคม

ผลกระทบที่ลูกจ้างได้รับจากวิกฤตครั้งนี้ผู้เขียนได้อธิบายไว้ใน**บทที่ 5** คือการลดเงินเดือนหรือการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการ โดยพิจารณาจาก 1. สภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยข้อกำหนดว่า **เงินเดือน หรือค่าจ้าง** ถือเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 กำหนดว่า **“สภาพการจ้าง”** หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน **“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”** หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับสมาคมนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ในสถานประกอบการที่มีกลุ่มลูกจ้างจำนวนมากนั้น อาจจะมีการตกลงกันเรื่องสภาพการจ้างโดยการทำเป็นข้อเรียกร้องยื่นไปให้ฝ่ายนายจ้างเพื่อให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทำการตกลงกันตามข้อเรียกร้องนั้น หรือที่เรียกว่า “ข้อตกลงสภาพการจ้าง”

การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สามารถทำได้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยดำเนินการไปตามขั้นตอนปฏิบัติที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้ ทำได้ 2 กรณี คือ 1. กรณีกลุ่มลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องด้วยตนเอง ซึ่งคนที่ได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้อง คือ คนที่ลงชื่อยื่นข้อเรียกร้องโดยตรง 2. กรณีสหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง คนที่ได้รับผลประโยชน์คือกลุ่มลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งอาจไม่ใช่ลูกจ้างทั้งหมดในการ**บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง** ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 กำหนดว่า “เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้แล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า” ความมุ่งหมายของมาตรา 20 จึงเป็นเรื่องป้องกันมิให้นายจ้าง

เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง โดยการแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยทำให้ลูกจ้างต้องเสียเปรียบ หรือเป็นผลร้ายแก่ลูกจ้างมากขึ้นกว่าสภาพการจ้างเดิม การทำบันทึกข้อตกลงและลงนามร่วมกันจะนำไปยื่นจดทะเบียนต่อสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นต้องเป็นข้อตกลงที่เกิดจากความยินยอมของทั้งสองฝ่ายสามารถทำได้โดยชอบ แต่ต้องจดทะเบียนแก้ไขถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย

การลดเงินเดือน ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง กฎหมายบัญญัติเกี่ยวข้องอยู่ 2 ฉบับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หากดูตาม**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** กำหนดสิ่งที่เรียกว่า “มาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” เอาไว้หมายความว่า ในการพิจารณาข้อตกลง ข้อกำหนด สิทธิและหน้าที่ หรือสภาพการจ้างใด ๆ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ให้ถือตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ที่อาจจะมีข้อตกลงใด ๆ ที่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็สามารถทำได้แต่ก็ต้องจัดทำโดยความยินยอมชัดเจน และโดยความสมัครใจของลูกจ้างด้วยเท่านั้น และต้องไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงหรือสภาพการจ้างใดที่**ไม่เป็นคุณ**แก่ลูกจ้างและลูกจ้างมิได้ยินยอมด้วย ย่อมไม่อาจใช้บังคับแก่ลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างก็ไม่สามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างรายใหม่ ให้ชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องได้ **สรุป**นายจ้างจะลดเงินเดือน หรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้โดยมีแนวปฏิบัติอยู่ 3 กรณี ได้แก่ 1. การยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งต้องดำเนินการไปตามขั้นตอนการเจรจาข้อเรียกร้องทางแรงงาน 2. การเจรจาทกลงกับลูกจ้างเฉพาะราย หมายถึง หากลูกจ้างยินยอมด้วยโดยสมัครใจแล้วสามารถทำได้และวิธีการนี้ เป็นวิธีที่ทาง่ายที่สุด 3. การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไปในทางที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างมากกว่าสภาพการจ้างเดิม เช่นนี้สามารถทำได้ทันทีโดยที่ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องยินยอมด้วย ดังนั้น นายจ้างที่ประสบปัญหาการเงินไม่มีความสามารถที่จะจ่ายค่าจ้าง 75% แต่ก็ไม่ต้องการปิดกิจการไปโดยถาวร นายจ้างยังสามารถมีสิทธิโดยชอบที่จะเจรจาพูดคุยกับลูกจ้าง เพื่อทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยการ **“ลดค่าจ้าง/เงินเดือน”** แต่ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเพียงชั่วคราว และควรมีกำหนดที่ชัดเจน และลูกจ้างได้ตกลงยินยอมโดยลงลายชื่อรับรองข้อตกลงนั้นไว้ชัดเจนด้วย เป็นต้น การลดหรือเปลี่ยนแปลงสวัสดิการอันถือเป็นการจ้างตามกฎหมาย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการย่อมถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอย่างหนึ่งที่จะกระทำโดยขัดต่อหลักการที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ไม่ได้

ผลของการระบาด Covid-19 รัฐมีการรณรงค์ขอความร่วมมือการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค มาตรการสำคัญ คือ ทำงานที่บ้าน (Work from Home) ด้วยวิธีออนไลน์ จาก**บทที่ 6** แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำงานจากที่บ้าน นายจ้างและลูกจ้างจึงควรตกลงร่วมวางแผน และกำหนดแนวทางการทำงานระหว่างกันให้ชัดเจน เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานมั่นคง การทำงานที่บ้านควรจะควบคู่กับการทำงานสลับสับเปลี่ยนกันให้พนักงานได้เข้ามาทำงานบางอย่างที่สถานประกอบการด้วย เพราะการได้เข้ามาทำงานบ้างจะสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่ลูกจ้างได้ดีขึ้น ผู้เขียนแสดงถึงความเป็นไปได้ของการทำงานแบบ “Work from Home” ซึ่งต้องพิจารณาว่าสามารถทำงานแบบนี้ได้หรือไม่ เพราะงานบางประเภทนั้นไม่สามารถทำงานจากที่บ้านหรือที่อื่นได้ เช่น พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม สายงานการผลิตและประกอบ ซึ่งโดยสภาพแห่งงานไม่สามารถทำงานนอกสถานที่ กรณีเช่นนี้สถานประกอบการนั้น ๆ

จะต้องจัดเตรียมสภาพการทำงานโดยมีมาตรการด้านความปลอดภัยและสาธารณสุขให้รอบด้านเพื่อเป็นการป้องกันการระบาดของโรคในหลายประการ ทั้งสถานที่ในสถานที่ทำงาน การช่วยเหลือและดูแลด้านจิตใจของพนักงาน เพื่อลดความวิตกกังวลคลายความเครียด ส่วนงานบางประเภทสามารถทำจากที่บ้านได้ เช่น งานเสนอขายสินค้าหรือบริการ เป็นต้น ควรจะได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลือจากหัวหน้างานรวมถึงทีมงานผู้เชี่ยวชาญที่จะคอยชี้แนะแนวทาง งานขายบางประเภทที่เกิดปัญหา เช่น การเป็นพนักงานขายคอร์สของสถาบันความงาม เมื่อสถาบันความงามต้องปิดกิจการชั่วคราวคำสั่งจากรัฐ แต่สถาบันความงามยังคงให้พนักงานขายติดต่อหาลูกค้าเพื่อขายคอร์สความงามที่สามารถนำมาใช้ได้หลังจากมีการเปิดร้านถือว่าพนักงานยังคงทำงานและมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันว่าจะจ่ายค่าจ้างในรูปแบบใด เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน หรือจ่ายเป็นค่าคอมมิชชั่น (Commission Fee) ที่มากกว่าอัตราปกติ หากนายจ้างและลูกจ้างสามารถหาจุดลงตัวระหว่างกันได้ก็ถือว่าเป็นการได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน **การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)** เริ่มโดยผู้ประกอบการหรือนายจ้างควรเริ่มเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ **1. ด้านลักษณะการทำงาน** ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารต้องแยกพนักงานที่สามารถทำงานที่บ้านได้และพนักงานที่จำเป็นต้องทำงานที่สถานประกอบการ ดำเนินการประชุมชี้แจงหรือออกประกาศเพื่อแจ้งให้พนักงานทราบ **2. ด้านระบบไอทีและการเชื่อมต่อ** ปัจจัยที่ไอทีต้องพิจารณาสำหรับการทำงาน WFH มีดังนี้ 1) ด้านโปรแกรม 2) ด้านข้อมูลและเซิร์ฟเวอร์ 3) ด้านการใช้แอปพลิเคชัน 4) ด้านอุปกรณ์การเชื่อมต่อ 5) ด้านความเร็วอินเทอร์เน็ต **3. ด้านการจัดประชุม** 1) การประชุมแบบปกติ 2) การประชุมแบบฉุกเฉิน คือ การประชุมที่เร่งด่วนหรือเฉพาะกรณี **4. ด้านการควบคุมการทำงาน** แม้ว่าลูกจ้างจะทำงานที่บ้าน แต่อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างก็ยังมีอยู่เช่นเดิม เพียงแต่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการควบคุมการบังคับบัญชาไปตามสถานการณ์ **5. ด้านอุปกรณ์สำนักงาน** นายจ้างจะต้องอำนวยความสะดวกในด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างอาจจำเป็นต้องนำไปใช้ทำงานที่บ้าน โดยควรมีการกำหนดให้เป็นการยืมอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานไปใช้ ปิดท้ายของบทที่ 6 ได้สรุปคำตอบจากคำถามว่า ถ้านายจ้างสั่งให้ลูกจ้าง Work from Home แต่ยังคงอยู่ใต้บังคับบัญชาของบริษัทนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราปกติ อย่างไรก็ตามหากโดยสภาพแล้ว อาชีพ, ตำแหน่ง, ลักษณะการทำงาน หรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกของลูกจ้างไม่พร้อมจนลูกจ้างแจ้งแก่นายจ้างเพื่อให้สนับสนุนลูกจ้างเพื่อให้การทำงานจากบ้านเป็นไปได้ด้วยดี นายจ้างจะตีความว่าการปฏิเสธไม่ยอมทำงานโดยการ Work from Home ของลูกจ้างถือเป็นการขัดคำสั่งตั้งแต่ครั้งแรกไม่ได้ หากเป็นกรณีที่นายจ้างได้เตรียมมาตรการไว้อำนวยความสะดวก และถ้าลูกจ้างยังปฏิเสธไม่ยอมทำงานจากที่บ้านโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เช่นนี้อาจถือว่าลูกจ้างขัดคำสั่งนายจ้างได้

เพื่อให้การระบาดของไวรัสโคโรนา-19 อยู่ในวงจำกัดที่สามารถควบคุมได้ **บทที่ 7** ได้รวบรวมมาตรการป้องกันและการตรวจคัดกรองลูกจ้างไว้ ผู้เขียนได้นำแนวปฏิบัติในการตรวจคัดกรองและแนวทางดำเนินการสำหรับสถานประกอบการ ในการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด 19 มาให้ผู้อ่าน หรือผู้ที่สนใจศึกษาข้อมูลนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกิจการของตน ดังนี้ **มาตรการป้องกัน Covid-19 และการตรวจคัดกรองลูกจ้าง** ได้แก่ 1. การตรวจวัดไข้พนักงาน 2. การออกประกาศให้พนักงานใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ทำงาน 3. การเว้นระยะห่างในการนั่งทำงานหรือการประชุม 4. การทำงานโดยใช้ระบบออนไลน์ 5. การให้พนักงานบางส่วนทำงานที่บ้าน 6. การเข้า - ออกงานล้างมือและเวลาพัก 7. การขอความร่วมมือพนักงานในการงดเดินทางไปต่างจังหวัดและต่างประเทศในช่วงที่มีการระบาดของเชื้อโรค 8. การขอความร่วมมือพนักงานดูแลสุขภาพของตนเอง

9. การรณรงค์ให้พนักงานหมั่นล้างมือบ่อย ๆ เมื่อมีการสัมผัสสิ่งใดก็ตาม 10. การทำความสะอาดสถานประกอบการบ่อยครั้งขึ้นกว่าปกติ 11. จัดให้มีการทำความสะอาดอุปกรณ์และบริเวณที่มีการสัมผัสปริมาณมากอย่างสม่ำเสมอ 12. กรณีสถานประกอบการมีรถรับ – ส่งพนักงาน ให้ทำความสะอาดยานพาหนะโดยเน้นบริเวณที่มีผู้สัมผัสมาก 13. การพิจารณาปิดสถานประกอบการชั่วคราว หากพบผู้ป่วยเป็นจำนวนมาก สถานประกอบการอาจออกประกาศให้พนักงานปฏิบัติอย่างเคร่งครัด การฝ่าฝืนประกาศอาจส่งผลให้พนักงานต้องถูกลงโทษทางวินัย ผู้เขียนได้ให้ตัวอย่างประกาศมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของ Covid - 19 ทั้งนี้ ตัวอย่างดังกล่าวเป็นเรื่องใหม่ในยุควิกฤตโควิด 19 ซึ่งจะเห็นได้ว่าระเบียบบางอย่างเป็นการกระทบต่อชีวิตการทำงานโดยปกติของลูกจ้าง จึงเป็นประเด็นในทางกฎหมายแรงงานว่าการออกประกาศหรือระเบียบที่เกิดขึ้นจากวิกฤตโควิด 19 ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามถือเป็นการขัดคำสั่งของนายจ้างและฝ่าฝืนระเบียบวินัยของบริษัท เป็นเหตุให้นายจ้างลงโทษลูกจ้างได้หรือไม่ อย่างไรก็ตาม จึงต้องมาพิจารณาดังนี้ กรณีการออกมาตรการป้องกันการ Covid - 19 ที่ชอบด้วยกฎหมายมีการออกมาตรการเพื่อป้องกันโรคขึ้นในสถานประกอบการ โดยมาตรการที่ออกมานั้นจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่นั้นตามหลักนายจ้างมีอำนาจในการออกกฎระเบียบขึ้นมากมายในสถานประกอบการ เพื่อให้การอยู่ร่วมกันของลูกจ้างเป็นไปโดยเรียบร้อย กฎระเบียบของบริษัทจึงเป็นเสมือนกฎหมายที่ควบคุมการอยู่ร่วมกันของลูกจ้าง ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ หรือจงใจกลั่นแกล้ง หรือกดดันลูกจ้างจนมากเกินไป กฎระเบียบที่ออกมาจะต้องไม่กระทบต่อความเป็นส่วนตัว หรือสิทธิของลูกจ้างมากเกินไป เช่น การออกกฎให้พนักงานใส่หน้ากากอนามัยทุกครั้งขณะปฏิบัติงาน การออกกฎให้ลูกจ้างล้างมือบ่อยครั้งเมื่อมีการสัมผัสสิ่งของ การออกกฎให้ลูกจ้างรักษาระยะห่างระหว่างกัน กฎหมายแรงงานให้อำนาจนายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างได้หากฝ่าฝืนกฎระเบียบต่าง ๆ แต่ต้องมีเหตุผลสมควรในการลงโทษเหล่านี้ โดยหลักมาตรการที่เป็นการจำกัดสิทธิลูกจ้างมากเกินไป เช่น การห้ามลูกจ้างเดินทางไปประเทศเสี่ยง การห้ามลูกจ้างเดินทางไปต่างจังหวัด นายจ้างต้องขอความร่วมมือให้ลูกจ้างต้องแจ้งต่อนายจ้างล่วงหน้า เมื่อกลับมาแล้วลูกจ้างจะต้องกักตัวเองเป็นระยะเวลา 14 วัน และต้องรายงานข้อมูลการเดินทางแก่นายจ้างทั้งหมด หรือมาตราที่กระทบต่อค่าจ้าง ค่าจ้างถือเป็นสภาพการจ้างที่เปลี่ยนแปลงให้ลดลงอันเป็นโทษแก่ลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างให้ความยินยอม โดยทำเป็นบันทึกข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือประกาศแจ้งแต่ลูกจ้างต้องลงชื่อยินยอม หรือทำเป็นหนังสือยินยอมของลูกจ้าง ลูกจ้างสามารถไปปรึกษาพนักงานตรวจแรงงาน และยื่นคำร้องในการโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างได้ ลูกจ้างสามารถไปปรึกษานิติกรที่ศาลแรงงานในพื้นที่ได้ ผลงานการเกิดวิกฤตโควิด-19 (New Normal Organization) ทำให้วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนไป เกิดการทำงานที่ต้องใช้ระบบออนไลน์ และเทคโนโลยีที่มากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการนั้นต้องพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีในสถานประกอบการให้มากขึ้นไปด้วย ในท้ายบทผู้เขียนได้เสนอคำแนะนำสำหรับผู้ประกอบการบางประเภทไว้ เช่น **ผู้ประกอบการร้านอาหาร ผู้ประกอบการร้านนวด ผู้ประกอบการโรงแรม**

เมื่อมีคำแนะนำให้ผู้ประกอบการบางประเภทแล้ว **บทที่ 8** ซึ่งเป็นบทที่ให้ข้อเสนอแนะสำหรับนิติบุคคลเกี่ยวกับมาตรการเยียวยา Covid-19 **กรณีนิติบุคคล** เช่น ห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ได้มีมาตรการเยียวยาและช่วยเหลือนิติบุคคลที่ได้รับผลกระทบเหล่านี้ด้วย เช่น กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมสรรพากร และสำนักงานประกันสังคม เป็นต้นดังต่อไปนี้

1. มาตรการของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ มีประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง มาตรการรองรับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรค Covid-19 ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการจัดประชุมของนิติบุคคล พ.ศ. 2563 โดยได้มีมาตรการช่วยเหลือ**นิติบุคคลรายที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดของ Covid-19 จนทำให้เกิดเหตุขัดข้องที่ไม่สามารถจัดประชุมหรือจัดประชุมล่าช้าเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด** คือ สามารถจัดประชุมล่าช้าเกินกว่าที่กฎหมายจะกำหนดไว้ได้และการจัดประชุมขึ้นแล้ว จึงให้ทำหนังสือชี้แจงเหตุผลที่ไม่สามารถจัดประชุม จัดประชุมล่าช้าเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือจัดประชุมขึ้นแล้ว ส่งให้นายทะเบียนของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าพิจารณาเป็นรายกรณี โดยสามารถนำส่งหนังสือชี้แจงได้ 3 ช่องทางพร้อมกับการนำส่งบัญชีรายชื่อผู้ถือหุ้น และหากเป็นประเภทสมาคมการค้าและหอการค้า ควรนำส่งหนังสือชี้แจงพร้อมกับการนำส่งงบดุล กรอระยะเวลาการจัดประชุมหลังมีมาตรการรองรับการแพร่ระบาดของ Covid-19 ซึ่งรวมทั้งบริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด สมาคมการค้าและหอการค้า ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน

2. มาตรการของกรมสรรพากร กรมสรรพากรได้ออกมาตรการเพื่อเยียวยาผลกระทบของสถานการณ์ระบาดของ Covid -19 เช่นกัน โดยออกเป็นมาตรการภาษีเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ซึ่งจะแบ่งเบาภาระของผู้เสียภาษีทั้งกลุ่มบุคคลธรรมดาและกลุ่มนิติบุคคล

มาตรการสำหรับกลุ่มนิติบุคคล

1) กรณีบริษัทห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล มาตรการภาษีเพื่อเพิ่มสภาพคล่องแก่ผู้ประกอบการในประเทศ รวมทั้งกฎกระทรวงอีกหลายฉบับ / มาตรการขยายเวลาการยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้นิติบุคคล กระทรวงการคลัง โดยกรมสรรพากรได้มีประกาศในเรื่องการขยายเวลาไว้หลายฉบับ

2) กรณีผู้ประกอบการที่ปิดสถานประกอบการตามคำสั่งราชการ เรื่องขยายกำหนดเวลาการยื่นรายการนำส่งหรือชำระภาษีอากรให้แก่ผู้มีหน้าที่นำส่งภาษีเงินได้ หัก ณ ที่จ่าย ผู้มีหน้าที่นำส่งภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีภาษีเงินได้ หัก ณ ที่จ่าย / ภาษีมูลค่าเพิ่ม การขายสินค้าและบริการภายในประเทศ (แบบ ภ.พ. 30) การจ่ายค่าบริการไปต่างประเทศ (แบบ ภ.ธ. 36) / ภาษีธุรกิจเฉพาะ / อากรแสตมป์

3) มาตรการเยียวยาทางประกันสังคม ปรับลดอัตราส่งเงินสมทบ ตรวจหาโควิด รักษาพยาบาล เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วยต้องหยุดงาน วางงานจากเหตุสุดวิสัย ลาออกเอง ถูกเลิกจ้าง

จากเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง คือ นายจ้างและลูกจ้าง บุคคลทั่วไปในประเทศแต่ต่างอยู่ในห่วงแห่งวิกฤตของไวรัสโคโรนา-19 โดยถ้วนหน้าไม่มากก็น้อย การรับรู้ทางหนังสือเล่มนี้ทำให้หนังสือเล่มนี้ขายดีจนหายไปจากชั้นขายหนังสือของร้านขายหนังสือในเวลาอันรวดเร็ว ผู้อ่านสามารถทราบหลักเกณฑ์ข้อกฎหมายแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อป้องกันให้พ้นจากภัยของโรคระบาดนี้ ทั้งนี้ทั้งนั้น ก็เป็นการกล่าวถึงมาตรการต่าง ๆ ของการระบาดของไวรัส Covid-19 ในระลอกแรกเท่านั้น ปัจจุบันวิกฤตของไวรัส Covid-19 ระลอกที่สอง เริ่มต้นตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563 ส่วนมากการแพร่ระบาดเริ่มจากแรงงานชาวเมียนมาที่ทำงานในอุตสาหกรรมประมง รวมไปถึงกลุ่มอื่น เช่น การพบในบ่อนการพนัน การเดินทางไปมาหาสู่กันของประชาชน รวมทั้งผู้ที่เดินทางจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย มาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการแพร่ระบาดในรอบใหม่จึงอาจมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ แต่มาตรการหลักทั้งหลายก็ยังเป็นเกณฑ์ที่ใช้บังคับตามคำอธิบายที่ใช้ในหนังสือเล่มนี้และยังคงยึดหลักความปลอดภัยต่อส่วนรวม

เช่น 1. หลีกเลี่ยงการใกล้ชิดกับผู้ป่วยที่มีอาการไอ จาม น้ำมูกไหล เหนื่อยหอบ เจ็บคอ 2. หลีกเลี่ยงการเดินทางไปในพื้นที่เสี่ยง 3. สวมหน้ากากอนามัยทุกครั้งเมื่ออยู่ในที่สาธารณะ 4. ระวังระวังการสัมผัสพื้นผิวไม่สะอาด และอาจมีเชื้อโรคเกาะอยู่ รวมถึงสิ่งที่มีคนจับบ่อยครั้ง หากทุกคนร่วมใจที่จะป้องกันทั้งตัวเองและผู้อื่นก็น่าเชื่อว่าวิกฤตครั้งหลังนี้จะผ่านพ้นไปได้ และโอกาสที่จะระบาดใหม่ในรอบต่อ ๆ ไปคงเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้นแน่นอน

บรรณานุกรม

ปรีชา หยกทองวัฒนา และศิริขวัญ นิลกรรณ. (2563). **รับมือวิกฤต Covid -19 ฉบับนายจ้างและลูกจ้าง** กรุงเทพฯ: เอ็มพันธ์.