**ค่าจ้างสำหรับลูกจ้างในช่วงปิดธุรกิจเพราะเหตุโควิด19**

โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ มณีศร

****วันแรงงานแห่งชาติตรงกับวันที่ 1 พฤษภาคม เป็นวันหยุดประจำปีที่กำหนดให้ลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานทั้งหลายได้ใช้เวลาหยุดพักผ่อนหลังจากผ่านการทำงานอย่างเหน็ดเหนื่อยมาทั้งปี ทั้งยังให้ประชาชนรู้จักตระหนักถึงหน้าที่และความสำคัญของผู้ใช้แรงงานที่ได้ทำประโยชน์แก่เศรษฐกิจของประเทศ แต่เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด19 ในขณะนี้ ส่งผลให้สภาพการทำงานของลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานเปลี่ยนไปอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการ WORK FROM HOME การปิดกิจการชั่วคราวเพื่อลดการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว ทีมงานศิษย์เก่าสัมพันธ์ได้รับเกียรติจาก **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ มณีศร** อดีตอาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มาแบ่งปันความรู้ทางกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับสถานการณ์โรคระบาดโควิด19 แก่ลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานทุกท่าน เพื่อให้ได้รับความรู้ที่ถูกต้องและสามารถรับมือกับสถานการณ์นี้อย่างมีสติ

ในช่วงเกิดโรคระบาดโควิด19 ทุกคนในประเทศเดือดร้อนกันไปหมด โดยเฉพาะคนที่มีรายได้ซึ่งผูกพันกับการประกอบธุรกิจ ธุรกิจที่ถูกปิดไปเพราะมีคำสั่งปิด[[1]](#footnote-1) ย่อมไม่มีรายได้แน่นอน แต่ธุรกิจอื่น ๆ จำนวนมาก แม้ไม่มีคำสั่งปิด แต่ได้รับผลกระทบไปด้วยเพราะไม่มีลูกค้า เช่น ธุรกิจการท่องเที่ยว การบิน การขนส่งอื่น ๆ และโรงแรม เป็นต้น ในเวลาที่ผู้ประกอบธุรกิจไม่มีรายได้ หรือรายได้ลดลงอย่างมากจนเกือบจะเป็นศูนย์ ลูกจ้างในธุรกิจเหล่านี้ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยลงมากเพราะไม่มีลูกค้า จึงเกิดคำถามว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือไม่ หรือต้องจ่ายอย่างไร

ธุรกิจที่ต้องปิดดำเนินกิจการชั่วคราวเพราะมีคำสั่งตามกฎหมายให้ปิด นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ค่าจ้างจ่ายเมื่อลูกจ้างได้ทำงาน (มาตรา 575 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) ถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำงาน นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน เป็นความผูกพันของคู่สัญญาที่ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน เป็นเรื่องของความเป็นธรรม เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างย่อมได้ประโยชน์ ได้ค่าตอบแทนจากลูกค้า เอาไปบริหารธุรกิจ ส่วนหนึ่งจ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ธุรกิจที่ไม่มีคำสั่งปิด แต่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ต้องปิดธุรกิจไปเองเพราะไม่มีลูกค้า เมื่อนักศึกษาต้องเรียนอยู่ที่บ้านในระบบออนไลน์ ไม่ต้องมามหาวิทยาลัย ร้านอาหาร ร้านขายหนังสือ ร้านถ่ายเอกสาร ร้านสะดวกซื้อและธุรกิจอื่น ๆ ในสถานศึกษาจำต้องปิดไปโดยปริยายเพราะไม่มีลูกค้า เมื่อปิดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง กรณีนี้เป็นความจำเป็นทางธุรกิจที่ไม่มีใครคาดคิดมาก่อน เป็น “เหตุสุดวิสัย” ประเด็นนี้มีนักกฎหมายบางท่านเห็นว่าเป็นกรณีที่นายจ้างตัดสินใจปิดกิจการชั่วคราวเอง “มิใช่เหตุสุดวิสัย” นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละเจ็ดสิบห้า (มาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน) การตีความกฎหมายเช่นนี้ย่อมเป็นภาระแก่นายจ้างเกินไป และไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง ในเวลาที่นายจ้างไม่มีรายได้ กลับต้องมีภาระจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ทั้งที่มิได้มีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง เมื่อมีเหตุร้ายที่ไม่มีใครเห็นมาก่อน ควรกระจายภาระไปสู่ทุก ๆ คน การให้นายจ้างรับภาระในเรื่องนี้ตามลำพัง ย่อมหนักเกินไป หากโรคระบาดสืบเนื่องไปยาวนาน ภาระยิ่งเพิ่มไปเรื่อย ๆ จนถึงเวลาที่โรคระบาดผ่านพ้นไปแล้ว เปิดกิจการได้ นายจ้างอาจจะไม่อยู่ในฐานะที่มีทุนเพียงพอที่จะทำเช่นนั้นได้ จนต้องปิดกิจการไปอย่างถาวร ผลร้ายย่อมตกอยู่แก่ลูกจ้าง ในเวลานี้เมื่อลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างที่อยู่ในระบบประกันสังคมและกำลังว่างงานเพราะถูกเลิกจ้าง ลาออกเองหรือสัญญาสิ้นสุดตามกำหนดเวลา ย่อมมีสิทธิเรียกร้องประโยชน์ทดแทนได้ตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม[[2]](#footnote-2) ซึ่งสามารถเยียวยาลูกจ้างได้ส่วนหนึ่ง

เพื่อไม่ให้ลูกจ้างอยู่รวมกันเป็นหมู่มาก ในธุรกิจบางแห่งได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานอยู่ที่บ้าน นายจ้างสามารถให้สั่งลูกจ้างปฏิบัติเช่นนี้ได้ ถือว่าเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างย่อมต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราเดิม การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างไปในทางที่ลูกจ้างเสียประโยชน์ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อสัญญา ต้องมีการตกลงร่วมกัน หากมีสวัสดิการค่าเดินทาง ย่อมตัดส่วนนี้ออกได้ เพราะลูกจ้างไม่มีภาระในส่วนนี้แล้ว เวลาทำงานปกติ เวลาพัก การทำงานล่วงเวลาและวันหยุดต่าง ๆ ย่อมเป็นไปตามเดิม คำสั่งหรือข้อบังคับย่อมมีการยืดหยุ่นไปตามสภาพของการทำงาน เช่น เครื่องแบบพนักงาน เมื่อทำงานอยู่ที่บ้าน ก็ไม่จำต้องสวมเครื่องแบบ เว้นแต่มีการประชุมทางไกลโดยระบบเครือข่ายที่เห็นภาพผู้เข้าร่วมประชุมด้วย เป็นการประชุมของลูกจ้าง ผู้บริหารและลูกค้า ย่อมสามารถสั่งให้ลูกจ้างสวมเครื่องแบบพนักงานได้

ในเวลาที่เกือบทุกคนทุกข์ยากเพราะเหตุโรคระบาด แต่มีธุรกิจบางอย่างร่ำรวยขึ้นอย่างมหาศาล เช่น ธุรกิจที่เกี่ยวกับอุปกรณ์ทางการแพทย์ สินค้าเกี่ยวกับการป้องกันโรคระบาดเป็นต้น ต้องผลิตเพิ่มขึ้นมีหลายเท่าตัวส่งไปขายทั้งในประเทศและประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก ราคาสูงขึ้นมีกว่า 100% ลูกจ้างในธุรกิจเช่นนี้ย่อมใช้โอกาสนี้ขอขึ้นค่าจ้างและเพิ่มโบนัสสำหรับสิ้นปีนี้ ถ้าเป็นไปได้ควรจะบริจาคเงินส่วนหนึ่งให้กับกองทุนต้านโควิด 19

สุดท้ายนี้ ทีมงานศิษย์เก่าสัมพันธ์ขอความร่วมมือจากทุกท่านปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและมาตรการต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และดูแลรักษาสุขภาพกายสุขภาพใจของท่านให้แข็งแรงอยู่เสมอ และขอส่งกำลังใจให้บุคลากรทางการแพทย์และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านต่อสู้และผ่านวิกฤตการณ์โควิด 19 ไปด้วยกัน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิกฤตการณ์นี้จะคลี่คลายลง การแพร่ระบาดของโรคยุติและกลับคืนสู่สถานการณ์ปกติโดยเร็ว

เราจะผ่านช่วงเวลาแห่งความยากลำบากนี้ไปด้วยกัน

**Employees Wages during COVID-19 Business Closure and Work from Home**

By Asst. Prof. Dr.Surasak Maneesorn

As the 1st of May is national labour day, which is the day that we recognize and honours labour workers and their contributions to the country’s economic growth. This year, the COVID-19 pandemic has changed the way employer and employee’s works. In this email, we are proud to present you a special article on “Employee Wags During Business Closure and Work from Home” written by Assistant Professor Dr Surasak Maneesorn, a prominent Thailand labour law expert.

The COVID-19 pandemic is having a drastic impact on people all over the world, especially those who rely on businesses for their income. While some businesses have been closed due to government orders, others have also had to close due to the decrease in their revenues. During the COVID-19 pandemic, employers might have ask employees not to come into work or to work from home. This situation has raised the question of whether the employers must pay employees wages while their businesses are closed or while employees are working from home.

Where businesses are required to close due to an order made by the government, employers do not need to pay wages to employees. This is in accordance with the concept of “no work, no pay” under Section 575 of the Thai Civil and Commercial Code. In principle, an employment contract between an employer and an employee is a reciprocal agreement. Since the work performed by employees accomplishes their employers' business goals and missions, employers must pay compensation to employees in exchange for the work they perform.

Where businesses have closed without a government order, due to a decrease in their revenue during the COVID-19 pandemic, there is no consensus view on whether the employers must pay wages to employees. One view is that it can be considered *force majeure*; consequently, employers are not required to pay wages to employees. On the other hand, some scholars may argue that this situation should not be considered *force majeure*; accordingly, employers must pay employees 75% of their wages under Section 75 of the Thai Labor Protection Act. In the author’s view, the latter interpretation could create an unfair burden on employers, as they must pay their employees’ wages while they have no income. The longer the pandemic lasts, the greater the burden on employers. When the pandemic is over, employers may not have sufficient funds to pay wages to employees; this could result in permanent business failure with dire consequences for employees. Additionally, during the period in which employees are not receiving their wages, those who are in the social security system are still entitled to receive social security benefits under the Social Security Act.

Unlike the scenarios discussed above, legally ask employees to work from home to limit face-to-face contact and reduce the spread of COVID-19. In this scenario, employers must pay wages to employees as usual. Additionally, employers have no right to make any changes to employees’ wages that reduce their benefits without the employees’ consent: this is considered a change to their employment contract, and requires agreement of both parties. Working hours, rest breaks, overtime work and holiday entitlements remain the same. However, any travel allowance may be deducted employers mat any travel allowance may be reduced while an employee is working from home, since the employee does not have to travel. Employers’ orders or regulations can be adjusted in accordance with working conditions or environment. For example, employers might not require their employees to wear uniforms while working from home, but they might require employees to wear them during video conference calls.

During the hard times of the COVID-19 pandemic, certain businesses are on the rise, particularly those in the medical industry that produce equipment needed for preventing the spread of COVID-19 etc. These businesses have quickly built up their production capacities to meet the demand, both domestically and abroad. The prices of the products have increased by more than 100%. This might be a good opportunity for employees who work in these industries to ask for a salary raise and bonus pay. This is also an opportunity for those employees to contribute to society by making a generous donation to the funds that have been established to prevent, detect, and respond to the Covid-19 pandemic.

Finally, we encourage you to comply with health and safely measures and keep yourself physically and mentally healthy during the coronavirus pandemic. We wish to convey our sincere thanks to the doctors, nurses, and other medical professionals and staff who are fighting COVID-9 for us. We will get through the COVID-19 situation together. We wish that the situation will get better and return to normal in the near future.

We will get through the COVID-19 situation together.

1. ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่องสั่งปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว ลงวันที่ 27 มีนาคม 2563 (ฉบับที่4) อาศัยอำนาจตาม พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.2558 [↑](#footnote-ref-1)
2. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนที่ 29ก หน้า 5 วันที่ 17 เมษายน พ.ศ.2563 [↑](#footnote-ref-2)