

## ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว

อนุรักษ์ วิจิตรพันธ์

### บทนำ

เนื่องจากประเทศไทยเป็นเมืองเกษตรกรรม และประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทย โดยเฉพาะประชากรแถบลุ่มแม่น้ำจะประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น การเพาะปลูกพืชต่างๆ ทำการป่าไม้ รวมทั้งการเลี้ยงสัตว์ และการประมง ลากอวนจับปลาด้วย และต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งเปลี่ยนระบบจากสังคมเกษตรกรรมแต่เดิมปรับเปลี่ยนเป็นระบบสังคมอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการผลิตสินค้า เพื่อส่งออกและจำหน่าย ไม่ว่าจะเป็นสินค้าอุปโภคและบริโภค เพื่อให้ทันต่อความต้องการของประชากรที่เป็นผู้บริโภค ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศไทยเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมจากแรงงานมาเป็นทุนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการผลิตสินค้า มีการจำหน่ายสินค้าผ่านสื่อออนไลน์ ผ่านทางระบบ เฟซบุ๊ก ไลน์ แอปพลิเคชันกันมากขึ้น จึงทำให้ผู้ผลิตสินค้าที่วางจำหน่ายตามร้านค้าประเภทโชห่วย หรือห้างสรรพสินค้ามีจำนวนผู้ใช้บริการลดน้อยลงไปอย่างเห็นได้ชัด เพราะผู้บริโภคส่วนใหญ่สามารถเข้าไปเลือกดูสินค้าได้ตลอดเวลา อีกทั้งเป็นการประหยัดเวลาเพราะสามารถทำรายการซื้อผ่านสื่อออนไลน์เฟซบุ๊กได้โดยง่ายตาย เมื่อมีการชำระสินค้ามีการแจ้งผ่านธนาคารและแจ้งที่อยู่ผู้รับสินค้าที่เห็นว่ามีความสะดวกมากขึ้นและมีสินค้าหลากหลายลดขั้นตอนการเดินทาง อีกทั้งสินค้าส่งถึงหน้าบ้านด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ร้านค้าที่มีการขายสินค้าตามร้านรูปแบบเดิมจำเป็นต้องลดภาระต้นทุนด้วยการเลิกจ้างลูกจ้าง และจำเป็นต้องปิดกิจการไปในที่สุด

จากปัญหาทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จึงทำให้นายจ้างต้องปรับกลยุทธ์วิธีในการบริหารงาน เพื่อให้องค์กรของนายจ้างสามารถดำเนินกิจการของตนเองต่อได้และไม่ประสบกับปัญหาทางการเงิน เช่น การลดต้นทุนการผลิต ลดค่าใช้จ่ายลง การยุบ รวมแผนก ลดขนาดองค์กรให้มีขนาดเล็กลง หรือการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มการผลิต และลดต้นทุนด้านแรงงาน และมีการเลิกจ้างบางส่วน ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่อาศัยช่องทางและเลือกที่จะใช้สิทธิปิดกิจการลงเป็นการชั่วคราว เพื่อลดค่าใช้จ่าย จึงทำให้ลูกจ้างที่

ทำงานอยู่ในสถานประกอบการดังกล่าวได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากการปิดกิจการของนายจ้างทำให้ลูกจ้างต้องขาดรายได้ประจำที่ได้รับในแต่ละเดือน ผู้ศึกษาเห็นว่า การปิดกิจการของนายจ้างกฎหมายส่วนใหญ่เป็นการปิดเพื่อหนีปัญหา จึงควรมีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างกรณี กรณีนายจ้างปิดกิจการ

สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ (กุมภาพันธ์ 2558) เมื่อพิจารณาผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง สาเหตุเนื่องมาจากนายจ้างปิดกิจการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.33 รองลงมาได้แก่ นายจ้างลดจำนวนพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 22.42 สาเหตุอื่นๆ เช่น สุขภาพไม่ดี หยุดกิจการชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 12.54 ไม่ผ่านการประเมิน/ทดลองงาน คิดเป็นร้อยละ 2.27 มีความผิด คิดเป็นร้อยละ 0.39 นายจ้างใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 0.06

เมื่อพิจารณาผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องมาจากนายจ้างลดจำนวนพนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.20 รองลงมาได้แก่ นายจ้างปิดกิจการ คิดเป็นร้อยละ 31.62 สาเหตุอื่นๆ เช่น สุขภาพไม่ดี หยุดกิจการชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 23.44 ไม่ผ่านการประเมิน/ทดลองงาน คิดเป็นร้อยละ 2.72 มีความผิด คิดเป็นร้อยละ 0.96 นายจ้างใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 0.06

สำหรับผู้ที่ลาออกจากงาน สาเหตุเนื่องมาจากต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.42 รองลงมาได้แก่ สาเหตุอื่นๆ เช่น ประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบอาชีพอิสระ ค่าใช้จ่าย/ทำนา ดูแลคนในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 6.35 ต้องการพักผ่อน คิดเป็นร้อยละ 4.64 สิ้นสุดโครงการ/หมดสัญญาจ้าง คิดเป็นร้อยละ 3.42 เกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 0.11 และไม่ระบุร้อยละ 0.06<sup>1</sup>

อัตราการว่างงานปี 2561 ตั้งแต่เดือนพฤษภาคมเป็นต้นมา มีแนวโน้มต่ำกว่าปี 2559 – 2560 โดยเฉพาะการว่างงานในเดือนกันยายนที่ผ่านมา มีคนว่างงานประมาณ 3.73 แสนคน แสดงให้เห็นว่า ปัญหาการว่างไม่ได้รุนแรงและน่ากังวล เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการว่างงานในช่วงเดือนเดียวกันของปี 2560 พบว่ามีคนว่างงานลดลงประมาณ 7 หมื่นคน ขณะที่ช่วงต้นปี 2561 มีอัตราว่างงานสูงอยู่ที่ 1.3 – 1.2% ก่อนที่จะปรับตัวลดลงมาทรงตัวอยู่ที่ 1.0% ซึ่งเป็นผู้ว่างงานที่มาจากภาคการผลิตมากที่สุด รองลงมาเป็นภาคบริการและภาคเกษตร โดยเหตุผลของการว่างงาน พบว่า

<sup>1</sup> ไลฟ์ไอจี้อป,สถานการณ์การว่างงาน [ออนไลน์],2558.เข้าถึงได้จาก

[www.ftijob.com/datafiles/unemployment\\_0258.pdf](http://www.ftijob.com/datafiles/unemployment_0258.pdf) [2 ธันวาคม 2561].

เป็นการลาออกจากงานมากที่สุด ประมาณ 1 แสนคน รองลงมาเป็นนายจ้างปิดกิจการ ประมาณ 3 หมื่นคน และหมดสัญญาจ้างประมาณ 2 หมื่น<sup>2</sup>

สาเหตุปัญหาของการปิดกิจการกรณีบริษัท ๆ ประสบภัยอันตรายอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว พายุเข้า เป็นเหตุให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ หรือปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ หลายบริษัท ๆ อาจต้องประสบกับปัญหาทางการเงินงานไม่มี หั้เพิ่ม คนล้นงาน และมาตรการหนึ่งที่นายจ้างนำมาใช้ก่อนถึงวิธีการเลิกจ้าง ก็คือ การหยุดกิจการหรือปิดกิจการเป็นการชั่วคราว จึงก่อให้เกิดปัญหาดังนี้

#### 1. ปัญหาเกี่ยวกับการไม่กำหนดระยะเวลาในกรณีปิดกิจการชั่วคราว

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายจ้างปิดกิจการชั่วคราวได้ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นสำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการปิดกิจการชั่วคราวไว้ จึงทำให้มีปัญหากับระยะเวลาในการปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง ว่ามีกำหนดระยะเวลานานแค่ไหน ซึ่งเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบทำให้ลูกจ้างมีรายได้ลดน้อยลง บ้างก็ต้องลาออกจากงานไปหางานใหม่ทำ ในส่วนลูกจ้างที่มีอายุมากแล้วจะลาออกไปหางานใหม่ทำก็ไม่ได้ ต้องทนรอต่อไปโดยไม่มีกำหนดเวลาว่านายจ้างจะเปิดกิจการให้กลับเข้าทำงานอีกเมื่อไร

#### 2. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคสอง กำหนดให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนหยุดกิจการไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นและกระชั้นชิดเกินไป เมื่อนายจ้างปิดกิจการชั่วคราวส่งผลทำให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานกับนายจ้างตลอดระยะเวลาที่นายจ้างปิดกิจการ และเมื่อไม่ได้ทำงานลูกจ้างทั้งหมดจึงได้รับความเดือดร้อนต้องขาดรายได้ประจำ ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเตรียมตัวแก้ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ที่หายไป ก่อให้เกิดความเดือดร้อนเรื่องค่าใช้จ่ายประจำเดือน

#### 3. บทกำหนดโทษจากกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง

กรณีที่เป็นปัญหากับบทกำหนดโทษในกรณีการไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง จากกรณีที่นายจ้างปิดกิจการ

<sup>2</sup> สยามนิวส์, ัฒรการว่างงานปี 2561 [ออนไลน์], 2562 เข้าถึงได้จาก [https://www.siamnews.com/view30110.html?fbclid=IwAR1kRZEYF\\_CjeqTUOKPhyPk9qVzs9LxEpUkycJ6qyOM2SVInh5cUhxogvaU](https://www.siamnews.com/view30110.html?fbclid=IwAR1kRZEYF_CjeqTUOKPhyPk9qVzs9LxEpUkycJ6qyOM2SVInh5cUhxogvaU) [10 กุมภาพันธ์ 2562].

ชั่วคราว จะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทั้งหมด โดยมีบทกำหนดโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท ซึ่งบทกำหนดโทษในกรณีดังกล่าวไม่ได้ระบุให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน อีกทั้งบทกำหนดโทษที่ไม่รุนแรงทำให้นายจ้างไม่คำนึงถึงประโยชน์ที่เสียในทางที่ชอบของลูกจ้างตามหลักของหลักสุจริต ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังมีบทกำหนดโทษที่ไม่รุนแรงนักในการใช้ลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามกรณีดังกล่าวนี้ จึงเหมือนเปิดช่องให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความหมาย ประวัติความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว
2. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว
4. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว

### สมมติฐานในการศึกษา

ในปัจจุบันกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานมีอยู่หลายฉบับ ไม่ว่าจะเป็นประมวลแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราวยังมีความไม่เหมาะสมบางประการจึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว เกี่ยวกับระยะเวลาให้นายจ้างแจ้งลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้า และเกี่ยวกับบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องศึกษากฎหมายดังกล่าว เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมอย่างแท้จริง

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้จะทำการศึกษา ความหมาย ประวัติความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว และศึกษาแนวทางแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับนายจ้างปิดกิจการชั่วคราวโดยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศและบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ในลักษณะการศึกษาและรวบรวมจากหลักกฎหมายต่างประเทศ หลักกฎหมายไทย ระเบียบ ข้อบังคับ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการและเอกสารอื่น ๆ รวมทั้งข้อมูลทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์นำมาวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

1. ทำให้ทราบความหมาย ประวัติความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง
2. ทำให้ทราบกฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง
3. ทำให้ทราบกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว
4. ทำให้กระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องออกนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง และเสนอให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยปัจจุบันจะเห็นได้ว่าระบบเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของนายจ้างโดยตรง เมื่อมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ย่อมส่งผลต่อการจ้างงานมีผลต่อภาระหนี้สินของนายจ้างและมีผลกระทบต่อการจ่ายค่าจ้างของลูกจ้าง ปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ หลายบริษัท ๆ อาจต้องประสบกับปัญหาทางการเงิน งานไม่มี หนี้เพิ่ม คนล้นงาน แต่นายจ้างบางรายอาจไม่ต้องการลดหรือเลิกจ้างพนักงาน นายจ้างอาจใช้วิธีการลดค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ลดสวัสดิการ แต่โดยส่วนใหญ่ แล้วสาเหตุดังกล่าวเป็นมาตรการหนึ่งที่นายจ้างสามารถนำมาใช้ก่อนถึงวิธีการเลิกจ้าง ก็คือ การหยุดกิจการหรือปิดกิจการเป็นการชั่วคราว จึงทำให้นายจ้างส่วนหนึ่งเลือกที่ปรับเปลี่ยนรูปแบบขนาดองค์กร ยุบแผนกและปรับลดจำนวนลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างที่เป็นชาวต่างชาติส่วนใหญ่เลือกที่จะใช้วิธีการเรียกว่าลอยแพลูกจ้าง โดยการปิดกิจการของตนเองเป็นการชั่วคราวโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาของการปิดกิจการชั่วคราวไว้นายจ้างจะปิดกิจการถึงวันที่เท่าไรและจะเปิดกิจการได้อีกเมื่อไร และเป็นเหตุผลที่ไม่อาจจะบุได้ทำให้อูกจ้างได้แต่เฝ้ารอว่านายจ้างจะกลับมาเปิดกิจการอีกที่เมื่อไรและส่วนใหญ่นายจ้างที่เป็นชาวต่างชาติมักจะหนีกลับประเทศของตน หลีกเลี้ยงที่จะจ่ายเงินให้กับลูกจ้าง และทิ้งให้ลูกจ้างต้องแบกรับภาระต้องใช้สิทธิยื่นคำร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้เข้ามาช่วยเหลือหรือฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเพื่อใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายและโอกาสที่ลูกจ้างจะได้รับสิทธิค่าชดเชย ค่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและเงิน

ช่วยเหลือจากนายจ้างนั้นย่อมเป็นไปได้น้อยและไม่อาจคาดหมายได้เนื่องจากเมื่อลูกจ้างใช้สิทธิทางศาลแล้ว นายจ้างที่เป็นชาวต่างชาติมักจะหนีกลับประเทศของตนเป็นส่วนใหญ่และไม่มาศาลตามกำหนดนัดอันเป็นเหตุผลที่จะไม่รับผิดชอบในการจ่ายเงินเยียวยาให้ลูกจ้างแม้ศาลแรงงานจะพิพากษาให้ลูกจ้างได้รับสิทธิในค่าชดเชยค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ตามแต่คำพิพากษาไม่สามารถบังคับเอาแก่นายจ้างได้เนื่องจากไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีปิดกิจการชั่วคราวให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างเพียงพอ อีกทั้งลูกจ้างที่ศาลมีคำพิพากษาให้ชนะคดีหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาลูกจ้างก็ต้องบังคับคดีต้องสืบหาทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อขายทอดตลาดมาชำระหนี้แต่ด้วยเหตุที่ลูกจ้างเป็นผู้ที่ถูกนายจ้างเอาเปรียบทางสังคมไม่มีเงินทุนเพียงพอที่จะใช้สิทธิติดตามให้นายจ้างมารับผิดในผลแห่งคำพิพากษาได้ เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานกับนายจ้างจึงขาดรายได้ในการดำรงชีพในแต่ละเดือนทำให้ได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เมื่อเป็นเช่นนี้รัฐจึงต้องเข้ามาเพื่อคุ้มครองดูแลให้ลูกจ้างได้รับสิทธิและสวัสดิการที่เป็นธรรมจากรัฐ ซึ่งจากสภาพปัญหาเห็นได้ว่านายจ้างเพียงบางส่วนเท่านั้นซึ่งเป็นส่วนน้อยที่ปิดกิจการชั่วคราวและรอจังหวะโอกาสกลับมาเปิดกิจการของตนอีกครั้งหนึ่ง แต่ปัญหากฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนั้น ไม่สามารถคุ้มครองได้อย่างแท้จริง จึงก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราวดังต่อไปนี้

### 1. ปัญหาเกี่ยวกับการไม่กำหนดระยะเวลาในกรณีปิดกิจการชั่วคราว

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายจ้างปิดกิจการชั่วคราวได้ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นสำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบการกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย แต่นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนปิดกิจการชั่วคราว แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการปิดกิจการชั่วคราวไว้ จึงทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาในการปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง ว่ามีกำหนดระยะเวลานานแค่ไหน

โดยการปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้างนั้นอาจเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ ซึ่งปัญหาด้านการเงินจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ปัญหาด้านการตลาดจากคำสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก การถูกยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าจำนวนมาก ก็เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงจนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว อันเป็นสิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนทำงานเป็นการชั่วคราว โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าลูกจ้างที่จะให้หยุดงานชั่วคราวนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้นายจ้างมีโอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นให้หมดไปหรือบรรเทาลง และแม้กฎหมายจะให้ความคุ้มครองลูกจ้างโดยให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราวไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานก็ตาม แต่การที่

กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาของการปิดกิจการชั่วคราวเอาไว้ว่าควรปิดกิจการชั่วคราวเป็นกำหนด ระยะเวลาานานเท่าไร จึงส่งผลทำให้ลูกจ้างไม่ทราบกำหนดระยะเวลาการหยุดงานชั่วคราวของตน เพื่อหาช่องทางแก้ไขปัญหารายได้ที่ลดน้อยลง และไม่มีความเชื่อมั่นว่าจะได้กลับเข้ามาทำงานกับ นายจ้างอีกเช่นเดิม เป็นเหตุทำให้ลูกจ้างต้องรอคอยเวลาและรอคอยจังหวะโอกาสว่าอีกนานแค่ไหนที่ นายจ้างจะกลับมาเปิดกิจการอีกครั้งเพื่อลูกจ้างจะได้กลับมาทำงานกับนายจ้างอีกเช่นเดิม ซึ่งสำหรับ ลูกจ้างถือว่าเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและถูกนายจ้างเอาเปรียบทางสังคม ลูกจ้างกับนายจ้างจึงมีข้อ พิพาทสู่ศาลแรงงานอยู่บ่อยครั้ง จากเหตุผลดังที่กล่าวมานี้แม้รัฐมีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อให้ ได้รับความเป็นธรรมทางสังคมโดยออกกฎหมายมาเพื่อช่วยเหลือคุ้มครองลูกจ้างผู้ที่ถูกเอาเปรียบทาง สังคมเพื่อให้เกิดความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น แต่ เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง ไม่กำหนดระยะเวลาการปิด กิจการชั่วคราวไว้เช่นนี้ก็จะเห็นได้ว่ามาตรการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราวที่มี อยู่ยังไม่เพียงพอ

ดังนั้น เมื่อปัญหานายจ้างปิดกิจการชั่วคราวส่งผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้างที่เคยได้รับ ต่อเดือนลดน้อยลง แต่ในขณะที่ค่าใช้จ่ายประจำในแต่ละเดือนไม่ได้ลดน้อยลงไปด้วย และยังไม่ มี กำหนดเวลาการปิดกิจการชั่วคราวจากนายจ้างแต่อย่างใด เพื่อลดปัญหาความเดือดร้อนของลูกจ้าง การกำหนดให้มีระยะเวลาในการปิดกิจการชั่วคราวจึงมีความจำเป็นในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เป็นอย่างยิ่ง

## **2. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ ล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ**

สำหรับระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งบอกกล่าวการหยุดกิจการชั่วคราวให้ ลูกจ้างและให้พนักงานตรวจแรงงานทราบก่อนเริ่มหยุดกิจการนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคสอง กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบ ล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันหยุดกิจการไม่น้อยกว่าสามวัน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ขั้นตอนการ ทำงานของพนักงานตรวจแรงงานที่ต้องดำเนินการในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราว เมื่อได้รับการ แจ้งแล้วพนักงานตรวจแรงงานจะมีหน้าที่เข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของ นายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและ สภาพการจ้าง สอบถามนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง ที่นายจ้างใช้อ้างในการปิดกิจการชั่วคราว เพื่อพนักงานตรวจแรงงานจะได้เก็บรวบรวมไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทโต้แย้งกันขึ้นในภายหลัง รวมทั้งตรวจสอบข้อมูล วิธีการ ขั้นตอนการ จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเพียงสามวันจึงไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานตรวจแรงงาน

เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานมีหน้าที่ดูแลและคุ้มครองลูกจ้างในทุกๆ กรณีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างและนายจ้างมากมายหลายกรณีงานล้นมือ และในส่วนของลูกจ้างก็ไม่อาจเตรียมตัวรับมือกับปัญหารายได้ประจำลดน้อยลง ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างประเภทใช้แรงงาน ปกติก็มีรายได้ไม่เพียงพอจายอยู่แล้ว เมื่อต้องมาขาดรายได้บางส่วนลงไปอีกก็ยิ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนเพิ่มมากขึ้น และยังไม่มีการกำหนดเวลาจากนายจ้างว่าจะให้กลับเข้าทำงานตามปกติได้เมื่อไร ในส่วนของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งมีหน้าที่เข้าไปให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ก็ไม่สามารถดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของนายจ้างถึงเหตุผลที่นายจ้างอ้างเพื่อปิดกิจการชั่วคราวได้ทัน ทำให้ไม่สามารถเข้าไปช่วยเหลือให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้ทัน ผู้ศึกษาจึงเห็นควรเพิ่มกำหนดระยะเวลาการแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนปิดกิจการชั่วคราวให้มากกว่าสามวันทำการ เพื่อให้เกิดความคุ้มครองลูกจ้างได้จริงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

### 3. ปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษจากกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง

สำหรับในกรณีความผิดที่นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยการไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดโทษไว้ใน มาตรา 146 โดยกำหนดโทษให้ปรับในอัตราไม่เกินสองหมื่นบาท ซึ่งเป็นช่องทางให้นายจ้างเลือกที่จะไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง แต่ยอมจ่ายค่าปรับตามกฎหมายแทนที่จะจ่ายเงินให้กับลูกจ้าง เนื่องจากโทษค่าปรับไม่เกินสองหมื่นบาทนี้น้อยเกินไปไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งไม่มีการกำหนดอัตราโทษค่าปรับขั้นต่ำเอาไว้ นายจ้างอาจถูกปรับเพียงแค่ 500 บาทก็ได้

บทกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนของอัตราโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท เป็นการกำหนดเพ็ลงโทษนายจ้างและเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อนายจ้างไม่จ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง ซึ่งอัตราโทษค่าปรับดังกล่าวไม่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน จึงควรเพิ่มจำนวนอัตราค่าปรับให้สูงขึ้นและกำหนดอัตราค่าปรับขั้นต่ำไว้ด้วย เนื่องจากบทกำหนดโทษปรับตามมาตรา 146 ดังกล่าว เป็นการกำหนดไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นระยะเวลายี่สิบกว่าปีมาแล้ว โดยขณะนั้นค่าปรับไม่เกินสองหมื่นบาท อาจจะสูงมากพอในช่วงเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น แต่สำหรับในปัจจุบันจะน้อยเกินไปทำให้นายจ้างไม่เกิดความเกรงกลัว จึงเห็นได้ว่าอัตราโทษที่ใช้ลงโทษแก่นายจ้างไม่สามารถที่จะให้นายจ้างหยุดหรือเลิกพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นนี้ได้

ดังนั้น เมื่ออัตราโทษที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เกี่ยวกับกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้างปิดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง ที่กำหนดโทษไว้ในมาตรา 146 มีความไม่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ไม่ได้ทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัว



ผู้ศึกษาจึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมอัตราโทษค่าปรับให้สูงสุดขึ้นและกำหนดค่าปรับขั้นต่ำไว้ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

### ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 1. ปัญหาเกี่ยวกับการไม่กำหนดระยะเวลาในการปิดกิจการชั่วคราว

สำหรับปัญหาข้อนี้ ขอเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรค 1 เดิมบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบการกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน”

แก้ไขเป็น “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบการกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินสามเดือน หากกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องปิดกิจการเกินสามเดือน ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานเพื่อพิจารณาตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน”

เมื่อได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยการกำหนดให้มีระยะเวลาในการปิดกิจการชั่วคราวแล้ว ทำให้เกิดความชัดเจน เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเกี่ยวกับระยะเวลาที่นายจ้างปิดกิจการชั่วคราว ทำให้ลูกจ้างรู้กำหนดระยะเวลาเพื่อสามารถวางแผนรองรับการขาดรายได้บางส่วนไปในระหว่างปิดกิจการชั่วคราว ทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับระยะเวลาที่ปิดกิจการชั่วคราว ไม่เป็นช่องว่างทางกฎหมายให้นายจ้างสามารถเปิดหรือปิดกิจการชั่วคราวได้ตามความต้องการของตัวเอง

#### 2. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ

สำหรับปัญหาข้อนี้ ขอเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคสอง เดิมบัญญัติว่า “ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ”

แก้ไขเป็น “ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ทำการ”

เมื่อได้แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับระยะเวลาแจ้งบอกกล่าวให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน จึงถือว่าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว จะเป็นผลดีต่อลูกจ้างได้มีเวลาในการเตรียมตัวยอมรับและวางแผนเรื่องค่าใช้จ่ายหลังจากที่ไม่ได้ทำงานกับนายจ้างเป็นการชั่วคราว และเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้มีเวลาดำเนินการเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการของนายจ้างเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นและผลกระทบเพื่อเข้าช่วยเหลือและคุ้มครองลูกจ้างได้ทันทั่วทั้ง สมประโยชน์ของการบริหารแรงงานตบสนองนโยบายของรัฐบาลที่ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาเพื่อเป็นการคุ้มครองช่วยเหลือประโยชน์ของลูกจ้างได้อย่างแท้จริง และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในปัจจุบัน อีกทั้ง หากตรวจพบว่านายจ้างปิดกิจการโดยไม่ถูกต้องไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างก็จะสามารถใช้สิทธิของตนในทางกฎหมายในการฟ้องต่อศาลแรงงานหรือร้องเรียนต่อหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในแต่ละจังหวัดได้ทันทั่วทั้ง ในขณะที่นายจ้างยังไม่หนีไปไหนและเปิดกิจการอยู่ อันจะเป็นประโยชน์และเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

### 3. ปัญหาเกี่ยวกับบทกำหนดโทษจากกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง

สำหรับปัญหาข้อนี้ ขอเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 146 เดิมบัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ... 75 วรรคหนึ่ง ... ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

แก้ไขเป็น “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา...ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับขั้นต่ำห้าหมื่นบาทแต่ไม่เกินหนึ่งแสนบาท”

เมื่อได้แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับอัตราโทษมาตรา 146 ในฐานะความผิดตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง โดยกำหนดอัตราค่าปรับขั้นต่ำและเพิ่มอัตราค่าปรับจากเดิมไม่เกินสองหมื่นบาท เป็นปรับขั้นต่ำห้าหมื่นบาทแต่ไม่เกินหนึ่งแสนบาท จะส่งผลทำให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวมากยิ่งขึ้น เพราะเมื่อกำหนดอัตราค่าปรับขั้นต่ำห้าหมื่นบาทแต่ไม่เกินหนึ่งแสนบาท อาจจะเป็นจำนวนที่สูงกว่าที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทำให้นายจ้างไม่กล้ากระทำความผิดเพราะต้องจ่ายค่าปรับในจำนวนที่สูงกว่าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเสียอีก ซึ่งเป็นมาตรการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับเงินตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง

### บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน, **ประวัติกฎหมายแรงงาน** [ออนไลน์], 2559. เข้าถึงได้จาก

[www.mol.go.th/en/content/page/การจัดตั้งองค์กรหลัง-พ.ศ.-2475](http://www.mol.go.th/en/content/page/การจัดตั้งองค์กรหลัง-พ.ศ.-2475) [11 ธันวาคม 2561].

กระทรวงแรงงาน, **โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี**

อาเซียน [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

<http://research.mol.go.th/2013/rsdat/data/doc/PJIROL5/03PJIROL5.pdf> [ 30 มีนาคม 2562].

กองสวัสดิการแรงงาน,กฎหมายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานของต่างประเทศ[ออนไลน์],2560.

เข้าถึงได้จาก <http://welfare.labour.go.th/2018/attachments/article/50/20.pdf> [21 ธันวาคม 2561].

จ๊อบดีเอสที ดอท คอม,กฎหมายคุ้มครองแรงงาน[ออนไลน์],2560. เข้าถึงได้จาก

[www.jobdst.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38&Itemid=135](http://www.jobdst.com/index.php?option=com_content&view=article&id=38&Itemid=135) [31 ธันวาคม 2561].

ณัฐพงศ์ โปษะกบุตร. **หลักสุจริต:หลักพื้นฐานแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์**, AUJI Vol.III August,2012

ไทยเจอน์ลออนไลน์, **หลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน**[ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/bkkthon/article/download/114425/96442/> [8 เมษายน 2562].

นิชาภา ภูกานดาววงศ์. **มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย**.สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2530.

ไพฑูริย์ เอกจริยกร. **คำอธิบายจ้างแรงงานจ้างทำของ รับขน**. พิมพ์ครั้งที่11. แก้ไขเพิ่มเติม.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, **การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย**[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก

[http://digi.library.tu.ac.th/thesis/sw/0969/09CHAPTER\\_2.pdf](http://digi.library.tu.ac.th/thesis/sw/0969/09CHAPTER_2.pdf) [6 เมษายน 2562]

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 13 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551และพ.ศ.2553** กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร. 2556.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. **สัญญาจ้างงาน** . กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร.2557.

ลองดูติกส์. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก

<http://dict.longdo.com/search/%2Aชั่วคราว%2A> [11 ธันวาคม 2561].

วิจิตรา (พุ่มลัดดา วิเชียรชม). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2556.

สมศักดิ์ สุนทรธรรารวงศ์. **มาตรการคุ้มครองลูกจ้างทางกฎหมายในกรณีเลิกจ้าง: ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2530.

สุธาวัลย์ รักสนอง. **ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. 2558

สุดาศิริ วศวงศ์. **คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.  
2538)

สยามนิวส์, **อัตราการว่างงานปี 2561**[ออนไลน์],2562 เข้าถึงได้จาก

[https://www.siamnews.com/view30110.html?fbclid=IwAR1kRZEYF\\_CjeqTUOKPhyPk9qVzs9LxEpUkyCj6qyOM2SVInh5cUhxogvaU](https://www.siamnews.com/view30110.html?fbclid=IwAR1kRZEYF_CjeqTUOKPhyPk9qVzs9LxEpUkyCj6qyOM2SVInh5cUhxogvaU) [10 กุมภาพันธ์ 2562].

อีบุ๊ก มหาวิทยาลัยรามคำแหง, **บทที่1 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน**[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก  
[http://e-book.ram.edu/e-book/L/LW401\(47\)/lw401\(47\)-1-1.pdf](http://e-book.ram.edu/e-book/L/LW401(47)/lw401(47)-1-1.pdf) [30 มีนาคม  
2562].

เอฟทีไอจ็อบ, **สถานการณ์การว่างงาน**[ออนไลน์],2558. เข้าถึงได้จาก

[www.ftijob.com/datafiles/unemployment\\_0258.pdf](http://www.ftijob.com/datafiles/unemployment_0258.pdf) [2 ธันวาคม 2561].

ออสเตรเลีย สัตต์ดี เซ็นเตอร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, **รอบรู้ออสเตรเลีย**[ออนไลน์],2560. เข้าถึงได้  
จาก [www.aussiecenter.org/index.php/รอบรู้ออสเตรเลีย/204-สวัสดิการสังคมใน  
ประเทศออสเตรเลีย.html](http://www.aussiecenter.org/index.php/รอบรู้ออสเตรเลีย/204-สวัสดิการสังคมในประเทศออสเตรเลีย.html) [22 ธันวาคม 2561]