

E-Book ที่ระลึก

# พิธีเปิดวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้าน ศาลยุติธรรม



การสัมมนาวิชาการ หัวข้อ

“ปัญหาสำคัญทางกฎหมายในสถานการณ์โควิด - 19”

- กฎหมายล้มละลาย
- กฎหมายแรงงาน
- กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค

ห้องสมุดศาลยุติธรรม  
<https://library.coi.go.th>



บริสุทธิ ยุติธรรม

วันพฤหัสบดีที่ 23 กันยายน 2564





ศาลยุติธรรม

เป็นสถาบันที่อำนวยความยุติธรรม

เพื่อให้สังคมสงบสุข เป็นธรรม

และเสมอภาคโดยยึดหลักนิติธรรม



หนังสือที่ระลึก

พิธีเปิด

วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมและการสัมมนาวิชาการ  
หัวข้อ “ปัญหาสำคัญทางกฎหมายในสถานการณ์โควิด - 19”  
กฎหมายล้มละลาย - กฎหมายแรงงาน - กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค

วันพฤหัสบดีที่ 23 กันยายน 2564





วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม  
“โดดเด่นวิชาการ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พัฒนางานยุติธรรม”



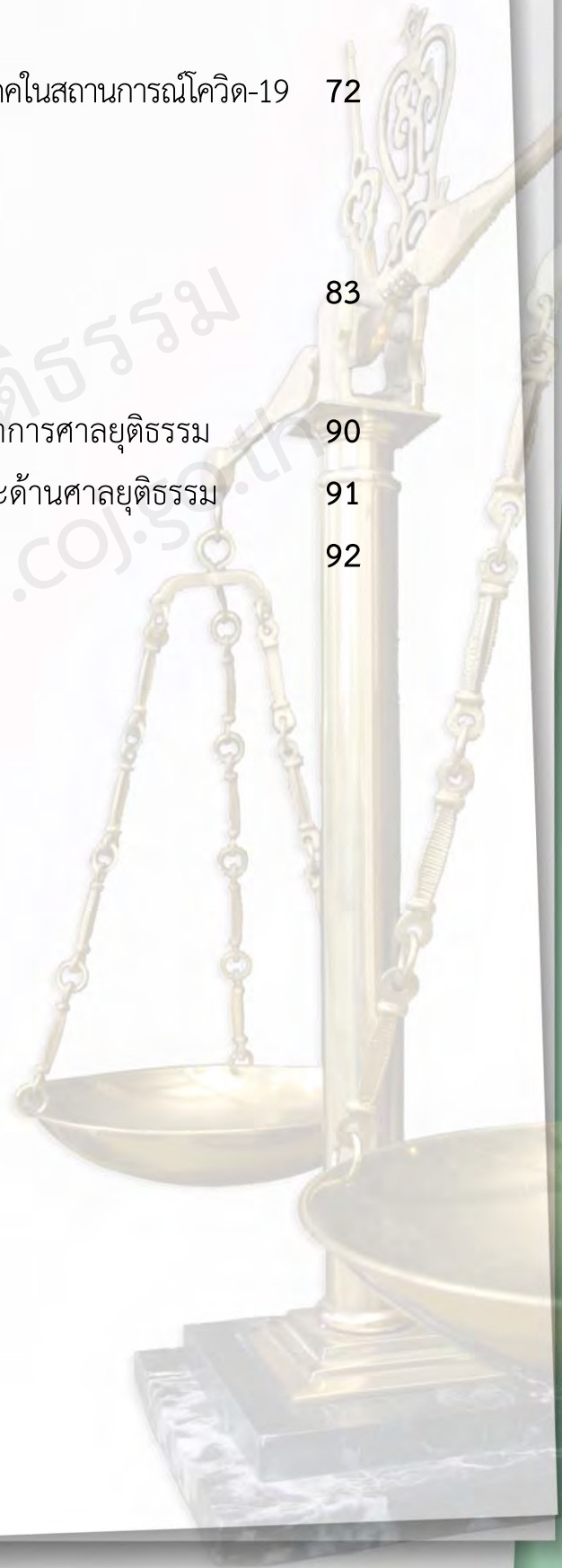
# สารบัญ

	หน้า
<b>บทนำ</b>	
■ โดย เลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม	2
<b>สารจากผู้บริหาร</b>	
■ สารจากประธานศาลฎีกา	5
■ สารจากประธานศาลอุทธรณ์	6
■ สารจากเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม	7
<b>ความเป็นมาของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม</b>	9
<b>วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม</b>	
■ ความเป็นมา	15
■ วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมให้อะไรแก่สังคม	15
<b>ความรู้เกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายในสถานการณ์โควิด</b>	
■ <b>กฎหมายล้มละลาย</b>	
กฎหมายล้มละลายของไทยในสถานการณ์โควิด-19	19
: นายเอื้อน ขุนแก้ว	
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา	
■ <b>กฎหมายแรงงาน</b>	
กฎหมายแรงงานในสถานการณ์โควิด	31
: ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ	
อดีตผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแรงงานกลาง	
COVID-19 กับการหยุดกิจการชั่วคราว	50
: นายพงษ์รัตน์ เครือกลิ่น	
รองประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ (แรงงาน)	



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>ความรู้เกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายในสถานการณ์โควิด (ต่อ)</b>	
■ <b>กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค</b>	
ปัญหาสำคัญทางกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคในสถานการณ์โควิด-19	72
: นายชาญณรงค์ ปราณจิตรต์	
ผู้พิพากษาศาลฎีกา	
<b>ประมวลภาพพิธีเปิดและการสัมมนาวิชาการ</b>	83
<b>ข้อมูลติดต่อ</b>	
■ ผู้บริหารสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม	90
■ เจ้าหน้าที่วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม	91
■ ข้อมูลติดต่อหน่วยงาน	92



# บทนำ



http://noto



# บทนำ เลขาธิการ

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ  
ศาลยุติธรรม



สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2528 ในขณะนั้นมีสถานะเป็นเพียงกองฝึกอบรมและสัมมนา สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการด้านการฝึกอบรม และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการของกระทรวงยุติธรรม ต่อมาในปี 2543 ศาลยุติธรรมได้แยกออกจากกระทรวงยุติธรรม จึงได้ยกฐานะขึ้นเป็นสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม จนกระทั่งเมื่อปี 2559 คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมได้ออกประกาศการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ใหม่ กำหนดให้สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการในหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง ภายใต้การกำกับ ดูแล และคำสั่งให้ปฏิบัติราชการตามกฎหมายของเลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม โดยขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา

เดิมสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมี 8 ส่วนงาน แต่นับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 มีการกำหนดส่วนงานเพิ่มอีก 4 ส่วนงาน รวมเป็น 12 ส่วนงาน ซึ่ง **“วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม”** เป็นส่วนงานที่ตั้งขึ้นใหม่ มีหน้าที่สำคัญในการศึกษา วิเคราะห์เพื่อออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรมสัมมนาวิชาการ หรือด้วยวิธีการอื่นเพื่อพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแก่ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ บุคลากรของศาลยุติธรรม บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องในงานศาลยุติธรรม ตลอดจนเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ



สำหรับพิธีเปิดวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม อย่างเป็นทางการ และการสัมมนาวิชาการ หัวข้อ ปัญหาสำคัญทางกฎหมาย ในสถานการณ์โควิด - 19 : กฎหมายล้มละลาย กฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค ในวันที่ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมได้รับเกียรติอย่างสูงจาก ท่านเมทินี ชโลธร ประธานศาลฎีกา เป็นประธานในพิธีและปาฐกถาพิเศษ และได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร. เสรี นนทสูติ กรรมการสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รับปาฐกถาพิเศษเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของสังคม ที่มีต่อความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งยังได้รับความกรุณาจาก ท่านชาญณรงค์ ปราณีจิตต์ ผู้พิพากษาศาลฎีกา ท่านพงษ์รัตน์ เครือกลิ่น รองประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ และท่านเอื้อน ขุนแก้ว ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และได้รับการยอมรับจากหลายภาคส่วนว่าเป็น ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญกฎหมายเฉพาะด้านมาร่วมเป็นวิทยากรสัมมนา



# บทนำ เลขาธิการ

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ  
ศาลยุติธรรม



ในสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ในยุคที่มีการส่งต่อความรู้กันมากมาย ทักษะมีความหลากหลาย ซับซ้อน สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมจึงได้ปรับตัวและพัฒนาทั้งหลักสูตร หัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบ และวิธีการให้สอดคล้องเท่าทันกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้จะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถก้าวข้ามผ่านสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปได้ แต่สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ การสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังเช่นแพทย์เฉพาะทาง และการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายเฉพาะด้านแก่สาธารณะเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมจึงเข้ามา มีบทบาทหน้าที่สำคัญเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว



สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ขอกราบขอบพระคุณ ท่านเมทินี ชโลธร ประธานศาลฎีกา ที่ริเริ่มให้มีการปรับโครงสร้างสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กระผมในฐานะผู้บริหารสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ตลอดจนเจ้าหน้าที่ ทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานภายใต้ภารกิจที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการสืบต่อไป

นายกิม ริงตันติ  
เลขาธิการ

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



# สารจากผู้บริหาร



<http://www.jti.go.th>

# สาร ประธานศาลฎีกา



ผู้พิพากษา ข้าราชการศาลยุติธรรม และบุคลากรของศาลยุติธรรม มีหน้าที่สำคัญในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน การเรียนรู้เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะทำให้การอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นแก่สังคมและประเทศชาติได้

**สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม** เป็นหน่วยงานหลัก ในการทำหน้าที่พัฒนาผู้พิพากษา ข้าราชการศาลยุติธรรม และบุคลากร ของศาลยุติธรรม ตลอดจนให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้เข้าใจกฎหมายและ กระบวนการยุติธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายได้ ในสภาพสังคมปัจจุบัน การสร้างความเชี่ยวชาญในกฎหมายเฉพาะด้านเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในทุกภาคส่วน การที่ องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จะทำให้ผลการทำงานขององค์กรนั้น ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

**วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม** เป็นหน่วยงานใหม่ของสถาบันพัฒนาข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการผลิตบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเผยแพร่ความรู้งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเฉพาะด้าน จึงนับได้ว่าหน่วยงานใหม่นี้มีบทบาท สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์ของประเทศ

ขอแสดงความยินดีในโอกาสที่วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมได้เปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการ ขอให้การดำเนินงานของวิทยาลัยประสบความสำเร็จ และขอให้มุ่งมั่นที่จะสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในกฎหมายเฉพาะด้าน สรรค์สร้างผลงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติสืบไป

นางเมทีนี ชโลธร  
ประธานศาลฎีกา



# สาร ประธานศาลอุทธรณ์



วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม เป็นส่วนงานตามโครงสร้างใหม่ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม นับเป็นส่วนงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและสังคม เนื่องจากมีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแก่ผู้พิพากษา และบุคลากรของศาลยุติธรรม ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสู่สาธารณะ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน การมีความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่งอย่างลึกซึ้ง มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยหากผู้พิพากษาและบุคลากรของศาลยุติธรรมมีความรู้อย่างลึกซึ้งหรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างชัดเจนแล้ว ย่อมจะทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีในเรื่องนั้นๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถเยียวยา ดูแลประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนได้อย่างทันเวลา

เนื่องในโอกาสพิธีเปิดวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมอย่างเป็นทางการในวันนี้ ดิฉันขอแสดงความยินดี และขอชื่นชมที่ก้าวแรกของการขับเคลื่อนภารกิจเป็นไปด้วยดี ขอให้วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมประสบความสำเร็จดำเนินงานภายใต้ภารกิจที่กำหนดให้สัมฤทธิ์ผลตลอดไป

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ปิยกูล บุญเพิ่ม'.

นางสาวปิยกูล บุญเพิ่ม  
ประธานศาลอุทธรณ์





ด้วยนโยบายประธานศาลฎีกา (ท่านเมทินี ชโลธร) ในแนวทาง "ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการและให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตของบุคลากร" กำหนดให้ยกระดับสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมให้เป็นสถาบันหลักทางวิชาการด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาได้ทำงานด้านวิชาการโดยเฉพาะอีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากงานด้านการพิจารณาพิพากษาคดี ทำให้มีการพัฒนาปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม จากเดิม 8 ส่วนงาน เป็น 12 ส่วนงาน โดย **"วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม"** เป็นส่วนงานที่ตั้งขึ้นใหม่ มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแก่ผู้พิพากษา ข้าราชการตุลาการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การฝึกอบรม การสัมมนาวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

การสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแก่ผู้พิพากษา ข้าราชการตุลาการและบุคลากรของศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นบุคคลที่มีหน้าที่อำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน จะทำให้การอำนวยความยุติธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถพิจารณาพิพากษาคดี และให้บริการประชาชนภายใต้หลักการ "บริสุทธิ์ ยุติธรรม" (Virtuous Justice) อันเป็นหลักการตามนโยบายของประธานศาลฎีกาได้

ในโอกาสพิธีเปิดวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม ผมขอแสดงความยินดีกับสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่มีส่วนงานใหม่ที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์แก่ศาลยุติธรรมและสังคม และผมเชื่อมั่นว่าวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมจะดำเนินงานตามภารกิจได้ด้วยดีตลอดไป

นายพงษ์เดช วานิชกิตติกุล  
เลขาธิการ  
สำนักงานศาลยุติธรรม





สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ  
ศาลยุติธรรม



## ความเป็นมาสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เป็นสถาบันหลักในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ควบคู่ไปกับคุณธรรม มีความเป็นมาที่สำคัญ ดังนี้

○ พ.ศ. 2528 มีการแบ่งส่วนราชการสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม ให้มีกองฝึกอบรมและสัมมนา

○ พ.ศ. 2543 ยกฐานะเป็นสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



○ พ.ศ. 2559 มีประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2559 ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม มีผู้อำนวยการสถาบันเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง ภายใต้การกำกับ ดูแล และคำสั่งให้ปฏิบัติ





ราชการตามกฎหมายของเลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนด้านการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

(ข) พัฒนาหลักเกณฑ์ แนวทาง เทคนิคและวิธีการในการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

(ง) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและเทคโนโลยีการฝึกอบรม

(จ) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและการจัดฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

(ฉ) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

○ พ.ศ. 2560 มีประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในสำนักงานศาลยุติธรรม โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2560 กำหนดให้สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม แบ่งงานภายในออกเป็น 8 ส่วนงาน ดังนี้

- 1) ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก
- 2) ส่วนกิจการหอพักและอาคารสถานที่
- 3) ส่วนการคลัง
- 4) ส่วนเทคโนโลยีการฝึกอบรม
- 5) ส่วนนโยบายและแผนการพัฒนา
- 6) วิทยาลัยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม



7) วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม

8) วิทยาลัยการยุติธรรม

○ พ.ศ. 2561 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีการปรับปรุงการแบ่งงานเป็นการภายในให้รองรับกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 ยุทธศาสตร์ Innovation พัฒนานวัตกรรม การอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลยุติธรรม ตัวชี้วัดที่ 5 ศาลยุติธรรมมีข้อสรุปเกี่ยวกับการตั้งวิทยาลัยเพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้พิพากษาสมทบ ผู้ประนีประนอม อนุญาโตตุลาการ และตะโต๊ะยุติธรรม ที่ตอบสนองภารกิจของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินการให้ศึกษาความจำเป็นและความคุ้มค่าในการจัดตั้งวิทยาลัยศาลยุติธรรม เพื่อเป็นสถาบันพัฒนากลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ทำให้มีการจัดตั้ง “วิทยาลัยศาลยุติธรรม” อย่างไม่เป็นทางการขึ้น ส่งผลให้สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม แบ่งงานภายในเป็น 8 ส่วนงาน ตามประกาศสำนักงานศาลยุติธรรมและอีก 1 ส่วนงาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน ประกอบด้วย

- 1) ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก
- 2) ส่วนกิจการหอพักและอาคารสถานที่
- 3) ส่วนการคลัง
- 4) ส่วนนโยบายและแผนการพัฒนา
- 5) ส่วนเทคโนโลยีการฝึกอบรม
- 6) วิทยาลัยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม
- 7) วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม
- 8) วิทยาลัยการยุติธรรม
- 9) วิทยาลัยศาลยุติธรรม



○ พ.ศ. 2564 มีประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในสำนักงานศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 16) โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 กำหนดให้สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น 12 ส่วนงาน โดยมีหน่วยงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม 4 ส่วนงาน ได้แก่

- (1) ส่วนกิจการวิทยาเขต
- (2) วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม
- (3) ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- (4) ศูนย์วิเทศศึกษา

สำหรับวิทยาลัยศาลยุติธรรมที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งเป็นการภายในนั้น เมื่อมีประกาศสำนักงานศาลยุติธรรมฉบับดังกล่าวแล้ว ภารกิจของวิทยาลัยศาลยุติธรรม ถูกกำหนดให้เป็นภารกิจของศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากร วิทยาลัยศาลยุติธรรม จึงสิ้นสุดนับตั้งแต่วេลาดังกล่าว



ปัจจุบันนับแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น 12 ส่วนงาน ประกอบด้วย (1) ส่วนช่วยอำนวยการ (2) ส่วนการคลัง (3) ส่วนนโยบายและแผนการพัฒนา (4) ส่วนเทคโนโลยีการฝึกอบรม (5) ส่วนกิจการหอพักและอาคารสถานที่ (6) วิทยาลัยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม (7) วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม (8) วิทยาลัยการยุติธรรม (9) ส่วนกิจการวิทยาเขต (10) วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม (11) ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากร และ (12) ศูนย์วิเทศศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาอบรมหลักสูตรต่างๆ ให้แก่ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการตุลาการ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องในงานศาลยุติธรรม มากกว่า 50 หลักสูตรต่อปี ทั้งหลักสูตรที่กำหนดไว้ในกฎหมายและระเบียบ และจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา รวมถึงงานพิธีการวันสำคัญต่างๆ



นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมยังมีการอบรมระดับนานาชาติจากความร่วมมือระหว่างประเทศในการอบรมผู้พิพากษาในอาเซียน หรือ ASEAN Judges Training Program ซึ่งเชิญผู้พิพากษาจากประเทศต่างๆ ในอาเซียนมาอบรมที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมสร้างความรู้และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้พิพากษาในอาเซียน





วิทยาลัยวิชาการ  
กฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม

<http://www.jti.go.th>

## วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม

### ➤ หลักการประจำวิทยาลัย

โดดเด่นวิชาการ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พัฒนางานยุติธรรม

### ➤ ภารกิจ

วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม เป็นส่วนงานใหม่ ในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม มีหน้าที่สำคัญในการวางแผน พัฒนา และฝึกอบรมทางวิชาการเกี่ยวกับกฎหมาย และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้แก่ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ ผู้ประนีประนอม อนุญาโตตุลาการ และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้บริการทางวิชาการ และสนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก

### ➤ วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมให้อะไรแก่สังคม

วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมมีความมุ่งหมาย ในการผลิตผู้เชี่ยวชาญกฎหมายเฉพาะด้านเพื่อให้บริการความยุติธรรมแก่สังคม ในด้านกฎหมายและการดำเนินอรรถคดีในศาลที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญ อย่างลึกซึ้งในกฎหมายเฉพาะด้าน ตามแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561 – 2564 ยุทธศาสตร์ S (Stronger Specialized Court) ให้ศาลมีความเชี่ยวชาญในการพิจารณา พิพากษาคดีเฉพาะด้านและมีระบบการอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับ ลักษณะเฉพาะของแต่ละประเภทคดี อันประกอบด้วย คดีภาษีอากร คดีพาณิชย์ และเศรษฐกิจ คดีสิ่งแวดล้อม คดีผู้บริโภค คดีแรงงาน คดีล้มละลาย คดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง คดีเลือกตั้ง คดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้า



ระหว่างประเทศ และคดีเยาวชนและครอบครัว โดยในระยะเริ่มแรก วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมจะมีการจัดตั้งภาควิชากฎหมายเฉพาะด้านประจำวิทยาลัย จำนวน 3 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชากฎหมายล้มละลายและกฎหมายฟื้นฟูกิจการ ภาควิชากฎหมายแรงงาน และภาควิชากฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค

ตามระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ว่าด้วยการอบรมและพัฒนา งานวิชาการกฎหมายเฉพาะด้าน พ.ศ. 2564 (มีผลให้ใช้บังคับนับแต่วันประกาศ คือ วันที่ 14 กรกฎาคม 2564 เป็นต้นไป) กำหนดให้การจัดหลักสูตรในวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล และดำเนินการ ของคณะกรรมการวิทยฐานะทางกฎหมายและคณะกรรมการวิชาการประจำ ภาควิชากำกับ เพื่อให้การจัดอบรมตามหลักสูตรเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ ซึ่งจะมีผลทำให้ศาลยุติธรรมมีการบริหารจัดการคดีเฉพาะด้านในทิศทางเดียวกัน มีความเป็นเลิศด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการพิจารณาพิพากษาคดี อันนำไปสู่การให้ความเป็นธรรมแก่บรรดาคดีสร้างความสงบสุขให้แก่สังคมได้อย่างแท้จริง

<https://library.ajudc.ac.th/>





ความรู้เกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมาย  
ในสถานการณ์โควิด

<http://www.jti.go.th>





# กฎหมายล้มละลาย

http://No.50

## กฎหมายล้มละลายของไทยในสถานการณ์โควิด-19

นายเอื้อน ขุนแก้ว  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



เมื่อลูกหนี้มีหนี้สินมากกว่าทรัพย์สิน หรือที่เรียกว่าลูกหนี้มีหนี้สินล้นพ้นตัว ทรัพย์สินของลูกหนี้ไม่เพียงพอที่จะชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลาย หรือลูกหนี้ไม่สามารถที่จะชำระหนี้ที่ถึงกำหนดแล้วได้ จะมีการนำกฎหมายล้มละลายมาใช้ในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ เพื่อให้เจ้าหนี้ได้รับชำระหนี้อย่างรวดเร็ว ในอัตราส่วนที่เป็นธรรม แต่ถ้าหากลูกหนี้ประกอบกิจการ และกิจการนั้นยังสามารถที่จะดำเนินต่อไปได้ กฎหมายล้มละลายในส่วนที่ว่าด้วยการฟื้นฟูกิจการจะนำมาใช้เพื่อรักษาองค์การทางธุรกิจนั้น รักษาการจ้างงาน และเพื่อให้เจ้าหนี้ได้รับชำระหนี้มากกว่ากรณีที่จะให้ลูกหนี้ล้มละลาย

### กฎหมายล้มละลายในปัจจุบัน

กฎหมายล้มละลายของไทยตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 ซึ่งมีการแก้ไขมาหลายครั้งแล้ว ครั้งสุดท้าย ครั้งที่ 10 เมื่อปี พ.ศ. 2561 ในพระราชบัญญัติล้มละลายฯ ได้แบ่งเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

**คดีล้มละลาย** ส่วนหลักจะเป็นการที่เจ้าหนี้ฟ้องขอให้ลูกหนี้ล้มละลาย ตามมาตรา 9 หรือมาตรา 10 เมื่อปรากฏว่า ลูกหนี้มีหนี้สินล้นพ้นตัว ลูกหนี้ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาเป็นหนี้ไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท หรือลูกหนี้ซึ่งเป็นนิติบุคคลเป็นหนี้ไม่น้อยกว่าสองล้านบาท และหนี้้นั้นอาจกำหนดจำนวนได้โดยแน่นอน ไม่ว่าหนี้้นั้นจะถึงกำหนดชำระโดยพลันหรือในอนาคตก็ตาม เมื่อเจ้าหนี้ได้ยื่นฟ้องลูกหนี้เป็นคดีล้มละลายต่อศาลล้มละลายแล้ว ศาลมีคำสั่งรับฟ้อง



ไว้พิจารณา จะมีการส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องให้จำเลย จำเลยจะยื่นคำให้การหรือไม่ก็ได้ แล้วศาลจะพิจารณาคดี หากได้ความจริง ศาลจะมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด แต่ถ้าไม่ได้ความจริง หรือลูกหนี้นำสืบได้ว่าอาจชำระหนี้ได้ทั้งหมด หรือมีเหตุอื่นที่ไม่ควรให้ลูกหนี้ล้มละลาย ศาลจะมีคำพิพากษายกฟ้องตามมาตรา 14



กรณีที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ลูกหนี้เด็ดขาดแล้ว ลูกหนี้มีสิทธิขอประนอมหนี้ก่อนล้มละลาย หากลูกหนี้ขอประนอมหนี้สำเร็จ กล่าวคือที่ประชุมเจ้าหนี้ยอมรับและศาลเห็นชอบด้วยการประนอมหนี้ ลูกหนี้ก็จะหลุดพ้นจากการที่ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด แล้วลูกหนี้มีหน้าที่ต้องชำระหนี้ตามที่ขอประนอมหนี้ต่อไป แต่หากลูกหนี้ประนอมหนี้ไม่สำเร็จ ศาลจะพิพากษาให้ลูกหนี้ล้มละลาย ซึ่งคำพิพากษาให้ล้มละลายนั่นทำให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจในการนำทรัพย์สินของลูกหนี้มาจำหน่ายเพื่อแบ่งชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลาย และทำให้ลูกหนี้ขาดคุณสมบัติในการรับราชการหรือทำงานในตำแหน่งต่างๆ



เมื่อศาลมีคำพิพากษาให้ลูกหนี้ล้มละลายแล้ว ลูกหนี้อาจหลุดพ้นจากการล้มละลาย โดยการประนอมหนี้ภายหลังล้มละลาย หรือโดยการปลดจากการล้มละลาย หรือการยกเลิกการล้มละลาย ซึ่งผลของการพ้นจากการล้มละลายในแต่ละกรณีนั้นแตกต่างกัน

**คดีฟื้นฟูกิจการ** ปัจจุบันการฟื้นฟูกิจการของไทยตามพระราชบัญญัติล้มละลายฯ มีอยู่ 2 รูปแบบ คือ การขอฟื้นฟูกิจการของธุรกิจขนาดใหญ่ตามหมวด 3/1 และการฟื้นฟูกิจการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามหมวด 3/2

การฟื้นฟูกิจการของธุรกิจขนาดใหญ่ตามหมวด 3/1 เมื่อลูกหนี้ซึ่งเป็นบริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด หรือนิติบุคคลอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง มีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือไม่สามารถชำระหนี้ตามกำหนดได้ เป็นหนี้เจ้าหนี้คนเดียวหรือหลายคนเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าสิบล้านบาท เมื่อมีเหตุอันสมควร และช่องทางในการฟื้นฟูกิจการ เจ้าหนี้ หรือลูกหนี้ หรือหน่วยงานของรัฐที่กำกับลูกหนี้ นั้นสามารถที่จะยื่นคำร้องขอฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้และขอให้ศาลมีคำสั่งตั้งผู้ทำแผนได้ตามมาตรา 90/4 เมื่อศาลล้มละลายมีคำสั่งรับคำร้องขอฟื้นฟูกิจการแล้วจะเกิดสถานะพักการชำระหนี้ขึ้น และขณะเดียวกันศาลจะกำหนดนัดไต่สวนคำร้องขอดำเนินการประกาศให้แก่บุคคลทั่วไปทราบและมีการส่งสำเนาคำร้องให้บุคคลที่เกี่ยวข้อง เมื่อศาลไต่สวนแล้ว หากได้ความจริงและมีการยื่นคำร้องขอโดยสุจริต ศาลจะมีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการ และตั้งผู้ทำแผน

ผู้ทำแผน จะดำเนินการทำแผนฟื้นฟูกิจการ ส่งให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะนัดประชุมเจ้าหนี้เพื่อพิจารณาแผน เมื่อที่ประชุมเจ้าหนี้ลงมติยอมรับแผนแล้ว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะรายงานศาลว่าจะเห็นชอบด้วยแผนหรือไม่ หากศาลมีคำสั่งเห็นชอบด้วยแผนแล้ว จะมีผลผูกพันลูกหนี้และเจ้าหนี้ตามมาตรา 90/60 และผู้บริหารแผนจะมาบริหารกิจการของลูกหนี้และดำเนินการชำระหนี้ตามแผนต่อไป



เมื่อผู้บริหารแผนดำเนินการชำระหนี้ครบตามเงื่อนไขการดำเนินการ เป็นผลสำเร็จตามแผน ผู้บริหารของลูกหนี้ ผู้บริหารแผน ผู้บริหารแผนชั่วคราว จะรายงานศาลให้มีคำสั่งยกเลิกการฟื้นฟูกิจการ เมื่อศาลมีคำสั่งยกเลิกการฟื้นฟู กิจการแล้ว จะมีผลให้ลูกหนี้หลุดพ้นจากหนี้ที่อาจขอรับชำระหนี้ได้ เว้นแต่จะเป็น หนี้ที่ค้างชำระอยู่ตามแผนฟื้นฟูกิจการ

การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตามหมวด 3/2 ได้กำหนดให้ลูกหนี้ที่เป็นบุคคลธรรมดา คณะบุคคล ห้างหุ้นส่วนสามัญ ไม่จดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด และนิติบุคคลอื่นตามที่กำหนดไว้ใน กฎกระทรวงซึ่งประกอบธุรกิจที่มีลักษณะเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่อยู่ใน สถานะที่ไม่อาจจะชำระหนี้ได้ และเป็นหนี้ที่เกิดจากการดำเนินกิจการ เป็นจำนวนดังนี้

- ลูกหนี้ที่เป็นบุคคลธรรมดาเป็นหนี้จำนวนไม่น้อยกว่าสองล้านบาท
- ลูกหนี้ที่เป็นคณะบุคคล ห้างหุ้นส่วนสามัญไม่จดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนสามัญ นิติบุคคล หรือนิติบุคคลอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง เป็นจำนวนแน่นอนไม่น้อยกว่าสามล้านบาท
- ลูกหนี้ที่เป็นบริษัทจำกัดเป็นหนี้จำนวนแน่นอนไม่น้อยกว่า สามล้านบาท แต่ไม่ถึงสิบล้านบาท

เมื่อมีเหตุอันสมควรและช่องทางในการฟื้นฟูกิจการ เจ้าหนี้หรือลูกหนี้อาจร้องขอ ต่อศาลให้มีการฟื้นฟูกิจการ และมีคำสั่งเห็นชอบด้วยแผนได้

ในการร้องขอฟื้นฟูกิจการ ลูกหนี้หรือเจ้าหนี้จะต้องยื่นคำร้อง ขอฟื้นฟูกิจการ แผนฟื้นฟูกิจการ พร้อมหลักฐานแสดงว่า เจ้าหนี้ได้ให้ความเห็นชอบ ด้วยแผนไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนหนี้ทั้งหมด เมื่อศาลมีคำสั่งรับคำร้องแล้ว ศาลจะมีคำสั่งรับคำร้องขอแล้วดำเนินการไต่สวน และพิจารณาให้ความเห็นชอบ ด้วยแผน เมื่อศาลมีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการและเห็นชอบด้วยแผนแล้ว ผู้บริหารแผน จะดำเนินการตามแผน เมื่อดำเนินการตามแผนเป็นผลสำเร็จ จะมีการรายงานศาล



เพื่อยกเลิกการฟื้นฟูกิจการต่อไป

กฎหมายล้มละลายที่อยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติม ขณะนี้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ ... ) พ.ศ. ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งมีการแก้ไขจำนวนหนึ่งในการร้องขอฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ตามหมวด 3/1 ยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในหมวด 3/2 และกำหนดบทบัญญัติขึ้นมาใหม่ และเพิ่มหมวด 3/3 กระบวนพิจารณาเกี่ยวกับการฟื้นฟูกิจการแบบเร่งรัด

### สถานการณ์ โควิด-19

เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ประชาชนต้องเว้นระยะห่าง กิจการบางประเภทต้องปิดกิจการ ประชาชนจำนวนมากมีรายได้ลดลง หรือไม่มีรายได้ แม้ว่าจะมีมาตรการในการช่วยเหลือจากภาครัฐ แต่เงินดังกล่าว น่าจะพอเพียงเพื่อให้ประชาชนสามารถใช้จ่ายในการดำรงชีพได้ชั่วคราว หากสถานการณ์นี้ยาวนานออกไป ประชาชนที่เป็นหนี้ย่อมต้องรับผิดชอบที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาดังกล่าว ทั้งผู้ประกอบการธุรกิจต่างๆ ก็มีรายจ่าย ภาระหนี้เพิ่มขึ้น เนื่องจากสถานการณ์นี้ อันเป็นเหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น ลูกหนี้ไม่สามารถควบคุมได้ การที่จะให้ลูกหนี้รับผิดชอบหนี้ที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์นี้เพียงลำพัง ย่อมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม เจ้าหนี้ ผู้ประกอบการที่มีขนาดใหญ่ๆ ควรที่จะต้องมีส่วนร่วมบรรเทาในความเสียหายที่เกิดขึ้นด้วย ทั้งรัฐบาลก็น่าจะช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการออกกฎหมายเพื่อดำเนินการแก้ไขภาวะการณ์ มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรืออยู่ในฐานะที่ไม่สามารถชำระหนี้ได้ของลูกหนี้ได้ กลับสู่ภาวะการดำเนินธุรกิจตามปกติ อันสามารถทำให้ธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศได้ขับเคลื่อนต่อไปได้โดยเร็ว



## ผลกระทบของสถานการณ์โควิด-19

ในการดำเนินคดีล้มละลายและคดีฟื้นฟูกิจการเกี่ยวกับหนี้ที่เกิดจากสถานการณ์โควิด-19 หรือการดำเนินกระบวนการพิจารณาในช่วงเวลาดังกล่าว มีข้อพิจารณา ดังนี้

การนำหนี้ที่เกิดจากเหตุดังกล่าวมาฟ้องลูกหนี้เป็นคดีล้มละลาย เห็นว่า แม้ว่าลูกหนี้เป็นหนี้เจ้าหนี้ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การฟ้องล้มละลายมาฟ้อง ขอให้ลูกหนี้ล้มละลายโดยที่ลูกหนี้ไม่ได้เป็นหนี้ส่วนอื่นหรือลูกหนี้มีหนี้ส่วนอื่นอยู่ด้วยแต่ก่อนเกิดสถานการณ์โควิด-19 ลูกหนี้ก็ได้ชำระหนี้มาตามปกติ เมื่อมีนำหนี้ดังกล่าวมาฟ้องขอให้ลูกหนี้ล้มละลาย การที่ศาลจะมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด และพิพากษาให้ลูกหนี้ล้มละลาย แล้วจำหน่ายทรัพย์สินของลูกหนี้มาแบ่งเฉลี่ยชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลาย น่าจะไม่เป็นธรรมแก่ลูกหนี้เนื่องจากเหตุดังกล่าวมิได้เกิดจากการกระทำของลูกหนี้ น่าจะมีกระบวนการจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมกับกรณีนี้โดยเฉพาะ

กองสารนิเทศ  
และประชาสัมพันธ์

**GOJ**  
ศาลยุติธรรม  
COURT OF JUSTICE

# กว่าจะถึงขั้น ฟ้องล้มละลาย



เมื่อลูกหนี้ถูกฟ้องคดีศาลจะทำการพิจารณาสืบพยานหลักฐานให้ได้ความจริง หากได้ความจริงว่าลูกหนี้มีหนี้สินล้นตัวตามเงื่อนไข กฏหมายกำหนดและมีเหตุอันควรให้ลูกหนี้ล้มละลาย ศาลจะมีคำสั่ง “พิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด” เมื่อศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์แล้ว ถือว่าเป็นเพียงการเริ่มต้นของคดีล้มละลายซึ่งศาลจะยังไม่ได้มีคำพิพากษาให้ลูกหนี้ล้มละลายในทันที

- ✔ ในกรณีดังกล่าวทำให้ลูกหนี้ที่รับราชการยังไม่ขาดคุณสมบัติการเป็นข้าราชการและยังคงรับราชการต่อไปได้จนกว่าศาลจะพิพากษาให้ล้มละลาย
- ✔ เมื่อศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ ไม่ว่าจะกรณีพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราวหรือเด็ดขาด ศาลจะส่งหนังสือคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ทราบ

COJ.GO.TH
PR COJ
สื่อสาร
@PR\_COJ
PR\_COJ



กรณีที่ถูกหนี้ไม่สามารถชำระหนี้ตามที่ขอประประนอมหนี้ในคดีล้มละลายได้เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 เมื่อลูกหนี้ขอประนอมหนี้ก่อนล้มละลายหรือขอประนอมหนี้ภายหลังจากล้มละลายที่ประชุมเจ้าหนี้มีมติยอมรับคำขอประนอมหนี้ของลูกหนี้ และศาลเห็นชอบด้วยการประนอมหนี้ดังกล่าว แม้คำสั่งเห็นชอบด้วยการประนอมหนี้ดังกล่าวมีผลให้ลูกหนี้ต้องชำระหนี้ตามที่กำหนดไว้ในคำขอประนอมหนี้ นั้น ตามมาตรา 56 หากปรากฏว่า ก่อนหน้านั้นลูกหนี้ได้ชำระหนี้ตามกำหนดตลอดมา จนกระทั่งเกิดสถานการณ์โควิด-19 จึงผัดนัดชำระหนี้ เช่นนี้หากศาลล้มละลายมีคำสั่งยกเลิกการประนอมหนี้และพิพากษาให้ลูกหนี้ล้มละลายในทันทีน่าจะไม่เป็นธรรมแก่ลูกหนี้ ทางฝ่ายเจ้าหนี้หรือเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ก็น่าจะให้โอกาสแก่ลูกหนี้สักระยะหนึ่ง ในการแก้ไขวิกฤติทางการเงินดังกล่าว

กองสารนิเทศ  
และประชาสัมพันธ์



## เงื่อนไขการ ฟ้องล้มละลาย

**ตามกฎหมายล้มละลายกำหนดเงื่อนไข  
การฟ้องล้มละลายได้**

- ✓ **กรณีเป็นบุคคลธรรมดา**  
เป็นหนี้เจ้าหนี้คนเดียวหรือหลายคนรวมกัน  
ไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท
- ✓ **นิติบุคคล**  
เป็นหนี้เจ้าหนี้คนเดียวหรือหลายคนรวมกัน  
ไม่น้อยกว่า 2 ล้านบาท
- ✓ **ลักษณะของหนี้**  
หนี้นั้นต้องเป็นหนี้ที่อาจกำหนดจำนวนได้โดยแน่นอน  
และเจ้าหนี้ฟ้องว่าลูกหนี้“มีหนี้สินล้นพ้นตัว”



 COJ.GO.TH
 PR COJ
 สื่อศาล
 @PR\_COJ
 PR\_COJ





**การพิจารณาคดี** เมื่อเกิดการแพร่ระบาด ประชาชนและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาของศาลหรือเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ต้องเว้นระยะห่างเพื่อให้เกิดความปลอดภัย เช่นนี้ในการพิจารณา สืบพยาน หรือไต่สวน คำร้องคำขอต่างๆ หรือการสอบสวนพยานเจ้าหนี้ของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ จำเป็นต้องใช้ระบบออนไลน์

**การประชุมเจ้าหนี้** การที่เจ้าหนี้ในคดีมีจำนวนมาก การประชุมเจ้าหนี้ในที่ทำการอาจก่อให้เกิดปัญหาในการแพร่ระบาดของเชื้อโรค จึงสมควรที่มีการประชุมและลงคะแนนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือจัดให้มีการลงคะแนนไว้ล่วงหน้าก็ได้

### คดีฟื้นฟูกิจการ

เมื่อลูกหนี้ไม่สามารถชำระหนี้เนื่องจากประสบสถานการณ์โควิด น่าจะถือว่าเป็นเหตุจากปัจจัยภายนอก ไม่ใช่เกิดจากความผิดของลูกหนี้ ถ้าวามีเหตุอันสมควรที่ลูกหนี้จะเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการ เมื่อกิจการของลูกหนี้มีช่องทางที่จะฟื้นฟูกิจการ และเป็นการยื่นคำร้องขอโดยสุจริต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ธุรกิจของลูกหนี้ดำเนินกิจการต่อไปได้ หากในการร้องขอฟื้นฟูกิจการครบเงื่อนไขในการร้องขอฟื้นฟูกิจการข้ออื่นแล้ว ศาลควรมีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้

กรณีที่ลูกหนี้อยู่ระหว่างการฟื้นฟูกิจการ อยู่ระหว่างการปฏิบัติตามแผน แต่ไม่สามารถชำระหนี้ตามที่กำหนดเวลาที่กำหนดไว้ในแผนได้ เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 เมื่อผู้บริหารแผนขอขยายระยะเวลาในการดำเนินการตามแผนออกไป ตามมาตรา 90/63 เหตุสถานการณ์โควิด-19 ถือเป็นเหตุที่เกิดขึ้นใหม่หลังจากศาลมีคำสั่งเห็นชอบด้วยแผนแล้ว และเป็นสาระสำคัญมีผลต่อการดำเนินการตามแผน เมื่อผู้บริหารแผนขอแก้ไขแผนโดยขอขยายระยะเวลาดำเนินการตามแผน ที่ประชุมเจ้าหนี้ น่าจะมีมติยอมรับให้มีการแก้ไข และศาลมีคำสั่งเห็นชอบกับการแก้ไขแผนดังกล่าว



## การพิจารณากฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน

การแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน เนื่องจากทุกส่วนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ โควิด-19 ควรให้ทุกส่วนได้มีส่วนร่วมในการบรรเทาภาครัฐน่าจะยกเว้นหรือลดค่าขึ้นศาลในการฟ้องคดีล้มละลาย ค่าธรรมเนียมในการรวบรวมทรัพย์สิน ส่วนค่าใช้จ่ายอื่นๆ พิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบในการดำเนินการ เพื่อให้ค่าใช้จ่ายในการจัดการได้ลดลง เช่น การส่งหมายเรียกส่งประกาศ อาจใช้ระบบส่งทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือไปรษณีย์ตอบรับแทนการส่งโดยเจ้าหน้าที่ศาล

สัญญาที่มีข้อตกลง Bankruptcy Clause เช่น ตามสัญญาซื้อขาย วัตถุประสงค์ต่างๆ จะกำหนดเงื่อนไขว่า หากลูกหนี้เข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการหรือลูกหนี้มีหนี้สินล้นพ้นตัว ให้ถือว่าสัญญาเป็นอันเลิกกัน เช่นนี้ เมื่อลูกหนี้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดนี้ ก็น่าจะมีกฎหมายมาใช้บังคับ ห้ามการใช้ข้อบังคับส่วนนี้เป็นการชั่วคราว แต่ขณะเดียวกันต้องมีหลักประกันแก่เจ้าหนี้ว่าเมื่อเจ้าหนี้ส่งวัตถุประสงค์ให้แก่ลูกหนี้แล้ว เจ้าหนี้จะได้รับชำระหนี้

นอกจากนี้ ในช่วงโควิด-19 น่าจะมีการเพิ่มโอกาสให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จะเข้าสู่กระบวนการในการฟื้นฟูกิจการหมวด 3/2 ให้มีจำนวนมากขึ้นเปิดช่องทางในการขอฟื้นฟูกิจการ โดยให้มีคำร้องขอฟื้นฟูกิจการ พร้อมแผนในการนัดพิจารณาคำร้องขอฟื้นฟูกิจการและนัดพิจารณาแผน หากเจ้าหนี้ไม่คัดค้านถือว่ายอมรับแผน ศาลมีคำสั่งเห็นชอบด้วยแผนไปได้ หรือสอบถามเจ้าหนี้ทั้งหลายแล้วมีคำสั่งเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบด้วยแผน นอกจากนี้ในการพิจารณาเห็นชอบด้วยแผน หากว่าแผนมีความเป็นธรรม เจ้าหนี้ได้รับชำระหนี้ไม่น้อยกว่ากรณีที่ลูกหนี้ล้มละลายแล้ว แม้ว่าไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อมีเหตุอันสมควรก็ให้ศาลมีคำสั่งเห็นชอบด้วยแผนได้



## ข้อเสนอในการแก้ไข

**การงดฟ้องคดีชั่วคราว** ในช่วงเวลาสถานการณ์โควิด-19 น่าจะมีกฎหมายระงับการฟ้องคดีล้มละลายลูกหนี้ที่เป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล ซึ่งได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ไว้เป็นการชั่วคราว เว้นแต่จะปรากฏว่ามีเหตุจำเป็นและสมควร เช่น ลูกหนี้ไม่ชำระหนี้มาตั้งแต่ก่อนเกิดสถานการณ์โควิด หรือมีเหตุน่าเชื่อว่าการที่ลูกหนี้มีหนี้สินล้นพ้นตัวนั้นไม่ได้เกิดจากสถานการณ์ดังกล่าว ในส่วนเจ้าหนี้ก็มีบทบัญญัติให้มีการขยายอายุความออกไป

**การขอจัดการทรัพย์สินรูปแบบใหม่** เนื่องจากเป็นที่คาดหมายได้ว่า หากสถานการณ์โควิด-19 ยังอยู่อีกนาน หรือประชาชนได้จ่ายเงินที่ได้รับการเยียวยาจากรัฐบาลหมดแล้ว หรือสิ้นสุดโครงการดังกล่าวแล้ว น่าจะมีธุรกิจและประชาชนที่ได้รับผลกระทบจำนวนมาก จึงน่าจะมีการพิจารณาบัญญัติกฎหมายล้มละลายเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ รูปแบบใหม่มาใช้ ได้แก่

1. **การร้องขอปลดเปลื้องหนี้สิน** บุคคลที่มีรายได้น้อยพอแก่การดำรงชีพ หรือว่าเมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้วคงเหลือเงินเพียงเล็กน้อย ไม่มีทรัพย์สินที่มีค่าอื่นใด และมีจำนวนหนี้ไม่เกิน 100,000 บาท ให้มีการยื่นปลดเปลื้องหนี้ตามกฎหมายล้มละลายได้

2. **การขอชำระกิจการของตน** บุคคลธรรมดาที่มีหนี้เกิน 100,000 บาท ไม่สามารถที่จะชำระหนี้ได้ ขอชำระบัญชีหนี้สินของตนเอง โดยนำทรัพย์สินที่ไม่อยู่ในข่ายยกเว้นมาจำหน่าย แล้วให้ลูกหนี้ชำระหนี้ที่ศาลกำหนดเป็นเวลา 2 ปี มาวางศาล หากดำเนินการเป็นผลสำเร็จ และลูกหนี้ดำเนินการโดยสุจริต ให้มีคำสั่งเสร็จสิ้นการชำระหนี้สินแล้วให้ลูกหนี้หลุดพ้นจากหนี้ทั้งปวง แต่ถ้าหากว่าบุคคลที่ถูกฟ้องทุจริต หรือปิดบังทรัพย์สิน ให้มีคำพิพากษาให้ลูกหนี้ล้มละลายแล้วกำหนดระยะเวลาในการปลดจากการล้มละลายไว้



3. แผนชำระหนี้บุคคลธรรมดาซึ่งมีรายได้เป็นประจำ กรณีนี้ให้ลูกหนี้ นำรายได้ที่ได้รับภายหลังหักค่าใช้จ่ายที่จำเป็นแล้ว หากชำระหนี้ได้ตามอัตราที่กำหนด เป็นเวลา 3 ปี ถือว่าการฟื้นฟูกิจการเป็นผลสำเร็จ ให้ลูกหนี้หลุดพ้นจากหนี้ทั้งปวง เริ่มต้นชีวิตใหม่ หากลูกหนี้มีทรัพย์สินเป็นบ้านที่จำนองอยู่ และประสงค์ยังต้องการบ้านอยู่ จะต้องชำระหนี้ในบุริมสิทธิเหนือบ้านนั้น หรือยังคงให้จำนองนั้นติดอยู่กับบ้านต่อไป

**การบริหารจัดการคดี** หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมรูปแบบการขอจัดการทรัพย์สินตามกฎหมายล้มละลายให้มากขึ้นจะมีการฟ้องคดี ขอหรือร้องขอตามกฎหมายล้มละลายมากขึ้น ศาลยุติธรรมจึงควรเตรียมผู้พิพากษาที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านให้พร้อม และเพียงพอ เพื่อให้การพิจารณาคดีเสร็จสิ้นไปโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งควรมีศาลล้มละลายกลางสาขา หรือศาลล้มละลายภาคเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่อยู่ในภูมิภาคต่างๆ ให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับการล้มละลายได้โดยง่าย ทั้งศาลล้มละลาย มีกรอบเวลาในการดำเนินการคดีแต่ละประเภทชัดเจน และคดีแต่ละคดีสามารถเริ่มพิจารณาได้ทันทีเมื่อดำเนินการครบขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้





# กฎหมายแรงงาน

http://Not50

## กฎหมายแรงงานในสถานการณ์โควิด

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ<sup>1</sup>



ช่วงเวลาที่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) เริ่มระบาดไปทั่วโลกตั้งแต่ปีคริสต์ศักราช 2019 เป็นต้นมานั้น ผลจากการระบาดทำให้เกิดปัญหามากมายประการสร้างความสับสนแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างหลายรายต้องตรึงตรองว่าจะประกอบกิจการต่อไปอย่างไร จะต้องหยุดกิจการบางส่วนหรือทั้งหมดหรือไม่ จะต้องหยุดไปนานสักเพียงใด จะเลิกกิจการไปที่เดียวเลย หรือทนรอต่อสัปดาห์ก่อน



ลูกจ้างต่างก็หวั่นใจว่าระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการ ลูกจ้างก็ต้องหยุดทำงาน นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้หรือไม่ นายจ้างบางรายจ่ายค่าจ้างให้บางส่วน 30% หรือ 50% ก็มี หรือจ่ายให้เท่าค่าจ้างตามปกติก็มีบ้าง ลูกจ้างแทบทุกคนวิตกว่านายจ้างคงจะปลดตนออกจางานในไม่ช้า ลูกจ้างบางคนก็ถูกเลิกจ้างไปทันทีที่ทางราชการออกคำสั่งห้ามการเดินทางเข้าหรือข้ามเขตที่กำหนดหรือห้ามออกนอกบ้านในเวลาที่กำหนด หากพิจารณาการตัดสินใจของนายจ้างจะสามารถแบ่งเป็นแต่ละกรณีได้ ดังนี้

**(1) นายจ้างที่เห็นว่าคงไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ตลอด จะลองกีดพันต่อสัปดาห์ไปสักพัก ไม่ด่วนปลดหรือเลิกจ้างลูกจ้าง แต่จะหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวเพื่อคงสภาพการเป็น**

<sup>1</sup> อดีตผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแรงงานกลาง

น.บ. (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) น.บ.ท. (สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา)

พัฒนาแรงงานและสวัสดิการตุษฏีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศาสตราจารย์พิเศษ สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ลูกจ้างอยู่ หรือให้ลูกจ้างผลัดกันมาทำงานตามปริมาณงานที่ลดลง หากนายจ้างใช้วิธีการนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นหรือไม่ เพียงใด

**ความเห็น :** กรณีที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนช่วงการระบาดของโควิด-19 นั้น บทกฎหมายที่นำมาพิจารณาปรับใช้คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ซึ่งกำหนดไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงิน ...

เมื่อนำข้อกฎหมายข้างต้นมาปรับกับข้อถามแล้ว ทำให้ได้ความเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินระหว่างหยุดกิจการให้แก่ลูกจ้างเป็นหลายทิศทาง

**ทางที่หนึ่ง** ถ้าการหยุดกิจการนั้นเป็นไปตามตัวบทกฎหมาย โดยครบถ้วนกล่าวคือ นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุด ด้วยเหตุที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อนายจ้างจนไม่สามารถประกอบกิจการต่อไป อันมิใช่เหตุสุดวิสัย ก็ถือว่าเป็นการหยุดกิจการตามมาตราดังกล่าว นายจ้างจึงต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงาน

**ทางที่สอง** ถ้าการหยุดกิจการนั้นไม่เป็นไปตามองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แม้จะเกิดการระบาดของโควิด-19 แต่นายจ้างรายนั้นก็ไม่มี ความจำเป็นถึงขนาดต้องหยุด หรือไม่ใช่เหตุที่สำคัญอันมีผลต่อการประกอบการกิจการของนายจ้างรายนั้น กรณีเช่นนี้การหยุดกิจการของนายจ้างจึงมิใช่การหยุดกิจการตามมาตรา 75



นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามมาตราดังกล่าว แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเสมือนนายจ้างมิได้หยุดกิจการ และลูกจ้างมาทำงานตามปกติ

**ทางที่สาม** ถ้าการหยุดกิจการนั้นไม่เป็นไปตามองค์ประกอบของกฎหมาย ในส่วนที่ว่า “อันมิใช่เหตุสุดวิสัย” โดยนำความหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 คำว่า “เหตุสุดวิสัย” หมายความว่า เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้นจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควร อันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น มาแปลปรับแล้ว หากเห็นว่าการระบาดของโควิด-19 ถือเป็นเหตุสุดวิสัย ซึ่งทำให้การชำระหนี้ด้วยการทำงานให้แก่นายจ้าง อันเป็นหน้าที่ของลูกจ้างและการชำระหนี้ด้วยการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอันเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ตกเป็นพ้นวิสัย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง

**สรุป การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างกรณีตามข้อถามข้างต้นต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นราย ๆ ไป**

สำหรับนายจ้างบางรายที่หยุดกิจการแล้ว ได้ให้หรือเรียกลูกจ้างบางคนมาทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือมาอยู่เวรดูแลทรัพย์สินของนายจ้างเป็นบางวันบางเวลานั้น เมื่อการมาทำงานของลูกจ้างเป็นการทำงานไม่เต็มเวลาทำงานปกติ และงานที่ทำอาจมิใช่งานในหน้าที่หรืองานตามปกติของตน ดังนี้ นายจ้างจึงควรจ่ายพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างนั้นตามจำนวนที่นายจ้างและลูกจ้างนั้นตกลงกัน แต่ต้อง ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดนั้น





(2) นายจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโควิด หากประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างของตนทั้งสถานประกอบการหรือเป็นบางส่วน จะกระทำได้หรือไม่ มีหลักเกณฑ์อย่างไรหรือไม่ อาจผิดกฎหมายใดบ้าง มีโทษทางอาญาหรือไม่ และต้องจ่ายเงินหรือค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ มากน้อยเพียงใด กรุณาแนะนำถึงวิธีดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องรับผิดทั้งทางอาญาและทางแพ่ง (ไม่ต้องจ่ายเงิน) ให้ด้วย

(ข้อถามนี้มีลักษณะต่างกับข้อ 1 อาจเป็นคำถามของนายจ้างรายที่ประสบปัญหาทางการเงินอย่างหนักและต้องรีบเลิกจ้างลูกจ้างก็ได้ คำตอบและความเห็นข้อนี้จึงอาจกระต่างไปบ้าง)

**ความเห็น :** ด้วยกฎหมายและคุณธรรม นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจำเป็นต้องพิจารณาโดยตระหนักว่านายจ้างมีความจำเป็นเพียงพอหรือไม่ และมีวิธีการอื่นที่ไม่จำเป็นต้องเลิกจ้างหรือไม่ ด้วยว่าการเลิกจ้างมักทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนขาดเงินไปใช้จ่าย หากนายจ้างจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างคนใด ก็ต้องหารือบท กล่าวคือต้องรวบรวมตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างทั้งหมดมาศึกษาแยกแยะ จักได้สามารถตัดสินใจและปฏิบัติการได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

### กฎหมายแรงงานที่บัญญัติถึงการเลิกจ้าง มีดังนี้

1. **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์** มาตรา 582 นายจ้างจะเลิกสัญญา (เลิกจ้าง) กับลูกจ้างได้ด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป, มาตรา 583 กำหนดพฤติกรรมของลูกจ้างที่นายจ้างจะไล่ออก (เลิกจ้าง) โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582



2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องในระหว่างที่มีการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, มาตรา 52 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในขณะดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง โดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน, มาตรา 121 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างนัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้องเจรจาหรือดำเนินการฟ้องร้องฯ, มาตรา 123 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ

3. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างสามารถนำคดีไปฟ้องศาลแรงงานว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ ถ้าศาลเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ก็จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้น เข้าทำงานต่อไปหรือสั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้างแทน

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 นายจ้างที่จะเลิกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป, มาตรา 17/1 นายจ้างที่ไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา 17 ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกจ้างมีผล, มาตรา 43 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์, มาตรา 118 นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามอัตราที่กำหนด, มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหากได้เลิกจ้างด้วยเหตุตามกรณีที่กำหนดไว้, มาตรา 121 นายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงกิจการฯ ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างทราบ, และมาตรา 122 นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างที่เลิกจ้างตามมาตรา 121



5. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 42 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยหรือคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาล

จะเห็นได้ว่า นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละคนจักต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายดังกล่าว โดย**ประการที่หนึ่ง** ต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างอันเป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมาย (บทบัญญัติที่มีคำว่า “ห้าม”) ด้วยเหตุว่าบทบัญญัติเช่นว่านี้จะกำหนดโทษทางอาญาสำหรับผู้ฝ่าฝืนไว้ด้วย **ประการที่สอง** ต้องปฏิบัติตามวิธีการ ขั้นตอน และกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดให้กระทำก่อนเลิกจ้าง เช่น การบอกกล่าวล่วงหน้า การแจ้งพนักงานตรวจแรงงาน การขอและได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน เป็นต้น **ประการที่สาม** ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างกรณีไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ต้องจ่ายค่าชดเชย และต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ เป็นต้น ดังนั้นหากนายจ้างปฏิบัติถูกต้องครบถ้วนแล้วก็จะไม่มีความผิดและไม่ต้องรับโทษทางอาญา ส่วนความรับผิดทางแพ่งนั้น นายจ้างคงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบหรือจ่ายเงินตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างแทน และต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้เท่านั้น

### รอบรู้เรื่องศาล...

ศาลแรงงานแห่งแรกในประเทศไทย ได้แก่ ศาลแรงงานกลาง (เปิดทำการเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523) จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522





## ถูกไล่ออก เพราะโควิด-19 ลูกจ้างยังมีสิทธิ ต้องได้รับค่าชดเชย

ทำงานมา	120 วัน - 1 ปี	ได้ค่าชดเชย	30 วัน
ทำงานมา	1 - 3 ปี	ได้ค่าชดเชย	90 วัน
ทำงานมา	3 - 6 ปี	ได้ค่าชดเชย	180 วัน
ทำงานมา	6 - 10 ปี	ได้ค่าชดเชย	240 วัน
ทำงานมา	10 - 20 ปี	ได้ค่าชดเชย	300 วัน
ทำงานมา	20 ปีขึ้นไป	ได้ค่าชดเชย	400 วัน

ที่มาข้อมูลรูปภาพ : <https://ilaw.or.th/>

(3) ช่วงที่ โควิด-19 ระบาด นายจ้าง (บุคคลที่ทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และที่ เป็นผู้บังคับบัญชา) ต่างมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้วันหยุดและวันลาของพนักงานตลอดมา เนื่องจากวันที่พนักงานหยุดไปในเรื่องเกี่ยวเนื่องจากการระบาดของโควิด-19 นั้น พนักงานบางคนทำคำขอใช้วันหยุดมา แต่ผู้บังคับบัญชาบางท่านให้พนักงานทำใบลาไม่ทราบว่าจะปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้องและเป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างทั้งสองฝ่าย นายจ้างควรเป็นฝ่ายขอหรือให้ลูกจ้างใช้สิทธิในการลาประเภทใด หรือให้ใช้วันหยุดประเภทใด และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่หยุดให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ เพียงใด



(เป็นคำถามร่วมสมัยในขณะที่โรคระบาดโควิดกำลังระบาด มีผลทำให้ลูกจ้างจำนวนมากต้องหยุดทำงานหลายวัน บางคนไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นเดือน ๆ)

**ความเห็น :** เหตุที่ลูกจ้างไปทำงานไม่ได้หรือไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้างต้องหยุดงานนั้น มีทั้งที่มาจากเหตุการณ์ทางฝ่ายลูกจ้างและเหตุการณ์ทาง ฝ่ายนายจ้าง

**เหตุการณ์ทางฝ่ายลูกจ้าง** ได้แก่ กรณีที่ลูกจ้างต้องไปตรวจการติดเชื้อ ต้องไปฉีดวัคซีน ต้องถูกกักตัวที่สถานกักตัวของรัฐ (State Quarantine) สถานกักตัว ของรัฐทางเลือก (Alternative State Quarantine) หรือสถานกักตัวส่วนบุคคลอื่น หรือต้องแยกอยู่โดดเดี่ยว หรือกักกันตัวเองที่บ้าน (Home Isolation) หรือต้อง ปฏิบัติตามประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินฯ ที่ห้ามออกนอกเคหสถานฯ เป็นต้น

**เหตุการณ์ทางฝ่ายนายจ้าง** ได้แก่ กรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะให้ ลูกจ้างมาทำงานรวมกันในสถานประกอบกิจการเหมือนปกติ เนื่องจากอาจทำให้เกิด การติดเชื้อเป็นกลุ่มใหญ่ในโรงงาน (Cluster) หรือลูกจ้างที่มาทำงานแต่ละคนอาจ มาพาเชื้อที่ติดจากผู้ร่วมงานกลับไปบ้านแพร่เชื้อไปยังบุคคลในครอบครัวและเพื่อนบ้าน เนื่องจากลูกจ้างบางคนไม่รับผิดชอบต่อตนเอง ไม่สนใจรักษาสุขภาพ ไม่ไปตรวจ การติดเชื้อ ไม่ยอมไปฉีดวัคซีน หรือเนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ รุนแรง ไม่มีคำสั่งซื้อสินค้าเข้ามา จำต้องหยุดการผลิตไว้เป็นการชั่วคราว เป็นต้น

**ข้อถามที่ว่า** วันที่พนักงานหยุดไปนั้น นายจ้างควรเป็นฝ่ายขอหรือ ให้ลูกจ้างใช้สิทธิในการลาประเภทใด หรือให้ลูกจ้างใช้ในวันหยุดประเภทใดนั้น คงเป็นการคาดแนวคิดเชิงประนีประนอมและรักษาประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายเข้ามา เพื่อเป็นกรอบรอบความเห็นอีกด้วย

**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** กำหนดวันหยุดไว้ 3 ประเภท และวันลาไว้ 6 ประเภท เมื่อพิจารณาเหตุที่ลูกจ้างต้องหยุดงานตามที่ กล่าวแยกแยะไว้ข้างต้น ว่าสอดคล้องหรือใกล้เคียงกับวัตถุประสงค์ของการใช้ วันหยุดและวันลาทุกประเภทแล้ว เห็นได้ว่า วันลาป่วย มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างที่



เห็นว่าตนอยู่ในภาวะเจ็บป่วยได้หยุดงานเพื่อไปเข้ารับการรักษาพยาบาล เริ่มจากการไปพบแพทย์เพื่อตรวจสุขภาพ การเข้ารับการตรวจร่างกายในสถานพยาบาลเพื่อทราบการเจ็บป่วย การเข้ารับการบำบัดรักษาพยาบาล การพักผ่อนตามความจำเป็น รวมถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้วย ดังนั้น กรณีลูกจ้างที่หยุดงานไปตรวจเพื่อทราบถึงการติดเชื้อก็ดี การไปฉีดวัคซีนก็ดี หรือลูกจ้างถูกกักตัวเนื่องจากร่างกายมีเชื้อที่อาจแพร่ถึงบุคคลอื่นได้ก็ดี หรือต้องแยกอยู่โดดเดี่ยวในบ้านก็ดี หรือต้องเข้าพักรักษาตัวเมื่อติดเชื้อแล้วก็ดี นับว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเจ็บป่วยทั้งสิ้น นายจ้างจึงควรให้ลูกจ้างใช้สิทธิเป็นการลาป่วย ซึ่งหากลูกจ้างเห็นพ้องด้วย และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบการนั้น ในเรื่องการลาป่วยไว้เป็นหลักฐานด้วย ก็นับว่าทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแล้ว แต่ถ้าลูกจ้างไม่เห็นพ้องด้วย ประสงค์จะขอใช้สิทธิหยุดหรือลาประเภทอื่นแทน หากนายจ้างเห็นพ้องด้วย ก็จัดทำหลักฐานการใช้สิทธิในเรื่องนั้นไว้ กรณีเช่นนี้ก็ถือว่านายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันใช้สิทธิหยุดหรือลาถูกต้องตามกฎหมายแล้ว

ในกรณีที่ลูกจ้างหยุดงานไปทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเจ็บป่วยซึ่งลูกจ้างชอบที่จะใช้สิทธิลาป่วย แต่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตาม ถ้านายจ้างประสงค์จะให้การหยุดงานนั้นชอบด้วยกฎหมายและลูกจ้างก็ได้รับค่าจ้างในวันที่หยุดงานนั้นด้วย ก็ต้องให้ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแทน เนื่องจากวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น ลูกจ้างสามารถหยุดติดต่อกันหลายวันได้ตามจำนวนวันที่ลูกจ้างมีสิทธิ ทั้งจะเดินทางไปที่ไหนและทำกิจกรรมอะไรก็ได้ ดังนั้น นายจ้างที่ประสงค์ให้ลูกจ้างที่จำเป็นต้องหยุดงานในกรณีต่าง ๆ โดยได้รับค่าจ้างด้วย ก็อาจให้ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยใช้อำนาจที่นายจ้างมีอยู่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 กำหนดให้วันที่ลูกจ้างต้องหยุดงานนั้นเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างดังกล่าว หรือนายจ้างจะพูดจาทกลงกับลูกจ้างให้ถึงวันที่หยุดงานไปนั้น เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างก็หาผิดกฎหมายหรือกติกาใดไม่



(ในปี พ.ศ. 2553 เกิดน้ำท่วมใหญ่ในในจังหวัดทางภาคกลางของประเทศไทย นายจ้างต้องหยุดประกอบกิจการหลายเดือน ในขณะที่นักเลงกฎหมายกำลังถกเถียงกัน หน้าเหลือง หน้าแดงว่า การที่น้ำท่วมใหญ่ครั้งนั้นเกิดด้วยเหตุสุดวิสัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 หรือไม่ [ถ้าเกิดด้วยเหตุสุดวิสัย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเลย แต่ถ้าไม่ใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 75% ของค่าจ้างในวันทำงาน] นายจ้างที่ไม่สนใจเหตุสุดวิสัยและประสงค์จะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ต้องหยุดงานเต็มจำนวน ในหลักการต่างฝ่ายต่างได้ (Win – Win strategy) ..... เพียงแค่นายจ้างดังกล่าว ออกคำสั่งจัดวันน้ำท่วมที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามที่มีใครสักคนแนะนำ นายจ้างนั้นก็พ้นหลุดจากวันหยุดพักผ่อนประจำปี สะสมตามมาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และวันหยุดพักผ่อนประจำปีของปีที่น่ากำลังท่วมนั้นทันที.....)

(4) ลูกจ้างในบริษัทส่วนหนึ่งไม่ยอมไปฉีดวัคซีน อ้างว่าวัคซีนมีพิษบ้าง มีแพ้ มีไข้ มีตาย มียาตี มีฟ้าทลายโจร ทำให้นายจ้างและลูกจ้างที่ฉีดวัคซีนแล้วต่างกล่าวว่าลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวจะเป็นตัวแพร่เชื้อโรค ดังนั้น นายจ้างจะใช้อำนาจในการบริหารจัดการและอำนาจในการบังคับบัญชา ออกคำสั่งให้ลูกจ้างส่วนนั้นไปฉีดวัคซีน โดยนายจ้างออกค่าใช้จ่าย และอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปกลับให้ และหากลูกจ้างยังคงฝ่าฝืนคำสั่งอยู่ นายจ้างจะลงโทษทางวินัย หรือจะใช้มาตรการตัดสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างฝ่ายเดียวจัดให้ (เช่น งดหรือลดการจ่ายโบนัสในปีนั้น) แก่ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนคำสั่งนั้น จะกระทำได้หรือไม่ เพียงใด ?

(ขอเปลี่ยนคำถามให้ครอบคลุมแต่กระชับขึ้นว่า นายจ้างมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างไปตรวจร่างกายว่าติดเชื้อโรคโควิดหรือสั่งให้ลูกจ้างไปรับการฉีดวัคซีน โดยนายจ้างอำนวยความสะดวกฯ ได้เพียงใดหรือไม่ หรือลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างดังกล่าวนั้น เพียงใด)



**ความเห็น :** รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฯ มาตรา 28 บัญญัติว่า บุคคลทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย ... มาตรา 47 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ ... บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ดังนั้น การไปตรวจร่างกายว่าติดเชื้อโรคโควิดหรือไปรับการฉีดวัคซีนจึงเป็นสิทธิและเสรีภาพของบุคคลทุกคนในประเทศไทยที่จะได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ และได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย มิใช่เป็นหน้าที่ของลูกจ้างต้องไปตรวจร่างกายหรือไปรับการฉีดวัคซีน นายจ้างไม่อาจใช้อำนาจในการบังคับบัญชากำหนดหน้าที่เช่นนั้นให้แก่ลูกจ้างได้ ดังนั้น นายจ้างจึงไม่มีอำนาจออกคำสั่งให้ลูกจ้างไปตรวจร่างกายหรือไปรับการฉีดวัคซีนได้ คำสั่งของนายจ้างที่ออกมาโดยไม่มีอำนาจเช่นว่านี้ ถือได้ว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) ลูกจ้างซึ่งฝ่าฝืนคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว ย่อมไม่มีความผิดใด ๆ นายจ้างไม่อาจลงโทษลูกจ้างนั้นได้

แล้วที่เคยมี คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3211/2545 วินิจฉัยว่า คำสั่งของนายจ้างที่สั่งให้ลูกจ้างซึ่งยื่นใบลาป่วย โดยมีใบรับรองของแพทย์ผู้หนึ่งว่าเป็นโรคปอดอักเสบไปรับการตรวจที่โรงพยาบาลรามธิบดี เนื่องจากนายจ้างมีข้อสงสัยตามสมควรว่าลูกจ้างป่วยเป็นโรคดังกล่าวจริงตามที่แพทย์รับรองมาหรือไม่ โดยนายจ้างประสานงาน ออกค่าใช้จ่ายในการตรวจ และอนุญาตให้ลูกจ้างไปตรวจโดยได้รับค่าจ้าง เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมนั้น พอที่จะนำมาเปรียบเทียบกับความเห็นข้างต้นได้เพียงใด





เมื่ออ้างเอาคำพิพากษาศาลฎีกามาเทียบเคียงก็ยากจะเถียงถก คงต้องเดินงก ๆ ไปแอบเสาะแล้วแกลงเบา ๆ ว่า ข้อเท็จจริงที่มีมาในพจณานี้ ข้างต้นกับข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาศาลฎีกานั้น ยังไม่เหมือนกันดิ๊ก พอที่จะรวบรัดได้ถนัดใจว่ากรณีต้องวินิจฉัยไปตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว (เหตุที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติในคำพิพากษานั้น เนื่องมาจากนายจ้างมีข้อสงสัยตามสมควรว่าลูกจ้างป่วยเป็นโรคปอดอักเสบจริงหรือไม่) โรคปอดอักเสบเป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายทั้งค่าทดแทนและค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แต่เหตุที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติตามที่พจณานี้ ไม่ปรากฏว่าเนื่องมาจากเหตุใด แต่คงคำนึงถึงการป้องกัน รักษา ควบคุมมิให้ลูกจ้างเป็นโรคโควิดหรือเป็นพาหะของโรคโควิด ซึ่งแม้ว่านายจ้างจะมีวัตถุประสงค์ที่ดีต่อบรรดาลูกจ้าง แต่ก็ไม่มีบทกฎหมายฉบับใดบัญญัติให้นายจ้างมีอำนาจสั่งเช่นนั้นได้อยู่ดี

แม้แต่พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 มาตรา 31 (1) (4) ก็กำหนดให้นายจ้างที่เป็นเจ้าบ้านหรือผู้ควบคุมดูแลบ้านมีหน้าที่แจ้งต่อเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อในกรณีที่พบผู้ที่เป็นหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นโรคติดต่อดังกล่าวเกิดขึ้นในบ้าน และให้นายจ้างที่เป็นเจ้าของหรือผู้ควบคุมสถานประกอบการแจ้งต่อเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อในกรณีที่พบผู้ที่เป็นหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นโรคติดต่อดังกล่าวเกิดขึ้นในสถานที่นั้นเท่านั้น และมาตรา 34 (1) (2) ก็กำหนดว่า เมื่อเกิดโรคติดต่ออันตรายหรือโรคระบาดหรือมีเหตุสงสัยว่าได้เกิดโรคติดต่ออันตรายหรือโรคระบาดในเขตพื้นที่ใด ให้เจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อในพื้นที่นั้นมีอำนาจสั่งให้ผู้ที่เป็นหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นโรคติดต่ออันตรายหรือโรคระบาด หรือผู้ที่เป็นผู้สัมผัสโรคหรือเป็นพาหะมารับการตรวจหรือรักษาหรือรับการชันสูตรทางการแพทย์ และอาจแยกกัก กักกัน หรือคุมไว้สังเกต และสั่งให้ผู้ที่มีความเสี่ยงที่จะติดโรคมารับการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ตามวัน เวลา และ



สถานที่ ซึ่งเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อกำหนด เพื่อมิให้โรคติดต่ออันตรายหรือโรคระบาดแพร่ออกไป พระราชบัญญัติดังกล่าวจึงให้อำนาจไว้เฉพาะเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อเท่านั้น นายจ้างจึงไม่มีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ในเรื่องที่ปฎิบัติมา

เมื่อนายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างไปตรวจร่างกายหรือไปฉีดวัคซีนเสียแล้ว นายจ้างก็ไม่อาจลงโทษลูกจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งได้

(เนื่องจากปฎิบัติมาได้ระบุว่านายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปตรวจร่างกายด้วยวัตถุประสงค์ใด เพื่อนำผลไปดำเนินการอย่างไร หากให้ความเห็นไปโดยไม่ทราบวัตถุประสงค์และการดำเนินการของนายจ้าง ก็อาจผิดพลาดได้ง่าย นายจ้างบางรายต้องการผลการตรวจร่างกายไปลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างหรือเพื่อนำไปเป็นเหตุเลิกจ้างหรือเป็นหลักฐานดำเนินคดีต่อลูกจ้างนั้นก็มิ เช่น สั่งให้ไปตรวจร่างกายเพื่อทราบว่าลูกจ้างเสพยาเสพติดหรือไม่ มีแอลกอฮอล์ในเลือดในระดับใด หรือไม่ เป็นโรคที่ขัดต่อการประกอบกิจการของนายจ้างหรือไม่ ตั้งครรภ์ในช่วงเวลานั้นหรือไม่ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม คำสั่งของนายจ้างที่ต้องกระทำต่อร่างกายลูกจ้างหรือให้ลูกจ้างกระทำต่อร่างกายของตนโดยลูกจ้างไม่สมัครใจหรือไม่ยินยอม เพื่อให้ นายจ้างได้ข้อเท็จจริงใด ๆ ที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานในการลงโทษทางวินัยหรือลงโทษทางอาญาต่อลูกจ้างก็ตาม เป็นการกระทำที่ไม่เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของลูกจ้างและของผู้ออกคำสั่งเอง เป็นการกระทำอันกระทบกระเทือนต่อสิทธิหรือเสรีภาพในร่างกายของลูกจ้าง เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมและไม่ชอบด้วยกฎหมาย)

(4/1) ถ้านายจ้างมีและประกาศใช้ข้อบังคับหรือระเบียบการทำงานที่มีข้อความกำหนดการปฏิบัติตนของลูกจ้าง เช่น พนักงานต้องปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี... พนักงานต้องไม่กระทำการใดที่สวนกระแสแห่งสังคม.... พนักงานต้องสนับสนุนนโยบายของบริษัทในทุกทาง



..... ตามพฤติการณ์ที่เกิดขึ้น นายจ้างจะถือว่าลูกจ้างที่ไม่ยอมฉีดยาวัคซีนนั้นได้ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบที่อ้างถึงได้สักเพียงใด ?

**ความเห็น :** ถึงแม้ว่านายจ้างจะมีข้อความที่กำหนดเป็นข้อผูกมัดให้ลูกจ้างปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับสังคมไว้เช่นนั้นก็ตาม กรณีก็ไม่อาจลงมติได้ว่าลูกจ้างนั้นได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) ได้ พฤติการณ์ดังกล่าวน่าจะเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีความเห็นเรื่องการฉีดวัคซีนแตกต่างกับนายจ้างเท่านั้น แม้ความเห็นและการดำเนินชีวิตตามความเห็นของลูกจ้างดังกล่าวจะไม่พ้องกับคนส่วนใหญ่ในสังคมก็ตาม นายจ้างก็ไม่อาจกระทำการใดในทางเอาผิดเอาโทษลูกจ้างได้ถนัด

(4/2) อยากทราบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation, ILO) ได้แสดงบทบาทหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้างในสถานการณ์โรคโควิด - 19 ไว้บ้างหรือไม่

คุณรู้หรือไม่ ??

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) เป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติอันเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวของ สหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก โดยขณะนี้ ILO มีประเทศสมาชิก จำนวน 181 ประเทศ

ที่มาของข้อมูล : <http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf>



**ความเห็น :** เฝ้าเห็นได้เห็นและได้อ่านบันทึกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เรื่อง มาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับการระบาดของโควิด - 19 (ไวรัสโคโรนา), ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus) ซึ่งมีเนื้อหากล่าวถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการระบาดของโควิด-19 บันทึกฉบับนี้ได้ทำในรูปแบบถาม - ตอบ ในบันทึกมีคำถามที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในสถานการณ์โรคโควิด-19 ด้วย โดยตั้งคำถามว่า (นายจ้าง) จะใช้มาตรการบังคับลูกจ้างโดยให้เข้าทำงานเฉพาะผู้ที่ได้รับวัคซีนแล้วได้เพียงใด และมีคำตอบด้วยดังนี้

Can workers be obliged to get vaccinated to access the workplace?

- International labour standards do not directly address the question of mandatory vaccinations as a condition for work. Thus, the legal basis for such a measure would largely depend on the national regulatory framework.
- However, a standards-based approach to the question should emphasize the principle of dialogue and consultations between employers and workers. For the area of occupational safety and health, which may also comprise protective measures such as vaccinations, Convention No. 155 and Convention No. 187 specifically require cooperation between management and workers at the enterprise level. While employers have a general obligation to ensure that workplaces are safe, consultations with workers on all aspects of OSH are an essential element for decision-making, and their cooperation is key for the implementation of



workplace-related prevention measures. Social dialogue and consultations would also appear to be the best means to establish if vaccination might indeed be required for designated jobs, based on objective criteria.

- Where standards do specifically touch on measures of immunization, they focus on the importance of protective measures in the workplace being accessible and available, rather than being obligatory. For example, the Nursing Personnel Recommendation, 1977 (No. 157), provides that immunization should be provided for in respect to nursing personnel regularly exposed to special risks; and the Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171), states that occupational health services might, where possible and appropriate, carry out immunizations in respect of biological hazards in the working environment.

- If a decision on mandatory vaccination is made by an employer, it should be implemented in a non-discriminatory manner, in line with the requirements of Convention No. 111, and with due regard for specific circumstances that may require exemptions and accommodations. Finally, any required OSH measures shall not involve any expenditure for the workers, as required by Convention No. 155



(4/3) หากมีข่าวหรือข้อวิพากษ์จากต่างประเทศเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างไปรับวัคซีนมาแล้วให้ฟังบ้างก็ยิ่งดี โดยเฉพาะประเทศใหญ่ เช่น สหรัฐอเมริกา ?

**ความเห็น :** เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2564 ได้มีการเผยแพร่บทความของ Josephine Nesbit เรื่อง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากไม่ได้รับวัคซีนอาจไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน บทความได้กล่าวถึง กิจการโทรทัตส์ ซี เอ็น เอ็น ได้เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ได้ไปรับวัคซีน 3 คน ด้วยเหตุที่ลูกจ้างดังกล่าวไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของบริษัทในเรื่องการรับวัคซีนของลูกจ้างประจำ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญกฎหมายการจ้างงานหลายคนมีความเห็นทำนองเดียวกันว่าลูกจ้างทั้งสามน่าจะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน Alana Ackels ซึ่งเป็นทนายความด้านแรงงานและการจ้างงานคนหนึ่งกล่าวว่า “เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากไม่ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทจะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ซึ่งรวมทั้งการปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันการติดเชื้อโควิด-19 ของบริษัทในการสวมหน้ากากอนามัยหรือการรับวัคซีน” ส่วน Rebecca Dixon กรรมการบริหารของโครงการกฎหมายการจ้างงานได้กล่าวว่าลูกจ้างที่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเขามีข้อยกเว้นทางการแพทย์ หรือมีข้อห้ามทางศาสนาที่จะไม่รับวัคซีน อาจจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานถ้าถูกเลิกจ้าง แต่ Ronald Zambrano นักกฎหมายการจ้างงานให้ความเห็นว่า “สถานการณ์เช่นนี้จะทำให้ลูกจ้างหลายหมื่นคนทั่วประเทศสหรัฐอเมริกาไม่ได้งานทำหรือต้องเข้าขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากเขาเหล่านั้นปฏิเสธที่จะเข้ารับวัคซีน”



(4/4) ดังนั้น นายจ้างคงต้องพยายามให้ลูกจ้างเปลี่ยน  
ความเห็นในการฉีดวัคซีนเอง โดยฝ่ายนายจ้างจะใช้วิธีการหรือกลยุทธ์ใด  
ก็ได้ ใช่หรือไม่ ?

**ความเห็น :** คงต้องให้เป็นไปในทำนองนั้น ที่ HR บางท่านเสนอ  
แนวทางมาว่า จะทำความเข้าใจกับพนักงานอีกครั้ง และหากสถานการณ์การระบาด  
รุนแรงขึ้นก็จะขอให้พนักงานทบทวน หากยังไม่ได้ความร่วมมืออีก บริษัทจะจัดหา  
สถานที่ทำงานเฉพาะบุคคลดังกล่าวให้โดยเหมาะสมต่อไปนั้น ก็นับว่าน่าลองกระทำ  
ตามดู

แต่เมื่อพิจารณาจากข้ออ้างของลูกจ้างบางคนที่ว่า เขาไม่เคยฉีด  
วัคซีนใด ๆ เลย ไม่เคยป่วย ไม่มีวันติดเชื่อแน่นอนๆ นั้น แสดงว่าเขาได้ข้อมูลมา  
น้อยมาก อันที่จริงในข่าวที่ออกทางทีวีก็ดี ในคลิปที่เผยแพร่ไปตาม Social ก็ดี ทำให้  
คนส่วนใหญ่เชื่อได้ว่าเชื้อโรคโควิดมีอยู่ทั่วไป คนที่จะไม่ติดเชื่อจะต้องปิดตัวเองให้  
สนิท โดยปิดประตูห้องข้างตัวเอง ไม่ออกไปไหนเลย ไม่พูดจาหรือติดต่อกับใคร ...

ลูกจ้างบางคนอาจอ้างเหตุนี้ไปทั่วที่แท้เป็นเรื่องเฉพาะตัว  
เกลียดกลัวเข็มฉีดยาเสียมากกว่าก็มี

ส่วนที่เขายืนยันว่า หากเขาฉีดแล้วมีผลข้างเคียง บริษัทจะรับผิดชอบ  
อย่างไร ก็แสดงว่า เขาไม่มีความรู้ในเรื่องนี้เลย รัฐบาลเป็นผู้จัดหาวัคซีนให้และรับผิดชอบ  
ต่อผลการฉีดอยู่แล้ว...

กรณีจึงต้องให้ความรู้เพิ่มแก่เขา ให้เขารู้ด้วยตัวเองว่าการฉีดวัคซีน  
ไม่ได้ทำ เพื่อไม่ให้ตัวเองติดเชื่อเท่านั้น แต่เพื่อไม่ให้ลูกหลานพ่อแม่ที่อยู่ในบ้าน  
เดียวกันหรือบ้านข้างเคียงติดเชื่อโควิดที่ตัวเองเป็นพาหะพาไป และถ้าเขายังไป  
ทำงานที่บริษัท ก็พาเชื่อโรคโควิดติดไปให้เพื่อนร่วมงานร่วมป่วยด้วย แล้วก็จะ  
มีข่าวออกทางทีวีด้วยว่าบริษัทนั้นเป็นคลัสเตอร์ (Cluster) แห่งใหม่ ก่อให้เกิดความเสียหาย  
และทุกฝ่ายได้รับความเดือดร้อนกันไปทั้งหมด





ยังเห็นต่อไปด้วยว่า ฝ่าย HR น่าจะเตรียมข้อมูล ข่าวสาร และคนที่จะให้ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นสัมมาทฤษฎี ในเรื่องนี้แก่ลูกจ้างดังกล่าวได้ ต้องพยายามให้เขาเข้าใจ ให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และตัดสินใจไปฉีดวัคซีนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมเอง มิใช่ต้องไปด้วยความวิตกกังวลว่านายจ้างจะจัดหาสถานที่ทำงานใหม่ให้เขา

เมื่อไม่นานมานี้ ได้ยินผู้หลักผู้ใหญ่ในวงการ บริหารงานบุคคลของบริษัทใหญ่ยักษ์คนหนึ่งกล่าวว่า “ที่บริษัทเราจะไม่ดำเนินการ ทางวินัย กฎหมายไทยให้การคุ้มครองลูกจ้างอย่างที่สุด เราเพียงแต่สื่อสารให้ พนักงานทุกคนทราบว่า เพื่อเป็นการระงับยับยั้งการระบาดของโรคโควิด ผู้ที่จะเข้าไป ในบริษัทต้องเป็นผู้ที่ได้รับวัคซีนมาแล้ว โปรดแสดงหลักฐานด้วย”

ห้องสมุดคดี  
<https://library.coj.go.th>





## COVID-19 กับการหยุดกิจการชั่วคราว

นายพงษ์รัตน์ เครือกลิ่น<sup>1</sup>  
รองประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษ (แรงงาน)



สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ในประเทศไทยส่งผลกระทบต่อตรงและเป็นวงกว้างต่อการทำธุรกิจเกือบทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคท่องเที่ยว ภาคบริการ ภาคอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง รวมทั้งในภาคการผลิตและส่งออก โรงงานและแคมป์คนงานหลายแห่งเจอปัญหาการแพร่ระบาดของ COVID-19 เกิดคลัสเตอร์ในกลุ่มพนักงานเป็นจำนวนมาก จนมีผลกระทบต่อการทำงานและเป้าหมายการผลิตของนายจ้าง นายจ้างจำนวนหนึ่งถึงกับขาดทุนจน ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ต้องปิดกิจการและเลิกจ้างพนักงาน นายจ้างหลายรายต้องหยุดกิจการไว้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอให้วิกฤติสาธารณสุขครั้งนี้ผ่านพ้นไป มีปัญหามากมายที่คาดว่าในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว อันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID-19 นี้ นายจ้างและลูกจ้างจะมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นใด



<sup>1</sup> น.บ. (มหาวิทยาลัยรามคำแหง) น.บ.ท. (สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา) น.ม. (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) LL.M. (University of London) Cert. in International Labor Standards for Judges of ITCILO.



ผู้เขียนขออธิบายโดยมีรายละเอียด ดังนี้

### เดิมหยุดกิจการชั่วคราวอยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

แต่เดิมไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราวไว้ สิทธิและหน้าที่จึงเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เคยมีคดีพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการหยุดกิจการชั่วคราว เป็นคดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 118/2525 คดีเรื่องนี้บริษัท ฟ จำกัด นายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากน้ำท่วมและสั่งพักงานลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน ต่อมาลูกจ้างขอกลับเข้าทำงานแต่บริษัท ฟ จำกัด เห็นว่าจำเป็นต้องสำรวจวัตถุประสงค์และความเสียหายเสียก่อน ลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าทำงานจึงไปร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดนนทบุรี บริษัท ฟ จำกัด ชี้แจงว่าไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้าง และภายหลังมีประกาศรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ลูกจ้างบางส่วนไม่กลับเข้าทำงานและฟ้องนายจ้างเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยกับค่าเสียหายในระหว่างที่ถูกพักงานต่อศาลแรงงานกลาง



คดีนี้นางสาวซิมเป็นโจทก์ บริษัท ฟ. จำกัด เป็นจำเลย ความว่า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างประจำของบริษัท ฟ. จำกัด เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523 บริษัท ฟ. จำกัด สั่งพักงานนางสาวซิมเพราะน้ำท่วมโรงงาน จนเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2524 นางสาวซิมขอเข้าทำงาน แต่บริษัท ฟ. จำกัด แจ้งให้รอไปก่อนและในวันที่ 7 มกราคม 2524 นางสาวซิมขอเข้าทำงานอีก แต่บริษัท ฟ. จำกัด เลิกจ้าง



ในวันเดียวกันนั้น โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชยการพักงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2523 ถึงวันที่ 7 มกราคม 2524 ทำให้นางสาวซิมเสียหาย ขอให้บังคับบริษัท พ. จำกัด จ่ายค่าชดเชยสินจ้างที่มีได้บอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

บริษัท พ. จำกัด จำเลยให้การว่า บริษัท พ. จำกัด ไม่ได้เลิกจ้าง นางสาวซิม บริษัท พ. จำกัด หยุดดำเนินกิจการและปิดบริษัทชั่วคราวเพราะเหตุ



สุดวิสัย เนื่องจากเกิดอุทกภัยน้ำท่วม บริษัทฯ ไม่สามารถจัดหาวัตถุดิบจากผู้จำหน่ายได้ ก่อนหยุดดำเนินกิจการได้ เรียกประชุมพนักงานและลูกจ้างชี้แจงอุปสรรคจนเป็นที่เข้าใจดีจำเลยประกาศหยุดและปิดกิจการชั่วคราว เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2523 น้ำท่วม

บริษัทเป็นเวลานานจนถึงวันที่ 3 มกราคม 2524 ซึ่งเป็นวันที่นางสาวซิมมาสอบถามกำหนดเปิดทำงาน บริษัท พ. จำกัด ก็ยังไม่สามารถเปิดทำการได้ เนื่องจากผลต่อเนื่องจากเหตุน้ำท่วม ต้องสำรวจความเสียหายและเครื่องวัตถุดิบในการดำเนินกิจการ บริษัท พ. จำกัด ได้ชี้แจงให้ทราบแล้ว แต่นางสาวซิมไม่ยอมรับฟังกลับร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2524 ซึ่งบริษัท พ. จำกัด ได้ยืนยันต่อเจ้าหน้าที่แรงงานว่า มิได้เลิกจ้างนางสาวซิม และยินดีรับกลับเข้าทำงาน ต่อมาวันที่ 12 มกราคม 2524 บริษัท พ. จำกัด ประกาศให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานใน วันที่ 19 และ 20 มกราคม 2524 แต่นางสาวซิมและลูกจ้างบางส่วนไม่เข้าทำงาน กลับเรียกเอาค่าชดเชยและค่าเสียหายในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน บริษัท พ. จำกัด มิได้เลิกจ้างนางสาวซิม การที่บริษัท พ. จำกัด ไม่ได้ทำงานเป็นเหตุสุดวิสัยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายตามฟ้อง ขอให้ยกฟ้อง



ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า บริษัท พ. จำกัด หยุดกิจการ เพราะเหตุน้ำท่วมเป็นเหตุธรรมชาติอันสุดวิสัย บริษัท พ. จำกัด ยังมีได้เลิกจ้าง นางสาวซิม ไม่ต้องวินิจฉัยคำขอในเรื่องค่าชดเชยสินจ้างที่มีได้บอกกล่าวล่วงหน้า และการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม สำหรับค่าเสียหายในระหว่างหยุดกิจการ ฝ่ายลูกจ้างต้องเสียหายมากกว่านายจ้าง ให้บริษัท พ. จำกัด ช่วยเหลือบรรเทา ความเสียหายให้แก่ลูกจ้างคนละ 2,100 บาท บริษัท พ. จำกัด อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

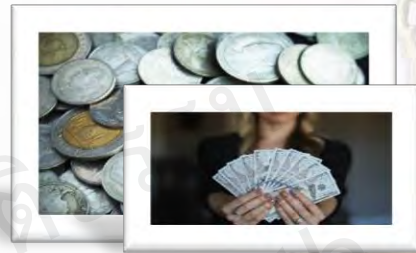
ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ตามสัญญาจ้างแรงงาน การมอบงาน หรือการสั่งให้ลูกจ้างทำงานเป็นสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างอาจ ไม่มอบงานหรือสั่งไม่ให้ลูกจ้างทำงานก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างให้ลูกจ้าง ตลอดเวลาที่ตกลงจ้างกันไว้ จนกว่าจะมีการเลิกจ้างหรือสัญญาจ้างต่อกัน นายจ้างจะยกขึ้นเป็นเหตุอ้างว่าไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ จึงไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ได้ ส่วนที่ว่าน้ำท่วมจำเป็นต้องปิดโรงงานหยุดกิจการชั่วคราวเป็นเหตุสุดวิสัยอันจะโทษ นายจ้างไม่ได้นั้น เห็นว่า โรงงานของนายจ้างเป็นโรงงานผลิตขนมปังสำเร็จรูป จริงอยู่น้ำท่วมเป็นอุปสรรคในการผลิต ก็เพียงแต่ทำให้การเข้าออกโรงงาน รวมถึง การขนถ่ายวัตถุดิบเป็นไปด้วยความยากลำบากเท่านั้น ตัวโรงงานมิได้ถูกน้ำท่วมด้วย เหตุที่ปิดโรงงานก็เพราะความเสียหายในด้านการขายและการผลิต ไม่มีผลกำไร มิใช่โรงงานจะทำการผลิตไม่ได้เสียทีเดียว ซึ่งหนี้ตามสัญญาจ้างแรงงานอันก่อขึ้น ผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น การชำระหนี้ทางฝ่ายนางสาวซิมลูกจ้างอยู่ที่ ต้องทำงานให้บริษัท พ. จำกัด ผู้เป็นนายจ้างการชำระหนี้ทางฝ่ายบริษัท พ. จำกัด อยู่ที่การใช้ค่าจ้างให้ การปิดโรงงานนั้นมิได้เป็นเหตุขัดขวางอะไรที่จะทำให้ถึงแก่ บริษัท พ. จำกัด ใช้ค่าจ้างให้นางสาวซิมไม่ได้ เพราะยังไม่พ้นวิสัยที่บริษัท พ. จำกัด จะชำระหนี้ใช้ค่าจ้างให้นางสาวซิมได้อยู่ ฉะนั้น ในเมื่อพฤติการณ์แห่งคดี นางสาวซิมพร้อมที่จะทำงานให้บริษัท พ. จำกัด เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญา ไม่ได้สิ้นความสามารถในการทำงานแต่อย่างใด ตราบใดที่ยังไม่มีการเลิกจ้าง หรือมีข้อตกลงไว้เป็นอย่างอื่น นางสาวซิมก็ควรจะได้ค่าจ้างต่อไป พิพากษายืน



จากแนวคำพิพากษาฎีกาดังกล่าว เห็นได้ว่าลำพังการที่นายจ้างปิดโรงงานหรือหยุดประกอบกิจการชั่วคราว ไม่เป็นการพ้นวิสัยที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างยังมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวให้แก่ลูกจ้าง

### ต่อมาการหยุดกิจการชั่วคราวอยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2541 มีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในกรณีหยุดกิจการชั่วคราวไว้เป็นการเฉพาะตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดหลักเกณฑ์สำคัญให้นายจ้างจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเป็นการชั่วคราว หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ฉบับเดิม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว รวมทั้งกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างทำหนังสือแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ทราบล่วงหน้าก่อนหยุดกิจการชั่วคราวไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ และในปี 2562 มีการแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 75 อีกครั้ง โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ให้นายจ้างจ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง และจ่ายอย่างน้อยเดือนละครั้ง รวมทั้งแก้ไขให้นายจ้างต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดกรณีไม่จ่ายเงินระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง



ปัจจุบันมาตรา 75 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญ อันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70 (1)”

### หลักเกณฑ์การหยุดกิจการชั่วคราวและการจ่ายเงินตามกฎหมาย

การใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราวตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 75 มีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

#### ประการแรก นายจ้างต้องมีความจำเป็นที่สำคัญในการหยุดกิจการชั่วคราว

นายจ้างจะใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราวได้ก็ต่อเมื่อ มีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ความจำเป็นที่ยกขึ้นเป็นเหตุให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราวจะต้องเป็นความจำเป็นอย่างสำคัญที่มีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก มิใช่เป็นเพียงความจำเป็นทั่วไป หรือเล็กๆ น้อยๆ

ศาลฎีกาในคำพิพากษาฎีกาที่ 6960/2548 วินิจฉัยวางหลักว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 75 ต้องการคุ้มครองนายจ้างกรณีประสบปัญหาที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว แต่ยังคงมีความประสงค์จะประกอบกิจการต่อไป เพื่อบรรเทาค่าใช้จ่ายจึงให้นายจ้างรับภาระจ่ายเงินเพียงครั้งเดียวของค่าจ้าง (กฎหมายในขณะนั้น) แทนที่จะต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนแต่ในขณะเดียวกัน



ก็ถือเป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้าง เพราะหากไม่มีบทบัญญัตินี้ดังกล่าว นายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างทำให้ลูกจ้างต้องตกงานขาดรายได้และได้รับความเดือดร้อน สำหรับความจำเป็นที่นายจ้างจะหยิบยกขึ้นอ้าง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติมิใช่ความจำเป็นทั่วไปเล็กๆ น้อยๆ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างมากนัก อีกทั้งระยะเวลาในการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นดังกล่าวต้องมีกำหนดเวลาแน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร

คดีเรื่องนี้ บริษัท ช จำกัด ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนเครื่องคำนวณไฟฟ้า (คีย์บอร์ดคอมพิวเตอร์) นายทองเอื้อกับพวกทำงานเป็นลูกจ้าง ในระหว่าง



วันที่ 1 กันยายน 2545 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2545 บริษัท ช จำกัด นายจ้างมีคำสั่งให้นายทองเอื้อและลูกจ้างบางส่วนจำนวน 444 คน หยุดงานชั่วคราวเป็นระยะๆ จำนวน 17 ครั้ง ครั้งหนึ่งไม่เกิน 2 วัน รวม 31 วัน โดยนายจ้างจ่ายเงิน

ร้อยละ 50 ของค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง นายทองเอื้อและลูกจ้างอื่น เห็นว่า กรณีไม่ต้องด้วยมาตรา 75 นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ 100 ของค่าจ้างปกติ ไม่ใช่เพียงร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วเห็นว่า ไม่เข้าเงื่อนไขตามมาตรา 75 และมีคำสั่งให้บริษัท ช จำกัด จ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างอีกร้อยละ 50 ให้แก่นายทองเอื้อกับพวก บริษัท ช จำกัด ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานภาค 2 ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษายกฟ้อง บริษัท ช จำกัด อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า แม้บริษัท ช จำกัด จะอ้างว่ายอดสั่งซื้อสินค้าลดลงก็ตาม ลักษณะการสั่งให้หยุดงานชั่วคราวของบริษัท ช จำกัด ดังกล่าวเป็นการหยุดงาน



ตามที่คาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าซึ่งไม่มีความแน่นอน ประกอบกับบริษัท ช จำกัด มีปัญหาด้านแรงงานกับลูกจ้าง และบางครั้งขาดวัตถุดิบเนื่องจากไม่ได้กักตุนวัตถุดิบไว้ ความจำเป็นในการหยุดงานชั่วคราวของบริษัท ช จำกัด ดังกล่าว เป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของบริษัท ช จำกัด เองที่ขาดการวางแผนงานที่ดีและมีปัญหาด้านแรงงาน มิใช่เป็นเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 75 วรรคหนึ่ง

ในกรณียังไม่มี ความจำเป็นที่สำคัญตามมาตรา 75 แต่นายจ้างสั่งให้หยุดกิจการชั่วคราว นายจ้างจะใช้สิทธิจ่ายเงินระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวในอัตรา ร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 นี้ไม่ได้ เพราะไม่ต้องด้วยหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่ นายจ้าง แต่นายจ้างเป็นฝ่ายไม่ให้มาทำงาน นายจ้างยังมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเต็ม 100% ตามสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง

กรณีตัวอย่างที่ถือได้ว่า นายจ้างมีความจำเป็นที่สำคัญมีผลกระทบต่อ การประกอบกิจการของนายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราว เช่น คดีตามคำพิพากษา ศาลฎีกาที่ 8193/2543 คดีนี้ บริษัท ม จำกัด นายจ้างประสบปัญหาด้านการตลาด คำสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก ทำให้ส่วนการประกอบมีคำสั่งซื้อลดลง ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ถือได้ว่าเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างสามารถสั่งให้หยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วน เป็นการชั่วคราวได้ การที่นายจ้างสั่งให้พนักงานในส่วนการประกอบหยุดงานชั่วคราวมีกำหนด 2 เดือน จึงชอบด้วย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 75 ในช่วงหยุดกิจการชั่วคราวนายจ้างจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้างในวันทำงาน เบี้ยขยันเดือนละ 1,000 บาทและค่าอาหารเดือนละ 480 บาท รวมแล้ว ประมาณร้อยละ 80 ของค่าจ้าง นับว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าจ้างปกติเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานชั่วคราวอีก





คดีอีกเรื่องหนึ่ง บริษัท ท จำกัด ประสบปัญหาด้านการเงินอยู่ในระหว่างฟื้นฟูกิจการ ถูกลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าจำนวนมาก จึงสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นการชั่วคราว เนื่องจากหากยังคงผลิตสินค้าดังกล่าวต่อไป ไม่แน่นอนว่าจะจำหน่ายสินค้าได้หรือไม่ และการผลิตต้องมีเงินลงทุนทั้งในด้านวัตถุดิบและค่าแรงเสี่ยงต่อภาวะขาดทุน อันจะส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงินและความคงอยู่ของกิจการนายจ้างซึ่งอยู่ในระหว่างฟื้นฟูกิจการ แม้ได้รับชดเชยค่าเสียหายจาก



ลูกค้าก็เป็นจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับความเสียหายที่นายจ้างได้รับ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ถือเป็นเหตุจำเป็นตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 75 นายจ้างลดต้นทุนด้วยการให้พนักงานบางส่วนซึ่งทำงานเกี่ยวกับรายการสินค้าที่ถูกยกเลิกคำสั่งซื้อหยุดงานชั่วคราวรวม 4 ครั้ง เป็นเวลา 109 วันเพื่อรอคำสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าและหาลูกค้ารายใหม่ทดแทน โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน (กฎหมายในขณะนั้น) ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าจ้างตามปกติเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างอีก (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1966-2406/2546)



คดีอีกเรื่องหนึ่ง บริษัท ล จำกัด ประกอบกิจการผลิตลวดตาข่าย มีทุนจดทะเบียน 100,000,000 บาท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546 ขาดทุนสะสม 114,000,000 บาท มีการเจรจากับเจ้าหนี้เงินกู้ระยะยาว เพื่อหาแนวทางการขายกิจการและจ่ายคืนเงินกู้ บริษัท ล จำกัด ประกาศหยุดกิจการชั่วคราว ปัญหาว่าเป็นกรณีตามมาตรา 75 หรือไม่ แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่า ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว มีการผลิตระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2546 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2546 เนื่องจากยังคงมีวัตถุดิบคงเหลือและงานระหว่างทำ (สินค้าที่อยู่ระหว่างการผลิต) เหลืออยู่อีก การผลิตในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราว จึงเป็นไปเพื่อไม่ให้วัตถุดิบและงานระหว่างทำเสียเปล่า ทั้งยังมีรายรับเข้าสู่กิจการ เป็นการบรรเทาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจทางหนึ่ง ส่วนที่บริษัท ล จำกัด สั่งสินค้าจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมาจำหน่ายนั้น ปรากฏว่าบริษัท ล จำกัด ประกอบกิจการผลิตลวดเหล็ก ลวดผูกเหล็ก ลวดหนาม ลวดชุบสังกะสี ตะแกรงเหล็กเสริมคอนกรีต ลวดตาข่ายทุกชนิด ไม่ได้ประกอบกิจการประเภทซื้อมา-ขายไป การที่สั่งสินค้าจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมาจำหน่าย ก็เพราะมีราคาต่ำกว่าต้นทุนการผลิต เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนประเภทกิจการ การพิจารณาว่าบริษัท ล จำกัด จำเป็นต้องหยุดกิจการหรือไม่ ต้องพิจารณาจากการประกอบกิจการผลิตของบริษัท เมื่อปรากฏว่าบริษัท ล จำกัด ขาดทุนสะสมถึง 114,000,000 บาท เกินกว่าทุนจดทะเบียนที่มีเพียง 100,000,000 บาท ไม่มีคำสั่งซื้อและสินค้าที่ผลิตจำหน่ายไม่ได้ จนต้องหาทางขายกิจการเพื่อนำเงินมาจ่ายคืนให้เจ้าหนี้ จึงเป็นกรณี นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการผลิตทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุที่มีใช้เหตุสุดวิสัย ตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง บริษัท ล จำกัด จึงชอบที่จะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่ไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน (กฎหมายขณะนั้น) ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 5949/2550)



การหยุดกิจการชั่วคราวอาจหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนก็ได้ คำว่า “หยุดกิจการทั้งหมด” หมายถึง นายจ้างหยุดไม่ประกอบกิจการของนายจ้างในทุกส่วนงาน เช่น นายจ้างแบ่งส่วนงานออกเป็นงานสำนักงานมีพนักงาน 200 คนกับงานผลิตมีพนักงาน 800 คน นายจ้างหยุดไม่มีการทำงานทั้งในงานสำนักงานและงานผลิต ถือได้ว่านายจ้างหยุดกิจการทั้งหมด ส่วน “หยุดกิจการบางส่วน” หมายถึง นายจ้างดำเนินกิจการบางส่วน แต่หยุดไม่ดำเนินกิจการบางส่วน เช่น นายจ้างหยุดดำเนินการผลิตให้ลูกจ้างในงานผลิต 800 คน หยุดไม่ต้องมาทำงาน 15 วันเพื่อรอวัตถุดิบ แต่ให้งานสำนักงาน 200 คน มาทำงานตามปกติ ถือว่านายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วน

ปัญหาว่า หากนายจ้างเปิดดำเนินการในทุกส่วนงาน ไม่ได้ปิดส่วนงานใดเลยแต่ใช้แรงงานไม่เต็ม จำนวน 100% ของลูกจ้างทั้งหมด โดยให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งมาทำงานอีกจำนวนหนึ่งไม่ต้องมาทำงานสลับกันไปเป็นระยะ เช่น นายจ้างเปิดดำเนินการทั้งงานสำนักงานและงานผลิต แต่ให้ลูกจ้างในงานผลิตมาทำงานเพียง 1 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมดโดยแบ่งพนักงานฝ่ายผลิตเป็น 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มสลับกันมาทำงานและสลับกันหยุดมีกำหนด 3 เดือน จะถือว่านายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วนตามมาตรา 75 หรือไม่ มีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วนเช่นกัน

คดีเรื่องนี้ นายจ้างประกอบกิจการผลิตของใช้ทำด้วยในลอนและพลาสติก ต่อมานายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากประสบปัญหาขาดการสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก นายจ้างจัดแบ่งลูกจ้างเป็น 3 กลุ่ม



แล้วให้ลูกจ้างหมุนเวียนกันหยุดงานกลุ่มละ 6 วันและจ่ายเงินร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ ครั้งแรกให้หยุดงานตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน 2545 ถึงวันที่ 11 พฤษภาคม 2545 โดยให้ลูกจ้างกลุ่มแรกหยุดงานวันที่ 22 ถึงวันที่ 24 เมษายน 2545



วันที่ 29 เมษายน 2545 ถึงวันที่ 4 พฤษภาคม 2545 และกลุ่มที่สามหยุดงานวันที่ 6 ถึงวันที่ 11 พฤษภาคม 2545 ส่วนครั้งที่สอง นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานตั้งแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2545 ถึงวันที่ 1 มิถุนายน 2545 โดยมีลักษณะการหยุดเช่นเดียวกับประกาศ

ฉบับแรก ต่อมาลูกจ้างกลุ่มหนึ่งไปร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานสอบข้อเท็จจริงแล้ว วินิจฉัยว่านายจ้างมีเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว แต่การที่นายจ้างให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงาน ไม่ใช่เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วน ไม่ต้องด้วยหลักเกณฑ์ตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 75 และสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอีกร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ

นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นจำเลยอุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมายว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างหมุนเวียนกันหยุดงานกลุ่มละ 6 วัน เป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 75 หรือไม่ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเป็นการชั่วคราว พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 75 วรรคหนึ่ง บัญญัติให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะหยุดกิจการของตนได้ โดยจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับก่อนวันที่นายจ้างหยุดกิจการ (กฎหมายขณะนั้น) แต่มาตราดังกล่าวไม่ได้กำหนดวิธีการในการหยุดกิจการไว้ว่าให้นายจ้างกระทำโดยวิธีใด



นายจ้างจึงสามารถกำหนดวิธีการหยุดกิจการให้เหมาะสมแก่ความจำเป็นของกิจการนายจ้างได้ ดังนั้น การที่นายจ้างให้ลูกจ้างแต่ละกลุ่มสลับกันหยุดงานกลุ่มละ 6 วัน เป็นวิธีการเฉลี่ยการใช้แรงงานให้มีจำนวนน้อยลง จึงเป็นการหยุดกิจการบางส่วนวิธีหนึ่ง เมื่อเป็นการลดกำลังการผลิตโดยมีระยะเวลาแน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควรและลูกจ้างแต่ละกลุ่มสลับกันหยุดงานเท่า ๆ กัน โดยไม่ปรากฏว่านายจ้างเลือกปฏิบัติหรือกีดกันแก่ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดหรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด โดยเฉพาะ ย่อมเป็นการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 75 วรรคหนึ่งแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8674/2548)

### ประการที่สอง ต้องเกิดจากเหตุหนึ่งเหตุใดที่ไม่มีใช้เหตุสุดวิสัย

คำว่า “เหตุสุดวิสัย” (Force majeure) ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 หมายความว่า เหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น

การหยุดกิจการชั่วคราวเกิดขึ้นเพราะเหตุสุดวิสัย เช่น เกิดเหตุแผ่นดินไหวครั้งร้ายแรง ซึ่งนายจ้างไม่สามารถเตรียมการป้องกันล่วงหน้าได้ ทำให้สถานประกอบกิจการของนายจ้างได้รับความเสียหายและต้องปิดซ่อม ฯลฯ ในกรณีหยุดกิจการชั่วคราวมีสาเหตุมาจากเหตุสุดวิสัยที่ไม่อาจโทษนายจ้างได้ ถือว่าการที่นายจ้างไม่อาจมอบงานให้ลูกจ้างทำเป็นกรณีการชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัย เพราะพฤติการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งเกิดขึ้นภายหลังก่อนหนี้และซึ่งนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างย่อมหลุดพ้นจากการชำระหนี้ตามมาตรา 219 เมื่อไม่มีการทำงาน โดยโทษนายจ้างไม่ได้ นายจ้างจึงไม่ต้อง



รับผิดชอบค่าตอบแทนในระหว่างปิดกิจการชั่วคราวเพราะเหตุสุดวิสัย ถือว่าตกเป็น  
พับแก่คู่กรณี คือ นายจ้างและลูกจ้างต่างได้รับบาปเคราะห์จากเหตุสุดวิสัยนี้

กรณีหยุดกิจการชั่วคราวมิใช่เหตุสุดวิสัย เช่น นายจ้างประสบปัญหา  
การเงินเพราะบริหารกิจการผิดพลาด มีผลประกอบกิจการขาดทุนมาก จนสถาบัน  
การเงินให้ปล่อยสินเชื่อทำให้ไม่มีเงินมาซื้อวัตถุดิบเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการผลิต  
จึงไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ หรือนายจ้างประมาทเลินเล่อไม่จัดการป้องกันอัคคีภัยให้ดี  
ทำให้เกิดไฟฟ้าลัดวงจรและเกิดไฟไหม้ สถานประกอบการ ต้องปิดซ่อมเป็นเวลา 3  
เดือน ฯลฯ กรณีเหล่านี้ไม่ถือเป็นเหตุสุดวิสัยในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวนี้  
นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างก่อนหยุดกิจการตาม  
มาตรา 75 ให้แก่ลูกจ้าง

ปัญหาวานายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวอันเป็นผลมาจากการแพร่  
ระบาดของ COVID-19 จะถือว่าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวเพราะเหตุสุดวิสัยหรือ  
มิใช่เหตุสุดวิสัย ในข้อนี้ เห็นว่าต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป ในกรณีที่  
รัฐโดยศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ  
ศ.บ.ค. หรือผู้ว่าราชการจังหวัดมีคำสั่งห้ามธุรกิจบางอย่างเปิดดำเนินการชั่วคราว  
เช่น สายการบิน โรงแรม การขนส่งสาธารณะ ห้างสรรพสินค้า ศูนย์การค้า  
การประชุมสัมมนาจัดเลี้ยง ร้านอาหารและเครื่องดื่ม สถานบันเทิง ผับ  
บาร์ คาราโอเกะ สถานประกอบการนวดแผนไทย สปา สถานเสริมความงาม  
สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย ฯลฯ ผู้ฝ่าฝืนมีความผิดและได้รับโทษอาญา  
ตามพระราชกำหนด การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 นายจ้าง  
จึงจำเป็นต้องหยุดการประกอบกิจการชั่วคราวตามคำสั่งของรัฐ กรณีนี้นับได้ว่าเป็น  
การหยุดกิจการชั่วคราวเพราะเหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง  
อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย หรือนายจ้าง  
ไม่ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ



หากลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนไม่ได้ทำงาน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 90 วัน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 79/1

ในช่วงที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ลดน้อยลง รัฐไม่ต้องการให้เกิดความเสียหายในทางเศรษฐกิจมากเกินไป จึงออกคำสั่งผ่อนคลายการทำธุรกิจของนายจ้างในบางประเภท เช่น สายการบิน โรงแรม การขนส่ง สาธารณะ ร้านอาหาร สถานเสริมความงาม ฯลฯ สามารถเปิดดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด แม้จะไม่มีข้อจำกัดโดยคำสั่งห้ามของรัฐ แต่นายจ้างหลายรายก็ยังไม่สามารถเปิดดำเนินกิจการได้ตามปกติเพราะปัญหาทางด้านสาธารณสุขและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย เช่น ธุรกิจโรงแรม และท่องเที่ยว ชาวต่างชาติยังไม่สามารถเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยได้ตามปกติ คงมีแต่นักท่องเที่ยวชาวไทย ทำให้บางโรงแรมมีผู้ใช้บริการจำนวนน้อย เปิดกิจการไปมีรายจ่ายมากกว่ารายรับมาก เปิดไปก็มีแต่ขาดทุน จึงยังคงปิดกิจการชั่วคราวต่อไปเพื่อรอให้สถานการณ์การแพร่ระบาดดีขึ้น การหยุดกิจการชั่วคราวในช่วงหลังนี้จะถือเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวเพราะเหตุสุดวิสัยหรือมิใช่เหตุสุดวิสัย ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อรัฐมิได้มีคำสั่งห้ามการประกอบกิจการแล้ว เหตุสุดวิสัยย่อมหมดสิ้นไป ลำพังสภาพการทางเศรษฐกิจไม่ดี เปิดดำเนินการไปมีแต่ขาดทุน แม้จะพอนับได้ว่านายจ้างมีเหตุจำเป็นที่สำคัญอันมีผลต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราว แต่ยังไม่ถือว่าเป็นเหตุสุดวิสัย

คดีที่พอจะใช้เป็นหลักคิดในเรื่องนี้ ได้แก่ คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10183/2559 ข้อเท็จจริงในคดีนี้เป็นผลมาจากอุทกภัยครั้งใหญ่ประมาณปลายปี 2554 บริษัท น จำกัด นายจ้างมีโรงงาน ผลิตตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประมาณต้นเดือนตุลาคม 2554 มีมวน้ำจำนวนมาก



ไหลบ่าจากทางภาคเหนือเข้าท่วมจังหวัด ในเขตภาคกลาง รวมทั้งจังหวัด พระนครศรีอยุธยา โรงงานของนายจ้างถูกน้ำท่วมสูงจนต้องหยุดกิจการชั่วคราว ต่อมาในเดือนธันวาคม 2554 สถานการณ์จากอุทกภัยดีขึ้นและเข้าสู่ภาวะปกติ แต่นายจ้าง ยังเดินสายการผลิตไม่ได้ เพราะต้องทำความสะอาดโรงงานจากน้ำท่วม ต้องตรวจเช็ค



ขึ้นงาน สำรองความเสียหายว่าซ่อมแซมไม่ได้ หรือต้องซื้อเครื่องจักรใหม่ทั้งหมดหรือ บางส่วน นายจ้างจึงยังคงหยุดกิจการชั่วคราวต่อไปภายหลังจากน้ำลดแล้ว โดยหยุด กิจการชั่วคราวในเดือนมกราคมและกุมภาพันธ์ 2555 และไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง นายปิยะกับพวกซึ่งเป็นลูกจ้างประมาณ 250 คน ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ขอให้นายจ้างจ่ายเงินร้อยละ 75 ของค่าจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามมาตรา 75 จำนวนรวม 2,600,000 บาทเศษ บริษัท น จำกัด ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงาน ตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานภาค 1 ศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาแล้วพิพากษา ยกฟ้องและให้โจทก์จ่ายเงินตามมาตรา 75 ให้แก่ลูกจ้าง





บริษัท น. จำกัด อุทธรณ์ปัญหาข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกา โดยมีปัญหาต้องพิจารณาว่าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวเพราะมิใช่เหตุสุดวิสัยตามมาตรา 75 หรือไม่ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า แม้ภาวะอุทกภัยน้ำท่วมสถานประกอบกิจการของโจทก์ทำให้เครื่องจักรได้รับความเสียหายทั้งหมดและโจทก์ต้องหยุดการผลิต จะเป็นเหตุสุดวิสัยตาม ป.พ.พ. มาตรา 8 ก็ตาม แต่เมื่อภาวะอุทกภัยน้ำท่วมได้ผ่านพ้นไปแล้วจนน้ำลดเป็นปกติ ย่อมถือได้ว่าเหตุสุดวิสัยได้สิ้นสุดลงแล้ว หลังจากนั้นโจทก์เข้าทำประโยชน์ในสถานประกอบกิจการ โดยเริ่มทำความสะอาด ตรวจสอบเช็คชิ้นงานและสำรวจความเสียหายของเครื่องจักรว่าสามารถซ่อมแซมได้หรือไม่ ต้องซื้อใหม่บางส่วนหรือทั้งหมด ดังนั้น แม้โจทก์ยังไม่สามารถเปิดสายการผลิตได้ ก็คงเป็นกรณีที่โจทก์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 75 การที่โจทก์ไม่สามารถประกอบกิจการภายหลังช่วงระยะเวลาดังกล่าว จึงมิใช่เหตุสุดวิสัยแต่อย่างใด การที่โจทก์ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติภายหลังจากน้ำลดเป็นปกติแล้ว มิใช่เหตุสุดวิสัย โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง อุทธรณ์โจทก์ฟังไม่ขึ้น

**ประการที่สาม นายจ้างต้องแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวเป็นหนังสือให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ ก่อนเริ่มหยุดกิจการชั่วคราว**

ตามมาตรา 75 วรรคสอง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปี 2541 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าก่อนหยุดกิจการชั่วคราวไว้ชัดเจน กฎหมายคุ้มครองแรงงานในปี 2551 จึงแก้ไขให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้นายจ้างทำหนังสือแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างและพนักงาน ตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันทำการอีกด้วย มีปัญหาข้อกฎหมาย คือ หากนายจ้างไม่ได้แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวให้ลูกจ้างต้องตามที่กฎหมายกำหนดผลจะเป็นเช่นใด มีนักกฎหมายจำนวนหนึ่งมองว่านายจ้างมีหน้าที่ตามมาตรา 75 วรรคสอง ต้องแจ้ง



การหยุดกิจการชั่วคราวเป็นหนังสือให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันทำการก่อนเริ่มหยุดกิจการชั่วคราว เมื่อไม่แจ้งให้ถูกต้อง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน 100 % ของค่าจ้างจะจ่ายเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติก่อนหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 วรรคหนึ่งไม่ได้ เพราะนายจ้างไม่ได้ทำให้ถูกต้องตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด การแปลความเช่นนี้เป็นส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายกำหนด ส่วนนักกฎหมายอีกฝ่ายมองว่า การแจ้งการใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 วรรคสองเป็นเพียงขั้นตอนการฝ่าฝืนเป็นความผิดมีโทษอาญาตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน ฯ มาตรา 149 ด้วยการปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทอยู่แล้ว แม้นายจ้างไม่ได้แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 วรรคสอง หากเข้าหลักเกณฑ์ตามมาตรา 75 วรรคหนึ่งก็จ่ายเงินเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติก่อนหยุดกิจการชั่วคราวเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติก่อนหยุดกิจการชั่วคราวได้ ซึ่งในข้อนี้คงต้องรอแนวคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไป

### **ประการที่สุดท้าย นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงาน อย่างน้อยเดือนละครั้ง**

จะเห็นได้ว่ากฎหมายให้นายจ้างจ่ายเงินในอัตรา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติ เงินที่นำมาใช้คำนวณ จึงใช้ฐาน “ค่าจ้าง” ไม่ใช่ “รายได้” ค่าตอบแทนการทำงานรายการใด ที่ไม่เป็นค่าจ้างจะไม่นำมารวมคำนวณ เช่น ลูกจ้างทำงานได้เงินเดือนเดือนละ 21,000 บาท ได้ค่าตำแหน่งอีกเดือนละ 4,000 บาท เงินช่วยค่าเดินทางเดือนละ 600 บาท เงินช่วยค่าน้ำและค่าไฟฟ้าเดือนละ 1,000 บาท หากนายจ้างสั่งหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 นายจ้างต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติ ซึ่งได้แก่ ร้อยละ 75 ของเงินเดือนและค่าตำแหน่ง รวม 25,000 บาท ส่วนเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง เงินช่วยค่าน้ำและค่าไฟฟ้าเป็นสวัสดิการไม่ใช่ค่าจ้าง ไม่นำมารวมคำนวณด้วย



กรณีลูกจ้างได้รับเงินระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 ในอัตราต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะถือว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ เช่น ลูกจ้างทำงานที่กรุงเทพมหานคร ได้ค่าจ้างรายวันวันละ 400 บาท นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวมิใช่เหตุสุดวิสัย จ่ายเงินระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวในอัตราร้อยละ 75 ของค่าจ้าง 400 บาท เป็นเงินวันละ 300 บาท ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตท้องที่กรุงเทพมหานครวันละ 331 บาท ในกรณีเห็นว่า เงินที่จ่ายตามมาตรา 75 เป็นเงินที่กฎหมายให้นายจ้างจ่ายเพื่อช่วยเหลือการดำรงชีพของลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดดำเนินกิจการชั่วคราว เงินดังกล่าวไม่ใช่ “ค่าจ้าง” เพราะค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 5 ต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน ประกอบกับค่าจ้างขั้นต่ำมีวัตถุประสงค์คุ้มครองรายได้ของลูกจ้างที่ทำงานในแต่ละวัน ต้องได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งใช้สำหรับกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น เมื่อในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง จึงไม่นำเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ แม้จำนวนเงินตามมาตรา 75 ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างสามารถทำได้ ไม่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติเรื่องห้ามจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่อย่างใด

ในระหว่างนายจ้างใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างสามารถไปทำงานกับบุคคลอื่นได้หรือไม่ เนื่องจากลูกจ้างได้รับเงินตามมาตรา 75 จากนายจ้างแล้ว ในข้อนี้เห็นว่าลูกจ้างอาจไปทำงานกับบุคคลอื่นเพื่อหารายได้เพิ่มเติม ยกเว้นการทำงานนั้นจะเป็นการทับซ้อนในผลประโยชน์ของการเป็นนายจ้างลูกจ้าง (conflict of interest) เช่น ลูกจ้างจะไปทำงานกับบริษัทอื่นที่ประกอบธุรกิจเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับนายจ้างไม่ได้



คดีเรื่องหนึ่ง บริษัท น จำกัด นายจ้างประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล็กและแผ่นเหล็กชนิดต่างๆ นายจ้างประสบปัญหาขาดสภาพคล่องจนศาลล้มละลายมีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการ นายจ้างออกประกาศหยุดกิจการชั่วคราว โดยจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้าง (กฎหมายขณะนั้น) ตลอดเวลาที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน โดยมีเงื่อนไขว่า หากลูกจ้างคนใดไปทำงานกับนิติบุคคลอื่นให้สถานภาพการเป็นลูกจ้างสิ้นสุดลงทันที ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างไปทำงานให้แก่นิติบุคคลอื่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ปัญหาว่านายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง หรือไม่ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ประกาศของนายจ้างเป็นเพียงประกาศแจ้งให้ทราบถึงความจำเป็นที่ต้องหยุดกิจการชั่วคราวและจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราว แต่ไม่ใช่หนังสือเลิกจ้างลูกจ้าง แม้ประกาศจะระบุให้ลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานทันทีที่ไปประจำทำงานกับนิติบุคคลอื่น ก็เป็นเพียงเงื่อนไขที่นายจ้างจะใช้สิทธิเลิกจ้างลูกจ้างเท่านั้น การที่ลูกจ้างไปทำงานกับนิติบุคคลอื่น จึงมิใช่เป็นการตกลงเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้างอันจะทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง แม้ลูกจ้างยังเป็นลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว แต่นายจ้างมิได้มอบงานให้ทำ ส่วนเงินที่นายจ้างจ่ายมิใช่ค่าจ้างแต่เป็นที่ต้องจ่ายตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 75 ซึ่งมีได้บัญญัติห้ามลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นในระหว่างนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว การที่ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นจึงมิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่ หรือทำผิดสัญญาจ้างและไม่เป็นการเอาเปรียบนายจ้างที่รับเงินสองทางเพราะเงินที่นายจ้างจ่ายให้ไม่ใช่ค่าจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ได้กระทำผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7675/2548)



### ผลของการไม่จ่ายเงินระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว

นายจ้างที่ผิดนัดไม่จ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง ในทางแพ่งต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี หากจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มอัตราร้อยละ 15 ทุกกระยะ 7 วัน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 9 ส่วนความรับผิดทางอาญานายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่จ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 75 วรรคหนึ่ง จะเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 146 มีระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท

ห้องสมุดศาลยุติธรรม  
<https://library.coj.go.th>





# กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค

http://Note

## ปัญหาสำคัญทางกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค ในสถานการณ์โควิด-19

นายชาญณรงค์ ปราณจิตต์  
ผู้พิพากษาศาลฎีกา



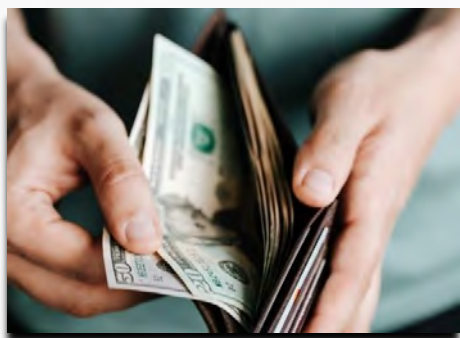
สถานการณ์โควิด-19 ทำให้โรงงานหรือสถานประกอบการหลายแห่งประสบปัญหาจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้คนจำนวนมากต้องตกงานหรือหารายได้ไม่พอต่อการครองชีพ ส่งผลต่อความสามารถในการชำระหนี้ของลูกหนี้ที่เป็นผู้บริโภค ก่อให้เกิดผลกระทบและปัญหาข้อกฎหมายตามมาหลายประการ เช่น

**ปัญหาที่หนึ่ง** ลูกหนี้ที่วางเงินมัดจำหรือผ่อนเงินดาวน์ เพื่อซื้อห้องชุดหรือบ้าน แต่เมื่อถึงกำหนดต้องโอนกรรมสิทธิ์ ลูกหนี้ไม่ได้รับสินเชื่อจากสถาบันการเงินทำให้ถูกริบเงินจองและเงินดาวน์ โดยปกติแล้วเมื่อลูกหนี้ทำสัญญาจะซื้อห้องชุดหรือบ้าน ก็จะมีการวางเงินจอง (มัดจำ) หรือต้องมีการผ่อนชำระเงินดาวน์ ซึ่งในสัญญาจะระบุว่า เมื่อโครงการพร้อมโอนลูกหนี้จะต้องโอนภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ แต่เมื่อลูกหนี้ยื่นขอสินเชื่อ ธนาคารอาจไม่ปล่อยสินเชื่อเนื่องจากขณะนั้นลูกหนี้อาจถูกเลิกจ้างหรือมีรายได้ลดลงจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ไม่สามารถทำเรื่องโอนได้ เจ้าหนี้จึงมักบอกเลิกสัญญา ริบเงินมัดจำ รวมทั้งเงินดาวน์ เกิดเป็นข้อพิพาทฟ้องเรียกคืนเงินมัดจำและเงินดาวน์ตามมา

การที่ลูกหนี้ไม่สามารถชำระหนี้หรือทำเรื่องโอนได้ถือว่าการชำระหนี้เป็นพ้นวิสัย และในความเป็นจริงยอมโทษลูกหนี้ไม่ได้ เพราะเกิดจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งมีผลกระทบในวงกว้าง จึงเป็นกรณี



ที่การชำระหนี้เป็นพันวิสัยโดยไม่สามารถโทษฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ตาม ป.พ.พ. มาตรา 219



สำหรับเงินมัดจำตาม ป.พ.พ. มาตรา 378 (2) กำหนดว่า ถ้าลูกหนี้ ซึ่งเป็นฝ่ายที่วางมัดจำละลายไม่ชำระหนี้ เมื่อเจ้าหนี้บอกเลิกสัญญาเพราะเหตุลูกหนี้ ไม่สามารถทำเรื่องโอนได้จึงมีสิทธิรับเงินมัดจำ แต่ถึงกระนั้นก็ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วย ข้อสัญญาไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 7 บัญญัติว่า ถ้ามัดจำสูงเกินส่วน ศาลจะ ลดลงให้รับได้เพียงเท่าความเสียหายที่แท้จริงก็ได้ ดังนั้น หากมีการฟ้องร้อง และปรากฏว่าจำนวนเงินมัดจำสูงเกินไป ศาลอาจลดลงได้

ส่วนเงินดาวน์นั้น ถือเป็นการชำระหนี้บางส่วน เมื่อมีการเลิกสัญญา โดยมีใช้ความผิดของลูกหนี้ คู่สัญญาจึงต้องกลับคืนสู่ฐานะเดิมตาม ป.พ.พ. มาตรา 391 เจ้าหนี้ซึ่งเป็นผู้ขายต้องคืนเงินดาวน์แก่ผู้ซื้อ และถึงแม้ในสัญญาจะระบุว่าให้เงินดาวน์ ดังกล่าวตกเป็นของเจ้าหนี้ ก็ต้องถือว่าเป็นเบี้ยปรับและถ้าสูงเกินส่วน ศาลจะลดลง เป็นจำนวนพอสมควรก็ได้ตาม ป.พ.พ. มาตรา 383 วรรคหนึ่ง ซึ่งศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่า ข้อตกลงให้รับเงินดาวน์ถือเป็นเบี้ยปรับ ศาลปรับลดลงได้ (ฎ. 9514/2544)

อย่างไรก็ตาม หากปรากฏว่าขณะทำสัญญา ผู้ขายหรือพนักงานของ ผู้ขายตกลงกับผู้บริโภคซึ่งเป็นผู้ซื้อว่า หากไม่ผ่านยินดีคืนเงิน กรณีเช่นนี้ แม้จะ เป็นการพูดด้วยวาจา พ.ร.บ. วิถีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 มาตรา 11 ให้ถือว่า





เป็นส่วนหนึ่งของสัญญา ลูกหนี้สามารถอ้างบทบัญญัติดังกล่าวเพื่อขอเงินทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็เงินมัดจำหรือเงินดาวน์คืนได้

**แนวทางแก้ไข :** อาจต้องมีการควบคุมสัญญาโดยใช้กลไกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ซึ่งคณะกรรมการว่าด้วยสัญญาอาจกำหนดให้ธุรกิจขายบ้านหรือห้องชุดเป็นธุรกิจที่ควบคุมสัญญา และกำหนดข้อสัญญาว่า หากสถาบันการเงินปฏิเสธไม่ให้สินเชื่อแก่ลูกหนี้ผู้ซื้อ เช่น ฐานเงินเดือนหรือรายรับไม่เพียงพอ โดยมีใช้ความผิดของลูกหนี้แล้ว ผู้ขายต้องคืนเงินมัดจำและเงินดาวน์แก่ผู้ซื้อ

**ปัญหาที่สอง** ลูกหนี้ที่ผ่อนชำระค่าเช่าซื้อรถ ต่อมาไม่มีเงินผ่อนชำระ ถูกยึดรถ มีข้อที่ต้องพิจารณาอย่างไรบ้าง



**ประการแรก** ธุรกิจเช่าซื้อยังไม่มีหน่วยงานของรัฐควบคุมอัตราดอกเบี้ยเช่าซื้อโดยเฉพาะ ดังจะเห็นได้จากธนาคารแห่งประเทศไทยจะควบคุมเฉพาะสถาบันการเงินหรือผู้ประกอบการธุรกิจให้กู้ยืมเงินเท่านั้น ส่วนการเช่าซื้อจะควบคุมเฉพาะที่มีการจำหน่ายทะเบียนรถ ดังนั้น ในการเช่าซื้อรถโดยทั่วไป การคิดอัตราดอกเบี้ยจึงขึ้นอยู่กับกลไกตลาดที่แต่ละไฟแนนซ์จะแข่งขันกัน โดยดูจากความสามารถในการชำระหนี้ของผู้เช่าซื้อรวมถึงประเภทของรถ เช่น รถยนต์หรือ



รถจักรยานยนต์เป็นรถใหม่หรือรถมือสอง ซึ่งอัตราดอกเบี้ยก็จะแตกต่างกันไป เหตุที่กฎหมายไทยไม่มีการควบคุมอัตราดอกเบี้ยเช่าซื้ออาจเนื่องมาจากกฎหมายไทย มองว่าการเช่าซื้อ คือ การที่ผู้ให้เช่าซื้อนำเอาทรัพย์สินออกให้เช่าโดยให้ค้ำประกันว่าจะขายทรัพย์สินนั้นหรือจะให้ตกเป็นสิทธิแก่ผู้เช่าซื้อ ส่วนผู้เช่าซื้อมีหน้าที่ในการชำระค่าเช่าซื้อเป็นเงินจำนวนเท่านี้เท่านี้คราว ในขณะที่กฎหมายบางประเทศ เช่น มาเลเซีย ไนจีเรีย มองว่าสัญญาเช่าซื้อก็คือ การนำรถมาเป็นหลักทรัพย์ประกัน การชำระหนี้ค่าเช่าซื้อ หรือมีลักษณะเป็นการกู้ยืมเงินจากไฟแนนซ์แล้วให้ไฟแนนซ์มีหลักประกันในทรัพย์สินที่นำออกให้เช่าซื้อ กล่าวคือ ในสัญญาเช่าซื้อจะประกอบไปด้วย การที่ผู้เช่าซื้อ มีสิทธิที่จะได้รับกรรมสิทธิ์ในรถจากผู้ให้เช่าซื้อ โดยมีรถเป็นหลักทรัพย์ประกันการชำระค่าเช่าซื้อของผู้เช่าซื้อ ผู้เช่าซื้อเป็นผู้ครอบครองและมีหน้าที่ในการดูแลรักษา รวมถึงรับผิดชอบในความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยจะต้องชำระเงินเป็นงวด และเมื่อชำระค่าเช่าซื้อครบตามสัญญาแล้ว กรรมสิทธิ์ก็จะตกแก่ผู้เช่าซื้อ การคุ้มครองผู้บริโภคที่เป็นผู้เช่าซื้อจึงควรคุ้มครองตั้งแต่แรก ที่ทำสัญญาโดยต้องไม่คิดอัตราดอกเบี้ยที่สูงเกินไป

**ประการที่สอง** การคืนรถตามสัญญาเช่าซื้อเพื่อจบหนี้ โดยปกติเมื่อลูกหนี้คืนรถแล้ว ผู้ให้เช่าซื้อจะนำรถออกขายทอดตลาดเพื่อนำเงินมาชำระหนี้ค่าเช่าซื้อในส่วนที่ยังขาดราคาตามสัญญา ซึ่งอาจขายไปในราคาต่ำ เพราะสุดท้ายแล้วผู้ให้เช่าซื้อก็ยังสามารถมาเรียกกับผู้เช่าซื้อได้ แต่เมื่อทวงถามแล้วผู้เช่าซื้อไม่ยอมชำระหนี้ค่าขาดราคาดังกล่าว จนกลายเป็นหนี้เสียของผู้ให้เช่าซื้อ ผู้ให้เช่าซื้อก็จะขายหนี้เสียดังกล่าวให้แก่บริษัทบริหารสินทรัพย์ อันเป็นการโอนสิทธิเรียกร้องให้บริษัทบริหารสินทรัพย์ไปเรียกให้ผู้เช่าซื้อรับผิดชอบต่อไป ทำให้ไม่ว่ารถคันที่เช่าซื้อขายทอดตลาดไปนานเพียงใด ผู้เช่าซื้อก็ยังอาจถูกฟ้องคดีเรียกให้ชำระหนี้ตามสัญญาเช่าซื้ออีก กลายเป็นปัญหาที่ไม่จบสิ้น ศาลฎีกานำหลักกฎหมายว่าด้วยเรื่องการเลิกสัญญาโดยปริยายมาปรับใช้ โดยไม่กำหนดค่าขาดราคาให้แก่ผู้ให้เช่าซื้อ เช่น คำพิพากษาฎีกาที่ 4607/2562 การที่ผู้เช่าซื้อคืนรถและผู้ให้เช่าซื้อรับรถไว้



โดยไม่ได้โต้แย้งคัดค้าน ถือว่าคู่สัญญาต่างสมัครใจเลิกสัญญาโดยปริยาย ผู้ให้เช่าซื้อ ไม่มีสิทธิเรียกค่าขาดราคา อันเป็นค่าเสียหายตามข้อตกลงในสัญญา

ในช่วงสถานการณ์โควิด บริษัทไฟแนนซ์บางแห่งกำหนดมาตรการคืนรถ จบหนี้ขึ้น โดยหากมีการคืนรถแล้วขายทอดตลาดต่ำกว่าภาระหนี้ ก็จะปิดบัญชี โดยไม่มีการฟ้องร้อง แต่มีเงื่อนไข เช่น ต้องเป็นผู้เช่าซื้อที่ได้รับผลกระทบจาก สถานการณ์โควิด-19 ทำให้รายได้ลดลง ไม่สามารถชำระหนี้ได้ รถยังอยู่ในสภาพ เรียบร้อยใช้งานได้ดี และได้ชำระค่างวดมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 งวด รวมถึงไม่มีหนี้ ค้างชำระก่อนสถานการณ์โควิด-19 จะเริ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม มาตรการดังกล่าว เป็นเพียงข้อเสนอของบางไฟแนนซ์ และจากเงื่อนไขที่กำหนดก็ไม่ใช่ว่าผู้เช่าซื้อ ทุกคน จะสามารถเข้าร่วมได้

**ประการที่สาม** สำหรับผู้เช่าซื้อที่ไม่คืนรถแต่ไม่มีเงินชำระหนี้ หากไม่มี มาตรการใดช่วยเหลือลูกหนี้เหล่านี้ สุดท้ายแล้วก็อาจถูกยึดรถไปขายทอดตลาด ซึ่งตามกฎหมายไทย หากผู้เช่าซื้อผิดนัดสามงวดติดต่อกันแล้ว ผู้ให้เช่าซื้อก็สามารถ ยึดรถคืนได้ทันที อันถือได้ว่าเป็นการใช้สิทธิติดตามทรัพย์สินคืน เพราะในการเช่าซื้อ รถยังเป็นของผู้ให้เช่าซื้อจนกว่าผู้เช่าซื้อจะชำระค่าเช่าซื้อครบและการที่ให้ผู้ให้เช่า ซื้อติดตามยึดรถคืนเองได้ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติที่มีการไปยึดทรัพย์สินโดยพลการ และเกิดปัญหาเป็นคดีอาญาไม่ว่าจะเป็นบุกรุกหรือทำร้าย และเมื่อมีการยึดรถไปแล้ว เท่ากับว่ารถคันที่เช่าซื้ออันเป็นหลักประกันการชำระค่าเช่าซื้อของผู้เช่าซื้อทั้งหมดไป อำนาจต่อรองของผู้เช่าซื้อก็น้อยลง แต่ต้องรีบหาเงินมาปิดบัญชีเช่าซื้อ มิฉะนั้นแล้ว ก็อาจถูกฟ้องคดีได้ และทำให้ติดเครดิตบูโร มีผลถึงการเข้าถึงสินเชื่อในอนาคต

กฎหมายบางประเทศ มีบทบัญญัติในทำนองว่า ถ้าผู้เช่าซื้อชำระ ค่าเช่าซื้อมาเกินกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนด การติดตามยึดรถคืนโดยผู้ให้เช่าซื้อ จะกระทำโดยทันทีไม่ได้แม้ว่าผู้เช่าซื้อจะผิดนัดไม่ชำระค่าเช่าซื้อ เว้นแต่จะได้รับ คำสั่งของศาล เช่น กฎหมายของสหราชอาณาจักร จะปรากฏใน Consumer



Credit Act ปี 1974 มาตรา 90 หรือกฎหมายว่าด้วยการเช่าซื้อของประเทศ มาเลเซีย ปี 1967 มาตรา 16 (1A) กำหนดว่า หากผู้เช่าซื้อชำระค่าเช่าซื้อเกินกว่าหนึ่งในสามของราคาเช่าซื้อแล้ว (ค่าเช่าซื้อดังกล่าวรวมเงินดาวน์ด้วย) แม้ผู้เช่าซื้อจะผิดนัดเกินกว่าสองงวดติดต่อกัน ผู้ให้เช่าซื้อไม่สามารถติดตามยึดรถคืนได้ เว้นแต่จะได้รับคำสั่งศาล หากผู้ให้เช่าซื้อฝ่าฝืน สัญญาเป็นอันเลิกกัน ผู้เช่าซื้อหลุดพ้นจากความรับผิด และเรียกเงินที่ชำระไปแล้วคืนได้ หรือกฎหมายว่าด้วยการเช่าซื้อของประเทศไนจีเรียปี 2004 จะใช้หลักเกณฑ์ที่ร้อยละ 60 โดยหากผู้ให้เช่าซื้อฝ่าฝืนติดตามยึดรถคืน ถ้าผู้เช่าซื้อชำระเงินเกินกว่าจำนวนดังกล่าวแล้ว ผู้ให้เช่าซื้อไม่อาจที่จะเรียกเงินที่ค้างชำระหรือค่าเสียหายใด ๆ จากผู้เช่าซื้อและผู้ค้ำประกันได้อีก สำหรับกฎหมายของสหราชอาณาจักรมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการเช่าครอบครองรถของผู้ให้เช่าซื้ออันเนื่องมาจากอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกันของผู้บริโภคกับผู้ประกอบธุรกิจ แต่ก็มีข้อยกเว้นว่า หากมีเหตุผลตามสมควรน่าเชื่อว่ารถกำลังจะถูกทำให้สูญหายหรือซ่อนเร้น สามารถติดตามยึดรถคืนได้ทันที เพราะเห็นได้ชัดว่าหากปล่อยให้ผู้ให้เช่าซื้อไม่อาจติดตามรถคืนมาได้และไม่ได้รับชำระค่าเสียหายจากการผิดสัญญาของผู้เช่าซื้อ

กฎหมายต่างประเทศเหล่านี้ ไม่ได้มีขึ้นเพราะสถานการณ์โควิด-19 แต่ใช้ได้สถานการณ์ปกติด้วยแนวคิดที่ว่า การที่ผู้เช่าซื้อผ่อนชำระมาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว ถือว่าผู้เช่าซื้อมีส่วนเป็นเจ้าของในรถที่เช่าซื้อด้วย และการขออนุญาตต่อศาลก็ทำให้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยกันได้ โดยอาจมีการพักชำระหนี้ ยืดเวลาการผ่อนหรือลดค่าเช่าซื้อที่ต้องผ่อนในแต่ละงวด หรือผู้เช่าซื้ออาจยินยอมให้มีการยึดรถขายทอดตลาดในที่สุดก็ได้ ในส่วนของกฎหมายไทย หากจะนำหลักการของกฎหมายดังกล่าวมาใช้ก็อาจจะต้องมีการแก้ไขกฎหมายต่อไป



**ปัญหาที่สาม** การที่ลูกหนี้ไม่มีรายได้หรือรายได้ลดลงทำให้ไม่สามารถชำระหนี้ได้ และถูกฟ้องจนศาลมีคำพิพากษาให้ชำระหนี้แล้ว ก็อาจถูกบังคับคดียึดทรัพย์รวมถึงบ้านและที่อยู่อาศัยจนไม่มีที่อยู่อาศัย จะมีหนทางแก้ไขอย่างไร



กฎหมายต่างประเทศมีแนวคิดในการห้ามยึดทรัพย์สินสุดท้ายของลูกหนี้ตามคำพิพากษา เจตนารมณ์ คือ อย่างน้อยให้ลูกหนี้ยังคงเหลือทรัพย์สินที่ใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งก็น่าจะหมายถึงที่อยู่อาศัยอันเป็นปัจจัยสี่ในการดำรงชีพ แต่ตาม ป.วิ.พ. ภาคบังคับคดี มาตรา 301 ทรัพย์สินที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี จะจำกัดอยู่ที่เครื่องนุ่งห่มหลับนอน เครื่องใช้ในครัวเรือน เครื่องใช้สอยส่วนตัว เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ ทรัพย์สินส่วนตัวโดยแท้ เป็นต้น ส่วนมาตรา 302 ก็จะจำกัดอยู่เฉพาะเบี้ยเลี้ยงชีพ เงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จ ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด หรือก็คือเป็นเงินที่ให้ลูกหนี้ไว้ใช้ในการดำรงชีวิตได้ แต่จะเห็นว่าไม่รวมถึงบ้านหรือที่อยู่อาศัย ทำให้อาจเกิดกรณีที่ยึดที่ดินบ้านจนลูกหนี้ไม่มีที่อยู่อาศัย สร้างความเดือดร้อนในช่วงสถานการณ์โควิด-19

กฎหมายบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา กฎหมายในระดับมลรัฐ เช่น อิลลินอยส์ เท็กซัส กำหนดทรัพย์สินที่ไม่อยู่ในข่ายการถูกบังคับคดี ซึ่งรวมถึงบ้านที่ใช้เป็นที่อยู่อาศัยให้แก่ลูกหนี้ 1 หลัง โดยมีขนาดเนื้อที่ไม่เกินที่กฎหมายกำหนด โดยพิจารณาว่าอยู่ในเขตเมืองหรือนอกเมือง และหากลูกหนี้มีสถานะสมรส ก็อาจได้รับความคุ้มครองในบ้านที่ขนาดใหญ่ขึ้น อย่างไรก็ตามการคุ้มครองนี้จะ



ไม่รวมถึงกรณีการนำบ้านหรือที่ดินไปจำนอง และอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ลูกหนี้จะพิสูจน์ให้เห็นว่าลูกหนี้ไม่มีรายได้หรือรายได้ลดลงจากก่อนที่มีคำพิพากษา ซึ่งศาลจะกำหนดช่วงเวลาที่ยกเว้นไว้ หากพ้นระยะเวลาดังกล่าว เจ้าหนี้ก็อาจบังคับยึดบ้านหรือที่อยู่อาศัยนั้นต่อไปได้

แต่ ป.วิ.พ. ภาคบังคับคดีของไทย ไม่มีบทบัญญัติทำนองนี้ แต่อาจนำบทบัญญัติว่าด้วยการบังคับคดีตามมาตรา 289 (2) ซึ่งเป็นดุลพินิจของศาลที่จะมีคำสั่งให้งดการบังคับคดีภายในระยะเวลาหรือเงื่อนไขตามที่ศาลกำหนด มาใช้แก้ไขปัญหากรณีพบว่าทรัพย์ที่ถูกยึดเป็นทรัพย์สิ้นสุดท้ายของลูกหนี้ตามคำพิพากษาไปพลางก่อนได้ แต่ในทางปฏิบัติเจ้าหนี้ก็จะคัดค้านมิให้งดการบังคับคดี การที่ศาลจะใช้ดุลพินิจงดการบังคับคดีจึงต้องพิจารณาถึงความเดือดร้อนของเจ้าหนี้ประกอบด้วย ในบริบทของกฎหมายไทยขณะนี้ควรส่งเสริมให้เจ้าหนี้และลูกหนี้อาศัยเจรจาไกล่เกลี่ยในชั้นบังคับคดีเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมต่อไป

**ปัญหาที่สี่** การขยายตัวของการซื้อขายออนไลน์ อันเนื่องมาจากห้างสรรพสินค้า หรือร้านขายของปิดทำการในช่วง Lock Down นำมาซึ่งปัญหาหลายประการ เช่น สินค้าไม่ตรงตามโฆษณา ไม่มีคุณภาพ ชำรุดบกพร่อง หรือการบอกเลิกสัญญาทำได้ยาก ไม่ได้รับเงินคืน หรือได้รับเงินล่าช้า



มูลค่าการซื้อขายสินค้าออนไลน์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในแต่ละปีมีมูลค่าหลายแสนล้านบาท มีทั้งการขายผ่านเว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดียของตนเอง เช่น Facebook Instagram หรือ LINE ผู้ประกอบการหรือผู้ขายมีทุกระดับเพราะลงทุนต่ำ การซื้อขายสินค้าออนไลน์ผู้ซื้อส่วนใหญ่ไม่รู้จักผู้ขายและเป็นการซื้อสินค้าที่ไม่ได้มีโอกาสทดลองหรือทดสอบสินค้าก่อน จึงเกิดปัญหาตามมาหลายประการ เช่น ได้รับสินค้าไม่ตรงตามโฆษณา ไม่มีคุณภาพ หรือชำรุดบกพร่องเกิดการโฆษณาหลอกลวงเอาเปรียบผู้บริโภค เมื่อขอคืนสินค้าหรือเลิกสัญญามักพบกับความยุ่งยาก บางครั้งไม่ได้รับเงินคืนหรือได้รับเงินล่าช้า ปัจจุบัน การขายสินค้าออนไลน์อยู่ภายใต้ พ.ร.บ. ขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. 2545 ซึ่งมีบทบัญญัติคุ้มครองผู้ซื้อหลายประการ เช่น

- (1) ผู้ขายต้องจดทะเบียนกับสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค
- (2) ผู้ขายต้องทำเอกสารการซื้อขายส่งมอบแก่ผู้ซื้อโดยระบุถึงสิทธิที่จะเลิกสัญญาและวิธีคืนหรือเปลี่ยนสินค้า
- (3) ผู้ซื้อ มีสิทธิเลิกสัญญาภายใน 7 วันนับแต่ได้รับสินค้า
- (4) ผู้ซื้อ มีสิทธิยึดหน่วงสินค้าจนกว่าจะได้รับเงินคืน
- (5) ผู้ขายต้องคืนเงินภายใน 15 วันนับแต่ได้รับหนังสือบอกเลิกสัญญา

แต่ผู้บริโภคซึ่งเป็นผู้ซื้อจำนวนไม่น้อยที่ไม่ทราบถึงสิทธิของตนเองหรือไม่สามารถใช้สิทธิได้เนื่องจากผู้ขายไม่รับผิดชอบหรือสร้างกระบวนการที่ยุ่งยาก

#### แนวทางแก้ไข :

- (1) การสร้างความเข้าใจให้สังคมทราบถึงสิทธิของผู้บริโภค
- (2) การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conducts)

สำหรับผู้ประกอบธุรกิจออนไลน์



(3) การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด

(4) ศาลยุติธรรมควรจัดให้มีวิธีการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการซื้อขายออนไลน์ไม่ว่าในชั้นไกล่เกลี่ยหรือพิจารณาคดีโดยใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งช่วยให้ผู้บริโภคที่ประสบปัญหาเข้าถึงได้โดยสะดวก

ห้องสมุดศาลยุติธรรม  
<https://library.coj.go.th/>







ประมวลภาพพิธีเปิด  
และการสัมมนาวิชาการ

<http://www.jti.go.th>



**พิธีเปิด**  
วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม  
และการสัมมนาวิชาการ หัวข้อ

**ปัญหาสำคัญทางกฎหมายในสถานการณ์โควิด-19**  
: กฎหมายล้มละลาย กฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค

วันพฤหัสบดีที่ 23 กันยายน 2564  
เวลา 08.30 - 12.00 นาฬิกา  
ผ่านโปรแกรม Zoom และผ่านระบบ Facebook Live

พิธีเปิดและปาฐกถาพิเศษ  
วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม  
ให้อะไรแก่สังคม

โดย นางเมทินี ชโลธร ประธานศาลฎีกา

**กล่าวรายงาน**  
โดย นายกัม ฤษณินดี  
เลขาธิการ  
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

**ดร.เสรี บนทฤดี**  
กรรมการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
สังคมและวัฒนธรรม

**ป้าฎกาทพิเศ**  
“ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับความคาดหวังของสังคม”

**กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค**  
โดย นายชานูบรงค์ ปราณีโชติ  
พิพากษาศาลฎีกา

**กฎหมายแรงงาน**  
โดย นายพชรรัตน์ ศรีธัญญ์  
สอ.ประสานคดีอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์

**การสัมมนา เรื่อง**  
“ปัญหาสำคัญทางกฎหมายในสถานการณ์โควิด-19”

**กฎหมายล้มละลาย**  
โดย นายเอื้อน ชูแก้ว  
ผู้ช่วยพิพากษาศาลฎีกา

**พิธีเปิด**  
พร้อมรับ  
E-book บทความกฎหมาย  
รับจำนวนจำกัด  
ลงทะเบียนก่อนปิดรับสมัคร

**พุดาเป็นรายการ**  
นางสาวเมธพร นนท  
ผู้ประกาศข่าวช่องไทยรัฐทีวี

สนใจเข้าร่วมสัมมนา  
ลงทะเบียนผ่านทาง  
QR Code  
ภายในวันที่ 19 กันยายน 2564

098 282 0175 | coj.slsa@gmail.com



**พิธีเปิด**  
วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม  
ปัญหาสำคัญทางกฎหมายในสถานการณ์โควิด - 19  
: กฎหมายล้มละลาย กฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค

วันพฤหัสบดีที่ 23 กันยายน 2564



พิธีเปิดวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมและการสัมมนาวิชาการ  
หัวข้อ “ปัญหาสำคัญทางกฎหมายในสถานการณ์โควิด - 19”  
กฎหมายล้มละลาย - กฎหมายแรงงาน - กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค  
วันพฤหัสบดีที่ 23 กันยายน 2564 เวลา 09.00 - 12.00 นาฬิกา  
ผ่านโปรแกรม Zoom และ Facebook Live

<b>กำหนดการ</b>	ลงทะเบียนเข้าสัมมนาผ่านระบบออนไลน์
เวลา 08.15 - 08.45 นาฬิกา	แนะนำวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม
เวลา 09.00 - 09.10 นาฬิกา	พิธีเปิดวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม และการสัมมนาวิชาการ โดย นางเมทินี ชโลธร ประธานศาลฎีกา กล่าวรายงาน โดย นายกัม ฤษณินดี เลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม
เวลา 09.10 - 09.20 นาฬิกา	ถ่ายภาพร่วมกัน (ผ่านโปรแกรม Zoom)
เวลา 09.20 - 10.00 นาฬิกา	ปาฐกถาพิเศษ “วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรมให้อะไรแก่สังคม” โดย นางเมทินี ชโลธร ประธานศาลฎีกา
เวลา 10.00 - 10.30 นาฬิกา	ปาฐกถาพิเศษ “ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับความคาดหวังของสังคม” โดย ดร.เสรี บนทฤดี กรรมการสภานิติบัญญัติแห่งชาติด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
เวลา 10.30 - 12.00 นาฬิกา	การสัมมนา เรื่อง ปัญหาสำคัญทางกฎหมายในสถานการณ์โควิด - 19 กฎหมายล้มละลาย - กฎหมายแรงงาน - กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค โดย นายชานูบรงค์ ปราณีโชติ ผู้พิพากษาศาลฎีกา นายพชรรัตน์ ศรีธัญญ์ รองประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ นายเอื้อน ชูแก้ว ผู้ช่วยพิพากษาศาลฎีกา นางสาวเมธพร นนท ผู้ประกาศข่าวช่องไทยรัฐทีวี ผู้ดำเนินรายการ
เวลา 12.00 นาฬิกา	ถาม - ตอบ ข้อซักถาม/ ประเด็นผลการสัมมนา/ ปิดการสัมมนา

  
ลงทะเบียนเข้าร่วมสัมมนา

  
เพิ่มรายชื่อจากกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม | 098 282 0175 | coj.slsa@gmail.com




วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม  
Judicial Training Institute



## พิธีเปิดวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม





### ปาฐกถาพิเศษ

หัวข้อ “วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม  
ให้อะไรแก่สังคม”



## ปาฐกถาพิเศษ

หัวข้อ "ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับความคาดหวังของสังคม"



## การสัมมนาวิชาการ

หัวข้อ “ปัญหาสำคัญทางกฎหมายในสถานการณ์โควิด-19 :  
กฎหมายล้มละลาย กฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค”





ข้อมูลติดต่อ

คณะผู้บริหารสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม  
และวิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม  
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564)





นายกิม ริงสันติ

เลขาธิการ

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



นางสาวฉันทนา เจริญศักดิ์

รองเลขาธิการ

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



นางสาวอาภาธรี อัสภวิริยะ

ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น

ประจำสำนักประธานศาลฎีกา



นายศรัณย์รัฐ ศรีณยศุนทร

ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น

ประจำสำนักประธานศาลฎีกา



นางสาวมาเรียม วันเดวา

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม





นางสาวพัชณา อนันตสิทธิ์  
ผู้อำนวยการ  
วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม



นายธนพนธ์ ภัคดี  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



นางดวงกมล เต็มแก้ว  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



นางสาวปณิยา ทรงงาม  
นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวอริสา เทพศิริ  
เจ้าพนักงานธุรการ



นางสาวกัญญรัตน์ สุขประเสริฐ  
เจ้าพนักงานธุรการ



## ข้อมูลติดต่อหน่วยงาน



### วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม

ที่อยู่ : อาคารสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร

กรุงเทพมหานคร 10900

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2512 8424 อีเมล (E-Mail) [coj.slsa@gmail.com](mailto:coj.slsa@gmail.com)

ไลน์โอเพนแชท (Line Openchat)

วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม

<https://qr.go.page.link/pE2JL>



ติดตามข้อมูลและวิถีโอกาสสัมมนา ทางเพจ Facebook

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

<https://www.facebook.com/JtiCOJ>



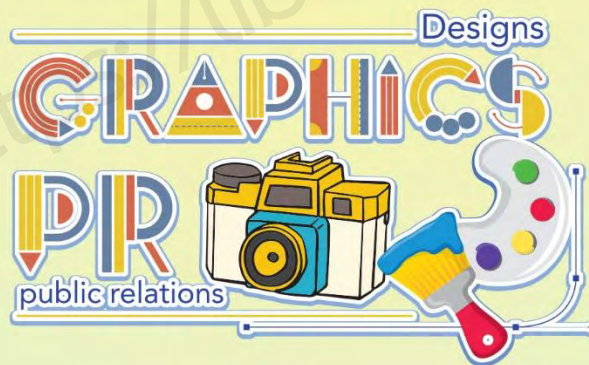


วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม  
“โดดเด่นวิชาการ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พัฒนางานยุติธรรม”





ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์  
<http://lib.dia.go.th>



งานออกแบบผลิตและเผยแพร่  
ส่วนเทคโนโลยีการฝึกอบรม



โดดเด่นวิชาการ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พัฒนางานยุติธรรม



วิทยาลัยวิชาการกฎหมายเฉพาะด้านศาลยุติธรรม



02 512 8424



coj.slsa@gmail.com



Line