

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน : ศึกษากรณีลูกจ้างถูกนายจ้างบังคับลดค่าจ้าง¹

ปณิศา เจริญสุข²

ภายใต้สถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปและชะลอตัว ซึ่งจำนวนผู้ติดเชื้อมีมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่มีท่าทีว่าจะคลี่คลายลงได้ในเร็ววัน รัฐบาลจึงมีความจำเป็นต้องประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 เพื่อเป็นการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคทั่วทั้งราชอาณาจักรตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 และมีการขยายระยะเวลาการใช้บังคับประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานภาคเอกชนประสบปัญหาธุรกิจมีรายได้ลดลงทำให้มีผลกระทบต่อประกอบการธุรกิจ จึงมีความจำเป็นต้องลดภาระค่าใช้จ่ายเพื่อประคับประคองให้กิจการยังคงสามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยวิธีการต่าง ๆ รวมถึงการลดจำนวนพนักงาน อันนำมาสู่การเลิกจ้างพนักงาน หรือการบีบบังคับให้ลูกจ้างลาออกเองด้วย หรือเลือกวิธีการลดค่าจ้างของลูกจ้างลงตามความจำเป็น แต่เนื่องจากการลดค่าจ้างถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

การลดค่าจ้างเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ ซึ่งนายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ก็อาจจะเกิดกรณีที่นายจ้างผู้มีอำนาจบังคับบัญชาและมีอำนาจการต่อรองทางเศรษฐกิจและสังคมที่มากกว่าบีบบังคับให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามที่นายจ้างมีคำสั่งซึ่งยากต่อการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม ประกอบนายจ้างอาจได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ จึงมีความจำเป็นในการลดค่าจ้าง แต่เนื่องจากการไม่มีบทบัญญัติที่ใช้บังคับเป็นการเฉพาะอันเป็นช่องว่างของกฎหมาย จึงนำมาซึ่งปัญหากฎหมายที่จำเป็นต้องนำมาศึกษาเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป อันมีประเด็นปัญหาดังต่อไปนี้

ปัญหาประการแรก คือ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีบทบัญญัติในการนำมาปรับใช้กับการลดค่าจ้าง เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 วางหลักไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อการชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ การชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน การชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกัน

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ศึกษากรณีลูกจ้างถูกนายจ้างบังคับลดค่าจ้าง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร. รติชัย รถทอง และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ปวีศร เลิศธรรมเทวี และรองศาสตราจารย์พัฒนา เรือนใจดี

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาเขตบางนา) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ฝ่ายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และเป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม ทั้งนี้ การหักค่าบำรุงสหภาพแรงงาน หนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ เงินประกันการทำงาน และเงินสะสมดังกล่าวห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งการหักเงินโดยมีความยินยอมของลูกจ้างจะต้องทำให้ปรากฏรายละเอียดที่แจ้งชัด กล่าวคือ นายจ้างจะต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันในการหักเงินไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะด้วย อันเป็นไปตามที่มาตรา 77 ได้กำหนดไว้

แต่การลดค่าจ้างมิใช่การหักค่าจ้างของลูกจ้าง และบทบัญญัติทั้งสองมาตราดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขปัญหาในกรณีลูกจ้างที่ถูกนายจ้างบังคับลดค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างอ้างเพียงว่าตนได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ จึงมีความจำเป็นต้องลดค่าจ้างของลูกจ้างลงชั่วคราวอันเป็นการกล่าวอ้างของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว จึงเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

ปัญหาประการที่สอง คือ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับความตกลงยินยอมลดค่าจ้างของลูกจ้าง เนื่องจากค่าจ้างเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงดังกล่าวต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบ และดำเนินการตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ หรืออีกวิธีการหนึ่งคือนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันโดยไม่ว่าด้วยวาจา เป็นหนังสือ หรือโดยปริยาย ให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ เพียงแต่จะผูกพันเฉพาะนายจ้างกับลูกจ้างที่ตกลงกันเท่านั้น แต่การตกลงโดยปริยายอันจะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานต้องปรากฏข้อเท็จจริงด้วยว่าคู่กรณีได้เข้าใจและยอมรับในเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะผูกพันโดยสัญญานั้นด้วยความเต็มใจหรือไม่ทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านต่อการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งที่อาจทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านได้โดยไม่เกิดผลเสียหายนต่อฝ่ายตน แต่ในความเป็นจริงแม้ลูกจ้างไม่เห็นชอบด้วยก็ไม่กล้าที่จะทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านเนื่องจากเกรงว่าจะมีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของตนได้ การนิ่งเฉยหรือไม่ทักท้วงหรือไม่โต้แย้งคัดค้านต่อการกระทำของนายจ้างย่อมไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างตกลงกับนายจ้าง โดยปริยายอันก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นซึ่งเป็นไปตามคำพิพากษาฎีกาที่ 3456/2545 จึงทำให้ยังคงเป็นปัญหาในการให้ความยินยอมการลดค่าจ้าง

ปัญหาประการที่สาม คือ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกปรับลดลงของลูกจ้าง เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 มีการบัญญัติเกี่ยวกับการห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้าง เว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายอนุญาตให้หักได้ และในมาตรา 77 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ ส่วนตามมาตรา 90 วรรคหนึ่ง วางหลักไว้ว่า เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด จากบทบัญญัติที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้าง เว้นแต่กฎหมายอนุญาตให้หักและต้องได้รับความยินยอม

จากลูกจ้าง และห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น แต่ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราการลดค่าจ้างเป็นการเฉพาะ ทำให้นายจ้างผู้มีอำนาจการต่อรองทางเศรษฐกิจที่มากกว่าลูกจ้างเป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างที่ถูกปรับลดลงมาส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมนั่นเอง

ปัญหาประการสุดท้าย คือ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระยะเวลาการบังคับใช้ข้อตกลงลดค่าจ้าง เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 วางหลักไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักในกรณีที่กฎหมายอนุญาตให้หักได้ ส่วนมาตรา 77 วางหลักไว้ว่า การหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ จากบทบัญญัติข้างต้นเป็นกรณีการหักค่าจ้างซึ่งมีกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะแล้ว แต่การที่นายจ้างลดค่าจ้างของลูกจ้างมิได้มีบทบัญญัติที่ชัดเจน อันเป็นช่องว่างของกฎหมาย รวมทั้งบทบัญญัติในมาตรา 76 และมาตรา 77 ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาค่าจ้างได้ จึงทำให้เกิดปัญหาว่าหากนายจ้างมีอำนาจลดค่าจ้างของลูกจ้างโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา อันจะถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม อันเกิดเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่หรือไม่ เนื่องจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายของลูกจ้างจะส่งผลต่อการคำนวณค่าชดเชยตามมาตรา 119 และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเงินอื่น ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับด้วย

จากการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน ศึกษากรณีลูกจ้างถูกนายจ้างบังคับลดค่าจ้าง ผู้ศึกษาพบว่าไม่มีการบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกลดค่าจ้างบังคับปรับลดค่าจ้างไว้ อันเป็นช่องว่างของกฎหมาย เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

1. ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีบทบัญญัติในการนำมาปรับใช้กับการลดค่าจ้าง

การที่นายจ้างลดค่าจ้างของลูกจ้างในสถานการณ์ที่มีความจำเป็นต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง เพื่อให้นายจ้างยังคงสามารถประกอบกิจการต่อไปได้ ส่วนลูกจ้างยังคงมีความมั่นคงในการทำงาน และลูกจ้างยังคงได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมต่อการทำงานอยู่ รวมทั้งทำให้เศรษฐกิจของประเทศยังคงเดินหน้าต่อไปได้ด้วย จึงเห็นควรให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ความเป็นจำเป็นในการลดค่าจ้างของนายจ้างในทำนองเดียวกับมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเหตุที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติเช่นนั้น จะให้เป็นอำนาจของศาลในการใช้ดุลพินิจในการวินิจฉัยเช่นเดียวกับมาตรา 75 เนื่องจากหากมีการบัญญัติเหตุจำเป็นอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างสำหรับการลดค่าจ้างของลูกจ้างเป็นการเฉพาะไว้ โดยสภาพตามความเป็นจริงแล้วไม่สามารถกำหนดเหตุจำเป็นให้ครอบคลุมข้อเท็จจริงในทุกกรณีได้ทั้งหมดและอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้อยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชาและมีอำนาจการต่อรองทางเศรษฐกิจและสังคมที่น้อยกว่านายจ้างได้นั่นเอง

2. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความตกลงยินยอมลดค่าจ้างของลูกจ้าง

เนื่องจากการที่นายจ้างลดค่าจ้างของลูกจ้างเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง นายจ้างจะต้องยื่นข้อเรียกร้องให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือและปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรืออีกประการหนึ่งนายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันโดยไม่ว่าด้วยวาจา เป็นหนังสือ หรือโดยปริยายให้ลดค่าจ้างของลูกจ้างได้ ซึ่งข้อตกลงนั้นจะผูกพันเฉพาะนายจ้างกับลูกจ้างที่ตกลงกันเท่านั้น แต่หากเป็นการตกลงโดยปริยายอันจะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานต้องปรากฏว่าคู่กรณีได้เข้าใจและยอมรับในเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะผูกพันโดยสัญญานั้นด้วยความเต็มใจหรือไม่ทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านต่อการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งที่อาจทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านได้โดยไม่เกิดผลเสียหายต่อฝ่ายตน แต่ในความเป็นจริง แม้ลูกจ้างไม่เห็นชอบด้วยก็ไม่กล้าที่จะทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านโดยเปิดเผยเนื่องจากเกรงว่าจะเป็นที่เหตุให้นายจ้างไม่พอใจซึ่งจะมีผลต่อความมั่นคงในการทำงานหรือความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของตนได้ ทำให้การนิ่งเฉยหรือไม่ทักท้วงหรือไม่โต้แย้งคัดค้านต่อการกระทำของนายจ้างย่อมไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างตกลงกับนายจ้างโดยปริยายอันก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้น จึงเกิดปัญหาในการตีความเจตนาการให้ความยินยอมของลูกจ้าง

เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมและมีให้เกิดปัญหาในการตีความเจตนาการให้ความยินยอมของลูกจ้างในการลดค่าจ้าง ผู้ศึกษาเห็นว่า ควรจะมีการบัญญัติกฎหมายในกรณีที่นายจ้างลดค่าจ้างของลูกจ้างโดยนายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะเช่นเดียวกับการให้ความยินยอมสำหรับการหักค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 ประกอบมาตรา 77 นั้นเอง

3. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ถูกปรับลดลงของลูกจ้าง

สำหรับการที่นายจ้างลดค่าจ้างของลูกจ้าง หากได้รับความยินยอมจากลูกจ้างโดยชอบแล้ว แต่จำนวนค่าจ้างที่นายจ้างสามารถลดค่าจ้างของลูกจ้างมิได้มีกฎหมายบัญญัติชัดเจนแต่อย่างใด กฎหมายบัญญัติเพียงว่า ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจะต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ ซึ่งมีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอันมีผลใช้บังคับอันนายจ้างต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10) อันได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เป็นต้นมา ทำให้การลดค่าจ้างของลูกจ้างโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง นายจ้างสามารถลดค่าจ้างของลูกจ้างให้เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย แต่ในความจริงลูกจ้างอาจจะได้รับความเดือดร้อนในการลดค่าจ้างของนายจ้างได้

เนื่องจากคณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็น ให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม และกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้คณะกรรมการค่าจ้างย่อมทราบและเข้าใจถึงสภาพเศรษฐกิจโดยภาพรวมของประเทศ

ผู้ศึกษาเห็นว่า ควรให้คณะกรรมการค่าจ้างทำหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่นายจ้างสามารถลดค่าจ้างได้ โดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยอัตราค่าจ้างที่นายจ้างลดได้นั้น ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั่นเอง เนื่องจากการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างที่นายจ้างสามารถลดได้ สามารถแก้ไขได้ง่ายและสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน อันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรม และทำให้นายจ้างยังคงสามารถประกอบกิจการและมีความสามารถในการจ้างลูกจ้างได้ต่อไป อันเป็นการสอดคล้องกับทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมและทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตอีกด้วย

4. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับระยะเวลาการบังคับใช้ข้อตกลงลดค่าจ้าง

จากกรณีการลดค่าจ้างที่ไม่มีการบัญญัติกฎหมายให้การคุ้มครองลูกจ้างไว้ ทำให้นายจ้างและลูกจ้างในฐานะคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานสามารถตกลงลดค่าจ้างเองได้อย่างอิสระ จะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมและนายจ้างยังคงเป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการใช้บังคับข้อตกลงลดค่าจ้างดังกล่าว โดยลูกจ้างไม่สามารถโต้แย้งคัดค้านได้ แต่ด้วยนายจ้างมีความเป็นในการลดค่าจ้างเพื่อให้ยังคงสามารถประกอบกิจการต่อไป และลูกจ้างไม่ต้องถูกเลิกจ้างอันส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว จึงควรมีการกำหนดระยะเวลาในการลดค่าจ้างเป็นการเฉพาะไว้

ผู้ศึกษาเห็นว่าระยะเวลา 3 เดือน โดยพิจารณาจากมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันวางหลักไว้ว่า สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สะดวกต่อการคำนวณค่าจ้างของลูกจ้าง และทำให้นายจ้างมีโอกาสในการพิจารณาสถานการณ์การประกอบกิจการของตนและลูกจ้างได้มีโอกาสติดบททวนในการให้ความยินยอมการลดค่าจ้างต่อไป อันมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของลูกจ้างต่อไปและเป็นการป้องกันมิให้เกิดกรณีที่นายจ้างใช้ข้ออ้างในการลดค่าจ้างเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่อีกด้วย

ดังนั้น เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในการลดค่าจ้างให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาเห็นว่าควรบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ

มาตรา 77/1 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องลดค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ นายจ้างอาจมีข้อตกลงเรื่องลดค่าจ้างของลูกจ้างได้โดยเป็นไปตามอัตราที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนด และจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ความยินยอมของลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ โดยต้องกำหนดระยะเวลาในการลดค่าจ้างให้ชัดเจนแต่ต้องไม่เกินสามเดือน หากครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้ว นายจ้างยังคงมีความจำเป็นต้องลดค่าจ้างอีก ให้ทำข้อตกลงใหม่กับลูกจ้างเป็นคราว ๆ ไป และมีให้ถือว่าการลดค่าจ้างตามมาตรานี้เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่อย่างใด”

เอกสารอ้างอิง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 28. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2563.

ไพฑูริศ เอกจริยกร. คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน. พิมพ์ครั้งที่ 11

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 12.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2563.

วิจิตร (ฟุ้งกล้า) วิเชียรชม. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2562.