

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้างโดยคำสั่งของรัฐ¹

พลอยลดา เพชรศิริ²

จากการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้างโดยคำสั่งของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความเป็นมา ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับการปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้างโดยคำสั่งของรัฐ ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาได้รับความรู้เกี่ยวกับการปิดกิจการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ถือเป็นมาตรฐานในการจ้างแรงงานที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพราะถือว่าเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน หากนายจ้างทำสัญญาจ้างหรือปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ จะมีโทษทางอาญาทั้งจำคุกหรือปรับหรือทั้งจำและปรับเป็นกรณีไป ทั้งนี้ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าวรัฐได้ใช้อำนาจในการออกคำสั่งให้ปิดกิจการชั่วคราว เพื่อจุดมุ่งหมายในการควบคุมหรือบริหารสถานการณ์ โดยการที่รัฐใช้อำนาจในการสั่งปิดกิจการนั้น ถือเป็นการจำกัดสิทธิของเอกชนในการทำสัญญาจ้างแรงงานที่รัฐเข้ามาแทรกแซงการทำสัญญาจ้างแรงงาน โดยที่อ้างอิงประโยชน์สาธารณะ ซึ่งการปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้างโดยคำสั่งของรัฐนั้น จึงควรมีมาตรการทางกฎหมาย ที่จะให้ความคุ้มครองแก่การปิดกิจการชั่วคราวดังกล่าว เพื่อให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและแรงงานผ่านอุปสรรคปัญหาไปได้ ซึ่งปัจจุบันรัฐได้มีมาตรการในการช่วยเหลือแก่ประชาชนแล้ว แต่ยังไม่มีความหมายแรงงานใดที่ให้ความคุ้มครองที่บังคับใช้ได้อย่างรวดเร็ว ถาวร และเพียงพอแก่นายจ้างและแรงงาน

จากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้างโดยคำสั่งของรัฐ ซึ่งบทบัญญัติของกฎหมายที่มีอยู่ยังไม่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติและยังไม่ครอบคลุมไปถึงประเด็นปัญหาที่สำคัญและยังมีความไม่สมบูรณ์อยู่ในบางประการ ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นปัญหาที่หนึ่งปัญหานายจ้างปิดกิจการชั่วคราวโดยเหตุสุดวิสัยตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพในช่วงที่หยุดงาน และได้กำหนดถึงกรณีที่หากการที่นายจ้างต้องปิดกิจการชั่วคราวนั้นเกิดจาก

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้างโดยคำสั่งของรัฐ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์จุฑามาศ นิสารัตน์ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สันตาสว่าง และรองศาสตราจารย์ ดร.ปภาศรี บังสวรงค์

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตราดังกล่าว จะเห็นได้ว่าในมาตราดังกล่าวพบข้อบกพร่อง เนื่องจากยังขาดความชัดเจนในหลายประการ จึงอาจเป็นช่องทางให้เกิดปัญหาในการกฎหมายได้ เช่น นายจ้างอาจนำมาตรการของการปิดกิจการชั่วคราวโดยเหตุสุดวิสัยมาใช้ในการเอาเปรียบลูกจ้าง โดยการอ้างเหตุผลความจำเป็นในการปิดกิจการชั่วคราว ที่ไม่เป็นจริงหรืออาจหยุดกิจการเป็นระยะเวลานาน หรือแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าในระยะน้อย ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เสียหาย และอาจบานปลายกลายเป็นปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ เนื่องจากการขาดรายได้ ระหว่างปิดกิจการชั่วคราวโดยเหตุสุดวิสัยหรือกรณีที่มีการตีความของคำว่า “เหตุสุดวิสัย” อันส่งผลเสียลูกจ้างได้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในส่วนคำว่า “เหตุสุดวิสัย” นั้น ไม่ได้ให้ความหมายหรือบทนิยามถึงคำว่าเหตุสุดวิสัยไว้ โดยทั้งที่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 8 และในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 79/1 ได้บัญญัติไว้ในกฎกระทรวงก็ต่างได้มีการกำหนดถึงความหมายของคำว่าเหตุสุดวิสัยไว้ จึงอาจทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้มาตรานี้ซึ่งจะส่งผลถึงสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้าง รวมถึงการได้รับเงินเยียวยาจากทางรัฐได้ จึงควรมีการเพิ่มคำนิยามของคำว่า “เหตุสุดวิสัย” ไว้ในมาตราดังกล่าว

ประเด็นปัญหาที่สองปัญหาสิทธิของนายจ้างในการได้รับการเยียวยาจากการกิจการที่รัฐสั่งปิดกิจการชั่วคราวตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 การที่รัฐใช้อำนาจในการสั่งให้นายจ้างปิดกิจการชั่วคราวเพื่อป้องกันอันตราย อันเป็นการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์สาธารณะ ในการระงับการติดเชื้อเพิ่มขึ้น โดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่ต้องไปออกคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดงาน เพราะทางราชการมีคำสั่งไม่ให้เปิดดำเนินธุรกิจ อันเนื่องมาจากเหตุในการป้องกันความปลอดภัยของคนส่วนรวม หรือจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ซึ่งการสั่งให้ปิดกิจการโดยอำนาจของรัฐนั้นเป็นการป้องกันความปลอดภัยของประชาชนส่วนรวมอันถือเป็นเหตุสุดวิสัย ซึ่งการที่รัฐมีคำสั่งปิดกิจการของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราวย่อมก่อให้เกิดปัญหา ต่อนายจ้างหลายประการ กล่าวคือ ในระหว่างการปิดกิจการชั่วคราวนี้นายจ้างอาจขาดสภาพคล่องในการดำเนินกิจการหรือต้องประสบภาวะขาดทุน ซึ่งถ้านายจ้างประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงจนเป็นเหตุให้กิจการหรือสถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการ หรือคงอยู่ต่อไปได้จนถึงขั้นต้องปิดหรือเลิกกิจการ ลูกจ้างบางส่วนหรือทั้งหมดต้องถูกเลิกจ้าง

จากบทเรียนของสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ที่รัฐได้มีการออกคำสั่งให้นายจ้างปิดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยนั้น พบว่ารัฐไม่ได้มีมาตรการเยียวยานายจ้างหรือผู้ประกอบการที่

พอเพียง ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายแก่ธุรกิจ ดังนั้น จึงควรมีกฎหมายในการให้อำนาจในการที่รัฐจะมีช่องทางการเยียวยาฝ่ายนายจ้างหรือผู้ประกอบการด้วย จึงจะเกิดความเหมาะสม

ประเด็นปัญหาที่สามปัญหาสิทธิของแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบในการได้รับการเยียวยาจากการที่รัฐสั่งปิดกิจการชั่วคราวตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 การได้รับค่าทดแทนของแรงงานเป็นหลักประกันการดำรงชีพของแรงงานที่มีรายได้จากการทำงานให้กับนายจ้าง หากแต่เป็นกรณีของเหตุสุดวิสัยโดยมิใช่เป็นความผิดของฝ่ายใด เมื่อแรงงานไม่ได้ทำงานจึงไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ซึ่งหากนำบทเรียนจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาแล้วนั้น จะพบว่าจากการที่รัฐใช้อำนาจในการสั่งปิดกิจการชั่วคราวในปัจจุบันกฎหมายแรงงานยังขาดมาตรการในการให้ความคุ้มครองเยียวยาแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบที่ไม่ใช่ลูกจ้างผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 กรณีที่นายจ้างปิดกิจการชั่วคราวตามคำสั่งของรัฐ ซึ่งเหตุดังกล่าวนี้ทำให้การชำระหนี้ของนายจ้างเป็นพันวิสัยนายจ้างย่อมไม่มีหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นตามหลักสัญญาต่างตอบแทน ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน ไม่มีรายได้ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวและเป็นเหตุผลักดันให้ลูกจ้างต้องลาออกจากงานไปเอง ทำให้เกิดความไม่สงบในการจ้างแรงงานจึงมีการเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้างและองค์กรแรงงานมากขึ้นให้มีการคุ้มครองในกรณีดังกล่าวให้เกิดความเป็นธรรม ดังนั้น เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความสงบสุขในสังคม รัฐจึงต้องมีมาตรการทางกฎหมาย การจ่ายเงินทดแทนให้แรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบแม้จะไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้าง โดยมีสำนักงานประกันสังคมที่เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการปิดกิจการชั่วคราวของนายจ้างโดยคำสั่งของรัฐ ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอแนะ คือ

1. ปัญหานายจ้างปิดกิจการชั่วคราวโดยเหตุสุดวิสัยตามกฎหมายแรงงาน ผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้เพิ่มเติมในกรณีที่นายจ้างปิดกิจการชั่วคราวโดยเหตุสุดวิสัย ตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70(1)

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ”

จะเห็นได้ว่าในมาตราดังกล่าวไม่ได้บัญญัตินิยามของคำว่า “เหตุสุดวิสัย” ไว้ จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมเข้าไปในวรรคสาม ในมาตรา 75 ดังนี้

“ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70(1)

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

เหตุสุดวิสัยตามวรรคแรก ให้ความหมายถึง เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติที่ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้นจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น และให้ความหมายรวมถึง ภัยพิบัติหรือภัยอันตรายอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อซึ่งมีผลกระทบต่อสาธารณสุขและถึงขนาดที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ หรือนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ หรือเหตุใด ๆ ที่รัฐมีคำสั่งให้ถือเป็นเหตุสุดวิสัยตามประกาศกระทรวง”

เมื่อมีการเพิ่มเติมในส่วนของคำนิยามของคำว่า “เหตุสุดวิสัย” ในกฎหมายแรงงานแล้ว จะทำให้การตีความของเหตุสุดวิสัยดังกล่าวชัดเจนมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

2. ปัญหาสิทธิของนายจ้างในการได้รับการเยียวยาจากการที่รัฐสั่งปิดกิจการชั่วคราวตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติโดยที่รัฐใช้อำนาจในการสั่งให้นายจ้างปิดกิจการชั่วคราวนั้น นอกจากจะเกิดผลกระทบต่อลูกจ้าง และยังก่อให้เกิดผลกระทบต่อธุรกิจ และทางทำมาหาได้ของนายจ้างด้วย ซึ่งหากไม่มีการเขียวนายจ้างจะส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างมากขึ้น จึงควรมีบทบัญญัติของกฎหมายในการเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่ได้ปิดกิจการชั่วคราว โดยมีใช้

ความผิดของตน จึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายในมาตรา 17 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 และออกมาตรการในการช่วยเหลือนายจ้างไว้ในกฎกระทรวง ดังนี้

ซึ่งตามมาตรา 17 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 นั้นได้กำหนดไว้เพียง

“มาตรา 17 พนักงานเจ้าหน้าที่และผู้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ไม่ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่ง ทางอาญา หรือทางวินัย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในการระงับหรือป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย หากเป็นการกระทำที่สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่เกินสมควรแก่เหตุหรือไม่เกินกว่ากรณีจำเป็น แต่ไม่ตัดสิทธิผู้ได้รับความเสียหายที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากทางราชการตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่”

จึงควรมีการเพิ่มเติมความในมาตรา 17 ในวรรคสอง ดังต่อไปนี้

“มาตรา 17 พนักงานเจ้าหน้าที่และผู้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชกำหนดนี้ไม่ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่ง ทางอาญา หรือทางวินัย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในการระงับหรือป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย หากเป็นการกระทำที่สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่เกินสมควรแก่เหตุหรือไม่เกินกว่ากรณีจำเป็น แต่ไม่ตัดสิทธิผู้ได้รับความเสียหายที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากทางราชการตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

กรณีหากบุคคลใดที่ได้รับความเสียหายหรือผลกระทบแก่ร่างกายก็ดี สิทธิก็ดี หรือทรัพย์สินก็ดี เหตุอันเนื่องมาจากปฏิบัติตามความแห่งพระราชกำหนดฉบับนี้ตามคำสั่งของรัฐ ให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าทดแทนจากความเสียหายนั้น ทั้งนี้ต้องระบุหลักเกณฑ์ อัตราประโยชน์ทดแทน ระยะเวลาในการจ่ายเงิน และวิธีการจ่ายเงินตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง”

จะเห็นได้ว่าเมื่อมีการเพิ่มเติมในส่วนของการเยียวยาในมาตรา 17 ทำให้เกิดช่องที่ให้รัฐสามารถเยียวยานายจ้างจากการที่นายจ้างจะต้องปิดกิจการชั่วคราวจากการที่รัฐมีคำสั่งให้ปิดกิจการเป็นการชั่วคราว เพื่อให้นายจ้าง และควรเพิ่มเติมวิธีการ และเงื่อนไข ในการจ่ายเงินเยียวยาไว้ในกฎกระทรวงด้วย

“ออกตามความในมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 การได้รับประโยชน์ทดแทนนายจ้าง อันเนื่องมาจากการได้รับผลกระทบจากคำสั่งของรัฐที่สั่งให้ปิดกิจการชั่วคราว”

3. ปัญหาสิทธิของแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบในการได้รับการเยียวยาจากการที่รัฐสั่งปิดกิจการชั่วคราวตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ผู้ศึกษาเห็นควรว่าต้องเพิ่มเติมบทบัญญัติโดยการได้รับค่าทดแทนของแรงงานเป็นหลักประกันการดำรงชีพของแรงงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความสงบสุขในสังคม รัฐจึงต้องมีมาตรการทางกฎหมาย การจ่ายเงินทดแทนให้แรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม แม้แรงงานจะไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้าง โดยมีสำนักงานประกันสังคมที่เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง จึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย มาตรา 75/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกำหนดการเยียวยาไว้ในกฎกระทรวง ดังนี้

“มาตรา 75/1 ในกรณีที่แรงงานที่ไม่ใช่ผู้ประกันตนได้รับผลกระทบจากการที่นายจ้างจำเป็นต้องปิดกิจการชั่วคราวตามคำสั่งของรัฐ โดยเหตุอันเกิดจากเหตุสุดวิสัยตามมาตรา 75 อันมิใช่ความผิดของนายจ้าง ให้แรงงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากกองทุนของรัฐ ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับตลอดระยะเวลาที่มีการคำสั่งของรัฐแล้วแต่กรณี แต่รวมกันไม่เกินเก้าสิบวัน”

เมื่อได้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมาย มาตรา 75/1 จะทำให้สามารถเป็นช่องที่รัฐจะสามารถเยียวยาแรงงานที่ไม่ใช่ผู้ประกันตน หากต้องหยุดงานในกรณีที่นายจ้างต้องปิดกิจการชั่วคราวตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ซึ่งถือเป็นคำสั่งของรัฐ จึงทำให้เกิดการเยียวยาแรงงานทุกประเภทที่ได้รับผลกระทบจากการที่รัฐต้องประกาศใช้อำนาจตามพระราชกำหนดดังกล่าวด้วย

เอกสารอ้างอิง

กิตติศักดิ์ ปรกติ. หลักสุจริต และเหตุเหนือความคาดหมายในการชำระหนี้. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2554.

วิจิตรา (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2564.

สุพิศ ปราณีตพลกรัง และสุพิชญา ปราณีตพลกรัง. คู่มือกฎหมายเกี่ยวกับโรคโควิด. กรุงเทพฯ : นิติธรรม, 2563.

หยุด แสงอุทัย. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประกายพรึก, 2535.