



Storytelling on Labour Law 2021

หยิก เมืองแมน / แทน พันทาง / จ่าง ตระกูล / พูน ไพริน / ติวิศ จำเพาะ
ผาด มะนาว / พร้าว สะเทก / ตรี ตระพนม / โผน บ้านสุ่ม / โทกสูม / ทองดี กระบง

เรียนเรียง - อรรถพล มนต์ไพบุคย์

เรื่องที่ 7 : ลดค่าจ้างช่วงวิกฤติ แล้วเลิกจ้างระหว่างลดค่าจ้าง



ข้อตกลงในการลดค่าจ้าง ในภาวะไม่ปกติ

(เช่น การแพร่ระบาดของ โควิด ๒๐๒๐)

ข้อ 1. ลูกจ้าง นาย..... ปัจจุบันได้รับค่าจ้างเดือนละ บาท ตกลงยินยอมลดค่าจ้างจากปัจจุบันเหลือเดือนละ บาท เป็นระยะเวลา เดือน ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่

ข้อ 2. ในระหว่างที่มีการตกลงลดค่าจ้าง เนื่องจากนายจ้างได้รับผลกระทบจากภาวะการแพร่ระบาดของโควิดนี้ หากนายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ในการคำนวณค่าชดเชย, ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า, ค่าจ้างแทนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ หรือเงินอื่นใดที่คำนวณจากค่าจ้าง นายจ้างตกลงที่จะใช้ฐานค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับก่อนการลดค่าจ้างฉบับนี้ มาเป็นฐานในการคำนวณเงินดังกล่าว

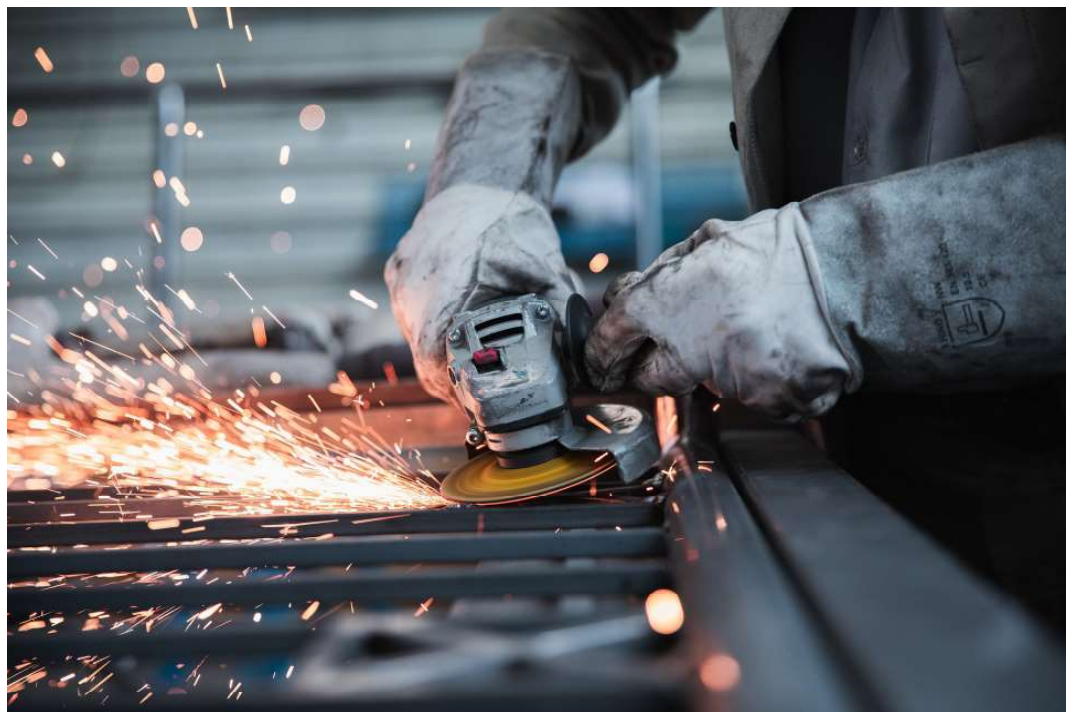


แตร์ ตะโพน เสนอข้อตกลงลักษณะข้างต้น ต่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทที่เขาทำงานอยู่

“พวกผม ลูกจ้าง เข้าใจภาวะเช่นนี้ มันก็เดือดร้อนกันทั่วหน้า ละครี๊บ บริษัทบอกว่่าเดือดร้อน ก็เห็นๆ อยู่ว่่า สินค้าขายไม่ได้ แต่พวกผมลูกจ้าง ก็ต้องกินต้องใช้ , แม้บริษัทจะกำหนดลดค่าจ้าง 3 เดือนก็ตาม , จริงไหมพวกเรา ”

“ใช่ ! ผมลำบากมาก ลูก 3 คน เมียก็ตกงานไปก่อนหน้าแล้ว”
โผน บ้านสุ่ม ขานรับ

“ถ้าจะให้พวกเรา เซ็นชื่อยินยอมลดค่าจ้าง คนละ 20 เปอร์เซ็นต์ บริษัทให้สัญญากับเราได้ไหมครี๊บ ว่าในระหว่างลดค่าจ้างนี้ บริษัทจะไม่เลิกจ้างพนักงานคนใด, ขอให้เราอยู่ด้วยกันทั้งหมดได้ไหม , แต่หากมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างใคร ขอให้เอาค่าจ้างฐานเดิมก่อนลดเป็นฐานในการจ่ายค่าชดเชย ” **แตร์ ตะโพน** เน้นเงื่อนไขที่พวกเขา ลูกจ้างเสนอ



การลดค่าจ้างในช่วงภาวะไม่ปกติ เช่น นายจ้างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ โควิด เป็นอีกวิธีหนึ่งที่นายจ้างส่วนหนึ่งดำเนินการ เพื่อรักษาความอยู่รอดขององค์กร แทนการปลดลูกจ้าง

แต่ค่าจ้าง เป็น “สภาพการจ้าง” การลดค่าจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย ต้องให้ลูกจ้างยินยอม หากลูกจ้างไม่ยินยอม จะลดค่าจ้างไม่ได้ การลดค่าจ้างที่ดี ควรให้ลูกจ้างได้เข้าใจในสถานการณ์ และยอมลดค่าจ้าง การลดค่าจ้างควรทำเป็นลำดับทำยๆ ต่อจากการกำหนดให้ลูกจ้างสลับกันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังเหลืออยู่, สลับกันลาไม่รับค่าจ้าง, ใช้การหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว จ่ายเงินร้อยละ 75 ตามมาตรา 75 เป็นต้น การลดค่าจ้างควรเป็นมาตรการรองสุดท้าย ก่อนการเลิกจ้าง

ดังนั้น เงื่อนไขแบบที่ **แตร ตะโพน** กับเพื่อน นำเสนอเพื่อปรึกษาหารือกับฝ่ายนายจ้าง หากนายจ้างยอมได้ การลดค่าจ้างที่ต้องให้ลูกจ้างเห็นชื่อยินยอม ย่อมง่ายขึ้น

อย่างไรก็ตาม ก่อนการลดค่าจ้าง ควรดำเนินการ ดังนี้

ผู้บริหารและผู้จัดการขององค์กร ควรแสดง spirit ลดค่าจ้างตัวเองก่อน เป็นตัวอย่าง

หากต้องลดค่าจ้างลูกจ้างระดับล่างๆ ด้วยเพราะภาวะวิกฤติเช่นนี้ ควรมีช่วงระยะเวลา

ไม่ควรลดค่าจ้างมากเกินไปจนลูกจ้างอยู่ไม่ไหว ควรเป็นเปอร์เซ็นต์ที่เหมาะสม

ในสถานการณ์ยากลำบาก องค์กรใดสามารถทำความเข้าใจกับลูกจ้าง ร่วมแรงกันสู้ **“มีสุขร่วมเสพ มีทุกข์ร่วมต้าน”** ได้ องค์กรนั้น จะอยู่รอดและมีโอกาสรอดกันทุกคน



อย่าอ่านแต่หนังสือ จงอ่านคนด้วย

อรรถพล มนัสไพบุลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติกการ จำกัด

