

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ผู้ประสบภัยพิบัติธรรมชาติกรณีเกิดอุทกภัย

ในบทที่ 3 ได้กล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีประสบภัยพิบัติจากธรรมชาติมาแล้ว ทั้งมาตรการตามกฎหมายต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส และประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ดังนั้น จากการศึกษากฎหมายของต่างประเทศในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกิดภัยพิบัติจะเห็นได้ว่าประเทศไทยควรที่จะนำเอาหลักกฎหมายในเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมาปรับใช้กับกฎหมายแรงงานของไทย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้นเมื่อเกิดภัยพิบัติจากธรรมชาติ ในบทนี้จะทำการวิเคราะห์ถึงมาตรการทางกฎหมายต่างประเทศที่จะนำมาปรับใช้กับประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับกรณีเมื่อเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัย

4.1 เรื่องคำนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สิ่งที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงาน มุ่งหวังและต้องการอย่างยิ่งเพื่อตอบแทนในการทำงานให้แก่นายจ้างนั้นก็คือ ค่าจ้าง หากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยปราศจากสิ่งดังกล่าวแล้วลูกจ้างย่อมไม่มีจิตใจและกำลังที่จะทำงานต่อไป อันจะส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ลูกจ้างได้ทำนั้นด้วยประสิทธิภาพลงไปด้วย ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพื่อการทำงานให้แก่ตน หรือแม้กระทั่งมิได้ทำงานให้แก่นายจ้าง แต่เหตุที่ไม่ได้ทำงานให้นั้นมิใช่ความผิดของลูกจ้างด้วย

จากคำนิยามในกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น “ค่าจ้าง” ให้หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และ วันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

หลักเกณฑ์ของเงินที่จะเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต้องดูเจตนาและลักษณะการจ่ายประกอบ ดังนี้

- (1) เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง
- (2) จ่ายเพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันเวลาปกติ รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(3) การจ่ายไม่คำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกจ้างจะนำไปใช้และไม่มีเงื่อนไขในการจ่าย

(4) ต้องไม่ใช่เงินรางวัลหรือสวัสดิการหรือเงินจูงใจ

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเท่านั้น ดังนั้น สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินจึงไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องพัก ประกันภัย อุปกรณ์ป้องกันภัย รองเท้า ถุงมือ เป็นต้น

การตกลงกฎหมายไม่ได้กำหนด แบบหลักเกณฑ์ไว้ ดังนั้น การตกลง ไม่ว่าจะตกลงด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ หรือ โดยพฤติกรรมหรือโดยปริยายก็ได้ ส่วนในเรื่องผู้จ่ายต้องเป็นนายจ้าง ผู้รับต้องเป็นลูกจ้าง ดังนั้น ผู้อื่นหรือบุคคลที่ไม่ได้รับมอบอำนาจ หรือมีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง จ่ายค่าจ้างแทนนายจ้างไม่ได้ ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้าง ในทางตรงกันข้าม ผู้รับต้องเป็นลูกจ้าง ค่าจ้างถือเป็นสิทธิเฉพาะบุคคล พนักงานคนอื่น บุคคลอื่นรับค่าจ้างแทนไม่ได้ หรือจ่ายด้วยวิธีการอื่น โดยที่ลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วยไม่ได้ ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างโดยชอบ เว้นแต่การรับมรดกของทายาท

จากคำนิยามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จะเห็นได้ว่า “ค่าจ้าง” นอกจากจะหมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อตอบแทนที่ทำงานให้แก่นายจ้าง แล้วยังหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และในวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นกรณีของเงินที่กำหนดในมาตรา 75 ที่ให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างกรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว จึงถือว่าเป็นค่าจ้างประเภทหนึ่งตามความหมายนี้ด้วย เช่นเดียวกันกรณีของการเกิดเหตุสุดวิสัย หรืออุทกภัย ในระหว่างหยุดงานชั่วคราวนั้นลูกจ้างสมควรได้รับเงินตามมาตรา 75 นี้ด้วย เพราะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมิใช่ความผิดของลูกจ้าง ถึงแม้จะมีข้อความผิดของนายจ้างด้วยก็ตาม แต่โดยหลักทั่วไปแล้ว นายจ้างต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างด้วย ซึ่งเงินในที่นี้ น่าจะหมายรวมอยู่ในความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ด้วยเช่นกัน ส่วนในกรณีที่มาตรา 75 กำหนดให้จ่ายเงิน ให้แก่ลูกจ้าง ร้อยละ 75 ในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งเงินดังกล่าวนี้ก็น่าจะหมายความถึงค่าจ้างนั่นเอง

ดังนั้นการคำนวณเงินในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวให้แก่ลูกจ้างนั้น ก็ต้องคำนวณจากฐานของค่าจ้างเป็นหลัก อนึ่งกรณีการจ่ายเงินร้อยละ 75 ตามมาตรา 75 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้เขียนได้มีความเห็นแย้งไว้ว่า ควรปรับการจ่ายเงินดังกล่าวเป็นร้อยละร้อย โดยคำนวณจากค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ

4.2 เรื่องการให้ลูกจ้างลาหยุดเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีเกิดเหตุสุดวิสัย (อุทกภัย)

กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้อยู่ฉบับปัจจุบันนั้น ได้กำหนดประเภทของ “วันลา” ไว้ดังนี้ อันได้แก่ ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร ดังนั้น จากประเภทของวันลาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าลูกจ้างย่อมมีสิทธิลาเพื่อความจำเป็นต่างๆ แล้วแต่กรณีได้ ซึ่งการลาดังกล่าวนั้นเป็นสิทธิของลูกจ้าง ที่นายจ้างย่อมไม่มีอำนาจในการกีดกันหรือจำกัดสิทธิที่พึงมีของลูกจ้างดังกล่าวลดน้อยด้อยลง มิฉะนั้นจะเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งวันลาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นไม่ว่าจะเป็นวันลาป่วย (กำหนดไว้ในมาตรา 32 ประกอบมาตรา 57 กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างลาได้ 30 วันทำงานในหนึ่งปี) วันลาเพื่อรับราชการทหาร (ตามมาตรา 35 ประกอบมาตรา 58 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารได้ ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน) ลาเพื่อฝึกอบรม (ตามมาตรา 36 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ 30 วันในหนึ่งปี) หรือแม้กระทั่งลาเพื่อคลอดบุตรนั้น (มาตรา 41 กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน ตามความเป็นจริง) กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดระบุชัดเป็นที่แน่นอนปราศจากความคลุมเครือไม่ต้องตีความ คือระบุจำนวนวันลาไว้ชัดเจนที่สามารถให้ลูกจ้างลาเพื่อการต่างๆ ได้ แต่เป็นที่น่าแปลกใจและทำให้เกิดปัญหาที่ตามมา ก็คือกรณีการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นของลูกจ้างตามมาตรา 34 ที่กล่าวว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” ซึ่งเห็นได้ว่าบทบัญญัติตามมาตรา 34 ดังกล่าวนั้น มิได้กำหนดจำนวนวันที่ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นไว้ ว่าสามารถให้ลูกจ้างลาได้กี่วัน กี่เดือน กี่ปี บอกแต่เพียงว่าให้ไปไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งน่าจะไม่เป็นธรรมอย่างยิ่งกับตัวลูกจ้าง เพราะข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น ในทางปฏิบัติผู้ที่มีสิทธิกำหนดคือนายจ้าง ส่วนลูกจ้างจะตกอยู่อยู่ในฐานะที่ด้อยกว่า จำเป็นต้องยอมปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวโดยปริยาย

โดยในเรื่องนี้มีกรณีตัวอย่างที่พบเจอ ซึ่งลูกจ้างเป็นผู้ใช้แรงงานได้รับผลกระทบอย่างหนักและเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เมื่อปลายปี 2554 นั้นเอง ที่เมื่อเหตุการณ์ภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัยได้เกิดขึ้นในระหว่างนั้น นายจ้างไม่สามารถเปิดโรงงานเพื่อผลิตสินค้า และบริการได้

ดังนั้น นายจ้างจึงได้อาศัยช่องว่างของบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 34 ซึ่งมีความไม่ชัดเจน มาเป็นประโยชน์แก่ตน โดยการถือโอกาสไม่ให้ลูกจ้างลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็น เพราะกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ แต่รายละเอียดของการลาจะเป็นประการใด กฎหมายบอกว่าเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นั้นย่อมหมายความว่า นายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดรายละเอียดของการลากิจได้นั่นเอง

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภายหลังจากการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัยขึ้นนั้น เพื่อเป็นการเร่งการผลิตสินค้าให้ทันกับความต้องการของผู้บริโภค นายจ้างหลายแห่งโดยเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีข้อกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ภายหลังจากที่เกิดเหตุอุทกภัย คือห้ามลาเพื่อกิจธุระในปี 2555 ซึ่งไม่เป็นธรรมและเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควร ทั้งที่จริงแล้วเรื่องการลาดังกล่าวเป็นสิทธิของลูกจ้าง ทำให้ในช่วงเวลาดังกล่าวนั้นลูกจ้างไม่สามารถหยุดเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นได้เลย ทั้งที่ในระหว่างนั้นลูกจ้างอาจมีกิจธุระอันจำเป็นต่างๆ มากมาย อาทิเช่น ไปงานศพบิดา มารดา หรือไปร่วมงานแต่งงานของลูก หรือแม้กระทั่งธุระอันจำเป็นอื่นที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่อันปกติสุขของลูกจ้างก็มีอาจลาได้เลย เป็นต้น ซึ่งหากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างนั้น นายจ้างอาจนำเรื่องดังกล่าวมาเป็นข้ออ้างในการไม่จ่ายค่าจ้างหรือหักเงินเดือนลูกจ้าง หรือที่หนักไปกว่านั้นอาจไล่ลูกจ้างออกก็เป็นได้ เช่นเดียวกัน เพราะเหตุที่มาตราดังกล่าวนั้นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างเองเป็นผู้กำหนดขึ้น ซึ่งนายจ้างย่อมกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนให้ได้มากที่สุด ทั้งยังไม่เป็นการผิดกฎหมายอีกด้วย เพราะกฎหมายในมาตราดังกล่าวเปิดช่องเอาไว้ให้นายจ้างสามารถกำหนดเป็นประการใด ก็ได้

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกๆ ฝ่ายและลดการเกิดปัญหาในการใช้การตีความ รวมทั้งเพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในมาตรา 34 โดยกำหนดลงไปให้ชัดเจนว่าจะให้ลูกจ้างหยุดเพื่อทำ กิจธุระอันจำเป็นได้จำนวนกี่วัน เช่นเดียวกับที่ได้บัญญัติไว้ในส่วนของวันลาอื่นๆ เช่น ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน รวมทั้งกรณีเหตุสุดวิสัย เป็นต้น ทั้งนี้ยังช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัยหรือเหตุสุดวิสัย ซึ่งนายจ้างจะไม่ให้ลูกจ้างลาภายหลังจากเกิดเหตุดังกล่าวมิได้อีกด้วย

4.3 เรื่องการจ่ายค่าจ้างเมื่อหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย (อุทกภัย)

เมื่อเกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติธรรมชาติอันเนื่องมาจากเหตุอุทกภัยนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย มาตรา 75 มิได้บัญญัติถึงเรื่องการจ่ายเงินหรือค่าจ้างให้กับลูกจ้างในระหว่างเกิดเหตุดังกล่าว ทำให้เป็นปัญหาโดยนายจ้างมักจะอ้างเอาเหตุอุทกภัยมาเป็นเหตุไม่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง โดยถือว่าเป็นเหตุสุดวิสัย จึงมิใช่เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75

หลักของมาตรา 75 มีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

- (1) นายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเพราะเหตุสำคัญ ที่ถึงขนาดทำให้นายจ้าง ไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ตามปกติ
- (2) เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวซึ่งมิใช่การเลิกปฏิบัติ ต่อลูกจ้างบางคน หรือลดการผลิตลง โดยยังคงมีวันทำงานอยู่
- (3) เหตุหยุดประกอบกิจการมิใช่เหตุสุดวิสัย
- (4) มีการแจ้งล่วงหน้าเป็นหนังสือไม่น้อยกว่า 3 วัน

จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติใน มาตรา 75 ดังกล่าวมีเจตนาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเพื่อมิให้ต้องสูญเสียรายได้ในระหว่างที่มีเหตุจำเป็นและสำคัญที่นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราว โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ร้อยละ 75 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติก่อนการหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อลูกจ้างจะได้มีรายได้ในการดำรงชีพในช่วงที่มีการหยุดกิจการชั่วคราว

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน (มาตรา 75) ให้ความคุ้มครองเฉพาะกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวอันมิใช่เหตุสุดวิสัยเท่านั้น ดังนั้นการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ เช่น อุทกภัยซึ่งนับว่าเป็นเหตุสุดวิสัยชนิดหนึ่ง ทำให้นายจ้างก็ไม่ยอมจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวเนื่องจากอุทกภัย โดยอ้างว่าเป็นเหตุสุดวิสัย ซึ่งเป็นการไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างอย่างยิ่ง

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องปรับแก้ไข มาตรา 75 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ โดยให้หมายรวมถึง การหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย (อุทกภัย) เป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องจ่ายเงินหรือค่าจ้างให้กับลูกจ้างเต็มจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนหยุดกิจการชั่วคราวด้วย

จากเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องนำหลักในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 372 วรรคสอง มาใช้พิจารณาประกอบ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม กล่าวคือ กรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานหรือนายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงาน นายจ้างต้องมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเต็ม

จำนวนให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างและได้มีนิติสัมพันธ์ต่อกัน ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ก็ตาม การจ่ายค่าจ้างกรณีหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัยนั้น ได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาได้ตัดสินไว้ว่าแม้จะเป็นเหตุสุดวิสัยซึ่งมิใช่ความผิดของนายจ้างในการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน เพราะไม่ทำให้การชำระหนี้ต้องตกเป็นพ้นวิสัย กล่าวคือนายจ้างยังมีเงินที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 118/2525) ซึ่งหลักในการวินิจฉัยของศาลดังกล่าวนี้ถือเป็นการตัดสินโดยน่าจะยึดถือเป็นบรรทัดฐานเมื่อหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากเหตุภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัยหรือเหตุสุดวิสัยในเรื่องการจ่ายเงินหรือค่าจ้างอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกันหลักของกฎหมายต่างประเทศดังต่อไปนี้ ได้แก่ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีการบัญญัติในเรื่องการจ่ายค่าจ้างเมื่อนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน (The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam) มาตรา 62 กล่าวคือ หากงานต้องหยุดชะงักลงด้วยเหตุต่างๆ ที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง หรือความผิดของลูกจ้าง เป็นเหตุที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของนายจ้าง หรือเหตุอื่นใดซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ เช่น กรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอันเนื่องมาจากอุทกภัย เป็นต้น ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องร่วมกันตกลงกันในเรื่องค่าจ้าง ซึ่งการตกลงอัตราค่าจ้างกันนั้น ต้องกำหนดอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจะเห็นได้ว่าให้ความสำคัญและเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างอย่างมาก แม้เหตุการณ์ดังกล่าวจะเป็นเหตุสุดวิสัยก็ตาม นายจ้างก็ยังคงต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประเทศไทยควรที่จะนำหลักดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งยังเป็นการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

กรณีตัวอย่างของประเทศที่ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง เมื่อเกิดเหตุสุดวิสัยคือ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี แต่กฎหมายแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมิได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะสำหรับการจ่ายค่าจ้างเมื่อต้องหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากเหตุภัยพิบัติธรรมชาติ แต่สามารถพิจารณาได้จากแนวคำวินิจฉัยของศาล ซึ่งได้นำหลักในการวินิจฉัยตามมาตรา 615 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ในเรื่องสัญญาจ้างแรงงานที่ว่า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเมื่อลูกจ้างพร้อมที่จะทำงาน แต่ไม่สามารถทำงานได้ เพราะเป็นความผิดของนายจ้างที่ไม่ยอมรับการทำงานของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามถ้าลูกจ้างไม่ต้องสูญเสียอะไรไปจากการที่ไม่ต้องทำงานให้กับนายจ้าง เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือได้อะไรมา หรือแกล้งละเลยไม่ชวนขวายหางานอื่นทำ ลูกจ้างต้องนำส่วนนี้มาหักจากค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้าง ประเด็นที่สำคัญที่เห็นจำต้องนำมาปรับใช้กับกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัยหรือเหตุสุดวิสัยในประเทศไทยนั้นคือ กรณีที่นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ ทั้งที่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้ ซึ่งเกิดจากความผิดพลาดในการบริหารธุรกิจของนายจ้าง รวมทั้งเหตุที่ไม่ได้เกิดจากตัวลูกจ้างและ

นายจ้าง เช่น เกิดไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น ศาลสหพันธรัฐของเยอรมัน (Federal Labour Court) ได้มีการตีความว่านายจ้างผู้ซึ่งได้รับประโยชน์ และผลกำไรจากการทำงานจะต้องยอมรับความเสี่ยงนี้เอง (employer's risk) ซึ่งถือว่าอยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง หลักการที่ศาลสหพันธรัฐของเยอรมัน (Federal Labour Court) ได้ให้เหตุผลไว้ นั่น เป็นสิ่งที่นำมาเป็นแนวทางในการลดปัญหาที่เกิดขึ้นกับกรณีของประเทศไทยเมื่อเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ยังมีอีกประเทศหนึ่งที่ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัย นั่นคือ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี โดยกฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ได้กำหนดเรื่องการจ่ายค่าจ้างเมื่อหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากภัยพิบัติธรรมชาติว่า “หากธุรกิจต้องหยุดชะงักลงเนื่องจากเหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยในวันทำงาน เช่น อุทกภัย หรือสงคราม กรณีนี้นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างน้อยกว่า ร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยในวันทำงานได้ หากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ดังจะเห็นได้ว่าอัตราการจ่ายค่าจ้างของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ในกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาตินั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้บังคับ และยังช่วยลดปัญหาการโต้แย้งว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างหรือไม่ และได้รับในอัตราเท่าใด ซึ่งประเทศไทยน่าจะนำมาเป็นแบบอย่างในการบัญญัติกฎหมายในเรื่องอัตราการจ่ายค่าจ้างเมื่อเกิดภัยพิบัติธรรมชาติเพื่อให้เกิดความชัดเจน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติหรืออุทกภัยขึ้นนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยยังมีได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ในเรื่องการจ่ายเงินหรือค่าจ้างให้กับลูกจ้างในระหว่างเกิดภัยพิบัติธรรมชาติหรืออุทกภัยดังกล่าว ทำให้นายจ้างถือโอกาสไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง หรือจ่ายให้ไม่เต็มอัตราที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ อันทำให้ลูกจ้างซึ่งมีรายได้น้อยและไม่มียอดเงินใดๆ ในชีวิตเลยต้องรับภาระอย่างหนักในช่วงเวลาที่ลำบากที่สุด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แม้กรณีที่หยุดกิจการชั่วคราวนั้นจะเป็นเหตุสุดวิสัยก็ตาม และอัตราค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้ลูกจ้าง ในระหว่างกรณีดังกล่าว ก็ต้องจ่ายให้ลูกจ้างเต็มตามอัตราที่ลูกจ้างได้รับตามปกติก่อนเกิดเหตุสุดวิสัยหรืออุทกภัยตลอดเวลาที่เกิดเหตุอุทกภัยนั้น

4.4 เรื่องการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย (อุทกภัย)

คำว่า “ค่าชดเชย” นั้น มีการกำหนดความหมายอยู่ในมาตรา 5 ซึ่งหมายถึง “เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง”

ค่าชดเชยจึงเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง ถ้านายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างลาออกจากงานไป ทิ้งงานไปหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งประเด็นดังกล่าวหากนายจ้างเอามาเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ (อุทกภัย) นั้นเพราะลูกจ้างไม่มาทำงานสามวันทำงานติดต่อกัน ลูกจ้างย่อมได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง ทั้งที่เจตนาที่แท้จริงของนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างออกจากงานอยู่แล้ว

อนึ่งค่าชดเชยนั้นลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับต่อเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ถ้ายังไม่มี การเลิกจ้างดังเช่นกรณีนายจ้างได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง แต่นายจ้างยังไม่มีคำสั่งเลิกจ้างหรือบอกเลิกจ้าง ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย

ในขณะที่เดียวกันเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวาระอื่นและมีชื่อเรียกต่างๆ กัน โดยมีได้มีวัตถุประสงค์ที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างเงินจำนวนนั้นก็มิใช่ค่าชดเชย เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้างออกจากงานอาจจะมีหลายชื่อเรียกด้วยกัน เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินสะสม เงินกองทุนสงเคราะห์ เป็นต้น ซึ่งเงินเหล่านี้ แม้นายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ออกงานเพราะเลิกจ้างด้วยก็ตามแต่โดยเจตนามิได้มีลักษณะที่จะจ่ายในทำนองเดียวกันกับการจ่ายค่าชดเชย เงินจำนวนดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าชดเชย แม้จะมีจำนวนมากกว่าค่าชดเชยก็ตาม โดยต้องถือหลักไว้ว่า ถ้าเงินจำนวนใดมีลักษณะในการจ่าย หลักเกณฑ์การจ่าย และเงื่อนไขการจ่ายเช่นเดียวกับค่าชดเชยแล้ว ก็ถือว่าเป็นค่าชดเชยได้ แต่ถ้าเงินจำนวนนั้นมีลักษณะการจ่าย มีวัตถุประสงค์ในการจ่ายแตกต่างไปจากค่าชดเชย เช่น นายจ้างจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงานไม่ว่าเกษียณอายุ ลาออกหรือตาย มิใช่จ่ายให้เฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง เงินจำนวนนั้นก็มิใช่ค่าชดเชย

อย่างไรก็ดีกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยมิได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะว่า ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าไม่มีเหตุอันสมควรและเป็นธรรม ดังนั้นนายจ้างย่อมสามารถเลิกจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ทุกเมื่อ รวมถึงกรณีที่เกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติ (อุทกภัย) ด้วย การกระทำดังกล่าวของนายจ้างทำให้ไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างอย่างยิ่ง ซึ่งทำให้นายจ้างหลายรายถือโอกาสใช้ช่องว่างของกฎหมายดังกล่าว เลิกจ้างลูกจ้าง โดยการไม่ให้ลูกจ้างทำงานเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติ

ทั้งที่สถานที่ทำงานมิได้ถูกผลกระทบ หรือได้รับผลกระทบเพียงเล็กน้อย แต่ไม่เป็นการขัดขวางในการทำงาน รวมทั้งการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตรา ร้อยละ 75 ของค่าจ้างที่ได้รับในเวลาทำงาน โดยไม่ได้มีเจตนาจะช่วยเหลือลูกจ้าง แต่เป็นการลดภาระ ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของคนที่ขาดทุนอยู่ โดยเอาเหตุผลของการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติมาเป็นข้ออ้างให้ลูกจ้างรับภาระ หากเมื่อลูกจ้างรับภาระไม่ไหวก็จะออกจากงานไปเองโดยไปหางานอื่นทำที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ ซึ่งกรณีที่นายจ้างกระทำได้กล่าว เป็นการกระทำที่ไร้นุชยธรรมอย่างยิ่ง มิได้คำนึงถึงเลยแม้แต่น้อยว่าลูกจ้างเป็นผู้ช่วยเหลือต้นมาโดยตลอด แต่เมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติขึ้นกลับทอดทิ้งให้ลูกจ้างรับภาระดังกล่าวเพียงฝ่ายเดียว

กรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัยหรืออุทกภัยกับนายจ้าง สถานประกอบการ หรือโรงงานของนายจ้าง นายจ้างมักอ้างเหตุสุดวิสัยดังกล่าวเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ ที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง และไม่มีเหตุอันสมควรที่จะกระทำการดังกล่าว เพราะเหตุที่มาตรา 118 วรรคสองแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้แต่เพียงว่า “การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป” นายจ้างยังผูกพันที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง โดยถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ดังนั้นกรณีเหตุอุทกภัย จึงอาจหมายรวมถึงเหตุอื่นใดและหมายรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ตามที่กำหนดไว้ในวรรคสองของมาตรา 118

ด้วยเหตุผลข้างต้นจึงอาจสรุปได้ว่า เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัยหรือเหตุสุดวิสัย ถือว่านายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ดังนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างอันสอดคล้องกับหลักกฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยของนานาอารยประเทศที่กล่าวว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าไม่มีเหตุอันสมควรและเป็นธรรม” เช่น ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส ซึ่งได้กำหนดหลักในเรื่องดังกล่าวไว้ว่า “การเลิกจ้างลูกจ้างกระทำโดยมิได้ปฏิบัติตามวิธีการดำเนินการที่กำหนดไว้ในส่วนนี้ แต่กระทำโดยมิสาเหตุที่เป็นจริงและสมควรศาลจะให้นายจ้างปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้ และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นเงินจำนวนไม่เกินค่าจ้าง 1 เดือน แต่หากการเลิกจ้างเกิดจากสาเหตุที่ไม่เป็นจริงและสมควร ศาลอาจกำหนดข้อเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานกับนายจ้างในตำแหน่งเดิม โดยยังคงมีสิทธิและหน้าที่ตามที่เคยมีอยู่เดิม หากนายจ้างและลูกจ้างไม่ยอมรับข้อเสนอดังกล่าวศาลต้องมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 6 เดือน”

จากหลักกฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเป็นการสอดคล้องกับมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ของไทยที่วางหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้ “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้น ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา” ด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้เพราะเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติ (อุทกภัย) ขึ้นนั้น นายจ้างมักจะถือโอกาสไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานทั้งที่โรงงานสามารถเปิดทำการได้ตามปกติ หากแต่เหตุผลที่แท้จริงที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานเพราะนายจ้างอาจประสบปัญหาภายใน เช่น ขาดทุน ไม่มีผู้สั่งคำสั่งสินค้าเลยได้นำเอาเหตุนี้มาท้วงติงเป็นข้ออ้างเพื่อลดต้นทุนของตน ซึ่งเมื่อลูกจ้างไม่มาทำงานนายจ้างก็อ้างเหตุไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างทำให้ลูกจ้างจำต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด จึงต้องหางานที่อื่นทำ ทำให้นายจ้างจึงนำเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยปริยายเพราะไปทำงานให้แก่ นายจ้างอื่นในระหว่างที่สัญญาจ้างยังมีอยู่ ทำให้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งเหตุผลที่แท้จริงดังกล่าวคือ นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างออกจากงาน โดยทางอ้อมเพื่อให้ตนได้รับประโยชน์จากการไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั่นเอง ขณะเดียวกันกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติห้ามไม่ให้ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ (อุทกภัย) ทำให้เกิดช่องว่างเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น นายจ้างจึงถือเอาช่องว่างนั้นเป็นประโยชน์แก่ตน ซึ่งหลักการของ มาตรา 75 นั้นมีลักษณะที่จะพิจารณาถึงผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้างมากกว่าที่จะคำนึงถึงความชอบธรรมที่ฝ่ายลูกจ้างจะได้รับ อันเนื่องมาจากการหยุดกิจการชั่วคราว ทำให้นายจ้างถือโอกาสใช้สิทธิของตนมีอยู่โดยไม่สุจริต ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ากรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในช่วงภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัยนั้น จะต้องได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้างจากนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเต็มจำนวนเช่นเดียวกับในช่วงภาวะปกติ

4.5 เรื่องการส่งเงินสมทบตามกฎหมายประกันสังคมกรณีเกิดภัยธรรมชาติอุทกภัย

หลักของกฎหมายประกันสังคมที่นานาอารยประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ยึดถือปฏิบัติกันนั้นคือหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐต้องช่วยกันดูแลลูกจ้างผู้ซึ่งเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศซึ่งมีประเด็นปัญหาเมื่อเกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัยที่ผ่านมาเมื่อปลายปีพุทธศักราช 2554 นั้นหากไม่สามารถส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมได้ในระหว่างที่เกิดเหตุภัยพิบัติดังกล่าวแล้ว จะถือว่าลูกจ้างขาดจากการเป็นผู้ประกันตนหรือไม่

ซึ่งในกฎหมายประกันสังคมมิได้กำหนดไว้ แต่มีหลักใหญ่ๆ ที่ปรากฏอยู่ในมาตรา 46 ซึ่งหากพิจารณาจากบทบัญญัติในมาตราดังกล่าวนั้น ที่ผู้เขียนได้กล่าวถึงไว้แล้วในบทที่ 3 จะเห็นได้ว่า มิได้มีการยกเว้นไว้ว่าเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติแล้วนั้น สามารถที่จะส่งเงินสมทบภายหลังเหตุการณ์ดังกล่าวได้ผ่านพ้นไปแล้วได้ รวมทั้งลดหรืองดเว้นให้ไม่ต้องส่งเงินสมทบในช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวได้ ทำให้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างต้องรับภาระหนักในช่วงเวลาที่เดือดร้อนที่สุด ทั้งอาจทำให้ลูกจ้างขาดจากการเป็นผู้ประกันตนด้วยก็ได้

ดังนั้น ในประเด็นดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่าในกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ จำต้องมีการแก้ไขปรับปรุง มาตรา 46 ให้มีการงดเว้น ผ่อนผัน หรือขยายระยะเวลาส่งเงินสมทบกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัย จนกว่าเหตุการณ์ภัยพิบัติจะสิ้นสุดลง เพื่อเป็นแบ่งเบาภาระของลูกจ้างในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

กล่าวโดยสรุป ปัญหาในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง การเลิกจ้างหรือการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการส่งเงินสมทบตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยนั้น ยังคงเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน ที่ยังหาแนวทางการแก้ไขไม่ได้ในประเด็นดังต่อไปนี้ ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากเหตุภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัย ว่าจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราเท่าใดซึ่งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติในเรื่องดังกล่าวเอาไว้ ส่งผลให้นายจ้างถือเอาเหตุดังกล่าวจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่เต็มจำนวนค่าจ้างที่ได้รับ หรือไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเลยโดยอ้างภัยพิบัติธรรมชาติอันเป็นเหตุสุดวิสัย ส่วนในเรื่องของค่าชดเชยจากการเลิกจ้างนั้นเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติ นายจ้างก็ได้เลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่เกิดอุทกภัยโดยอ้างว่าลูกจ้างไปทำงานที่อื่นเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวนั้นส่งผลให้สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสิ้นสุดลง ซึ่งการที่ไม่มีความคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้โดยแจ้งชัดทำให้นายจ้างถือเอาเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง และการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติจะถือว่าลูกจ้างขาดจากการเป็นผู้ประกันตน และจะไม่ได้รับสิทธิต่างๆ ที่มีตามกฎหมายประกันสังคม

หรือไม่ ซึ่งกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยนั้นก็มิได้บัญญัติไว้โดยชัดเจน ทำให้เข้าใจได้ว่า หากไม่ได้ส่งเงินสมทบภายในระยะเวลาที่กำหนดย่อมขาดจากการเป็นผู้ประกันตน และเสียสิทธิต่างๆ ที่ควรจะได้รับจากการเป็นผู้ประกันตนไปด้วย ดังนั้นจึงควรที่จะนำหลักกฎหมายในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในกรณีหยุดกิจการชั่วคราวเมื่อเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัย และการจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างในกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมทั้งการส่งเงินสมทบกรณีที่เกิดภัยพิบัติธรรมชาติของประเทศต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมาปรับใช้ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้หลักเกณฑ์ในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง และการส่งเงินสมทบเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัยมีความชัดเจน และสมบูรณ์มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งยังเป็นการยกระดับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องดังกล่าวให้ทัดเทียมประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้า อันจะส่งผลดีกับภาพลักษณ์ของประเทศไทยต่อการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง

4.6 แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth Interviews) เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ ศึกษาเฉพาะการจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย และการจ่ายเงินสมทบกรณีอุทกภัย

ในส่วน of ลูกจ้างจำนวน 7 คน

ตารางที่ 4.1 เพศของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	4	57	
หญิง	3	43	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.1 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57 ส่วนน้อยเป็นเพศหญิงร้อยละ 43

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.2 อายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
15-30 ปี	2	29	
31-45 ปี	3	42	
46-60 ปี	2	29	
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาอยู่ในระหว่าง 15-30 ปี และ 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 และอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปไม่มี

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 34-45 ปี

ตารางที่ 4.3 ประเภทกิจการที่ประกอบอาชีพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
บริษัท	2	29	
โรงงาน	4	57	
ห้างร้าน	1	14	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นพนักงานโรงงานคิดเป็นร้อยละ 57 เป็นพนักงานบริษัทคิดเป็นร้อยละ 29 และพนักงานห้างร้านคิดเป็นร้อยละ 14

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่พนักงานโรงงาน นอกจากนั้นเป็นพนักงานบริษัท และพนักงาน ห้างร้านตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับการประสอูทกภัยเนื่องจากการทำงาน

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เคยมีประสอูทกภัย	6	90	ส่วนใหญ่เป็นกรณีน้ำท่วมโรงงานเกิดขึ้นโดยกะทันหันตั้งตัวไม่ทัน และยังไม่ได้เตรียมการ 5 ใน 6 ของลูกจ้างดังกล่าว ส่วนที่เหลือได้รับผลกระทบในส่วนของที่พักอาศัยของลูกจ้างที่อยู่ในโรงงานถูกน้ำท่วม
2. ไม่เคยมีประสอูทกภัย	1	10	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 90 เคยประสอูทกภัยเนื่องจากการทำงานทั้งหมด และส่วนน้อยร้อยละ 10 ไม่เคยประสอูทกภัยเนื่องจากการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เคยประสอูทกภัยเนื่องจากการทำงาน พร้อมทั้งได้ให้เหตุผลว่าน้ำท่วมที่เกิดขึ้นนั้นเกิดอย่างกะทันหัน ยังไม่ทันได้เตรียมการ และลูกจ้างบางส่วนได้รับผลกระทบเนื่องจากที่พักอาศัยในโรงงานถูกน้ำท่วม

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากอุทกภัยในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นควรให้จ่ายเท่ากับเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ	7	100	ค่าครองชีพไม่ได้ลดลง ทั้งค่าใช้จ่ายยังเพิ่มมากขึ้นในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย หากได้รับค่าจ้างไม่เต็มตามปกติ ตนและครอบครัวจะต้องรับภาระอย่างหนัก
2. เห็นควรให้จ่ายเท่ากับร้อยละ 75 ของเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ	0	0	
3. ความคิดเห็นอื่นๆ	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างในวันทำงานปกติ เมื่อหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากน้ำท่วม

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้จ่ายค่าจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างรายวันตามปกติ โดยให้เหตุผลว่า ค่าครองชีพของลูกจ้างในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัยไม่ได้ลดลง ทั้งค่าใช้จ่ายต่างๆ ก็ยังเพิ่มมากขึ้น หากตนได้รับค่าจ้างไม่เต็มตามปกติ ตนและครอบครัวจะต้องรับภาระอย่างหนัก

ตารางที่ 4.6 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัยลูกจ้างควรที่จะได้รับการงดเว้น ขยาย หรือลดอัตราการจ่ายเงินสมทบตามกฎหมายประกันสังคมหรือไม่อย่างไร

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นว่าควรให้งดเว้นการส่งเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย	7	100	โดยให้งดเว้นในช่วงระยะเวลาที่เกิดเหตุอุทกภัยจนกว่าเหตุการณ์จะคลี่คลาย
2. เห็นว่าควรให้ขยายระยะเวลาการส่งเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย	0	0	
3. เห็นว่าควรให้ลดอัตราการส่งเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นว่าการให้งดเว้นการส่งเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้มีการงดเว้นการส่งเงินสมทบ โดยให้เหตุผลว่าระยะเวลาในการงดเว้นนั้น จนกว่าเหตุการณ์อุทกภัยจะคลี่คลายไป

ตารางที่ 4.7 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย (เห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร)

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดอุทกภัย	7	100	เพื่อให้มีเงินช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดอุทกภัยอย่างทันที และรวดเร็ว
2. ไม่เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดอุทกภัย	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.7 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย โดยได้ให้เหตุผลคือ เพื่อที่จะนำเงินของกองทุนดังกล่าวนี้มาใช้ในการช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างได้อย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 4.8 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในกรณีเกี่ยวกับให้มีผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย

ผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. ให้ลูกจ้างและนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนร่วมกัน	0	0	
2. ให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน	7	0	เพื่อความมั่นคง และลดปัญหาในกรณีที่นายจ้างไม่สุจริต
3. ไม่ออกความคิดเห็น	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.8 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด เห็นควรมีให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรมีให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน โดยให้เหตุผลว่าเพื่อความมั่นคงของกองทุน และเพื่อลดปัญหากรณีที่นายจ้างไม่สุจริต

ตารางที่ 4.9 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กับกรณีการงดเว้นการเก็บภาษีตามประมวล รัษฎากรของลูกจ้างในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นด้วยให้มีการงดเว้นการเก็บ ภาษี	7	100	เป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อน แก่ลูกจ้างทางอ้อม
2. ไม่เห็นด้วยให้มีการงดเว้นการ เก็บภาษี	0	0	
3. อื่นๆ	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นด้วยให้มีการ งดเว้นการเสียภาษีเมื่อเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้มีการงดเว้นการเสียภาษี โดยให้เหตุผลว่า เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง

ตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เห็นควรให้ในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัยนายจ้างสามารถเลิกจ้าง ลูกจ้างได้หรือไม่ อย่างไร

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่ ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย	0	0	
2. ไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้	7	100	ไม่เป็นธรรมต่อตัวลูกจ้างและเป็นการ ซ้ำเติมความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง และหาก จำต้องเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างเกิดเหตุ อุทกภัย นายจ้างจะต้องหามาตรการ อื่นเป็นการช่วยบรรเทาหรือชะลอการ เลิกจ้างไปก่อน เพื่อให้ลูกจ้างยังมีรายได้ อยู่ในระหว่างประสบเหตุการณ์ดังกล่าว
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.10 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยที่ นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้เมื่อเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้เมื่อเกิดเหตุอุทกภัย โดยให้เหตุผลว่าเป็นการไม่เป็นธรรม และเป็นการซ้ำเติมความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง และหากจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรจะต้องหามาตรการบรรเทาหรือชะลอการเลิกจ้างมาใช้ บังคับ เพื่อให้ลูกจ้างยังคงมีรายได้อยู่ในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย

ตารางที่ 4.11 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวันลาจิจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 34 ที่กำหนดว่า การลาจิจของลูกจ้างให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (เห็นด้วยหรือไม่อย่างไร)

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. กรณีไม่เห็นด้วย	7	100	ให้กำหนดไว้ให้ชัดเจนว่าในปีหนึ่งให้ลูกจ้างสามารถลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน เพราะภายหลังจากเกิดเหตุน้ำท่วม นายจ้างอาจถือโอกาสไม่ให้ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระ อันเป็นการไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เพราะเป็นสิทธิของลูกจ้างที่สามารถลาได้ หากลูกจ้างมีความจำเป็นไม่ว่าช่วงเวลาใดก็ตาม
2. กรณีเห็นด้วย	0	0	
3. อื่นๆ	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.11 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยที่บัญญัติในเรื่องการลาจิจให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยกับการลาจิจให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยให้เหตุผลว่า ควรที่จะกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่าปีหนึ่งให้ลูกจ้างสามารถลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นได้ อย่างน้อยปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน เพื่อป้องกันนายจ้างถือโอกาสที่จะไม่ให้ลูกจ้างลาเพื่อทำกิจธุระภายหลังเกิดเหตุอุทกภัย เพราะเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะลาเมื่อใดก็ได้ หากมีกิจธุระอันจำเป็น

ในส่วนของนายจ้าง จำนวน 7 คน

ตารางที่ 4.12 เพศของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	4	57	
หญิง	3	43	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.12 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57 ส่วนน้อยเป็นเพศหญิงร้อยละ 43

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.13 อายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
15-30 ปี	2	29	
31-45 ปี	1	14	
46-60 ปี	4	57	
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.13 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาอายุระหว่าง 15-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 และส่วนน้อยอายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 14

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-60 ปี

ตารางที่ 4.14 อาชีพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
บริษัท	1	14	
โรงงาน	4	57	
ห้างร้าน	2	29	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.14 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของโรงงานคิดเป็นร้อยละ 57 ส่วนน้อยเป็นเจ้าของบริษัทคิดเป็นร้อยละ 14

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของโรงงาน นอกจากนั้นจะเป็นผู้ประกอบการห้างร้าน และเจ้าของบริษัทตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับการประสบอุทกภัยเนื่องจากการทำงาน

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เคยมีประสบการณ์	6	90	
2. ไม่มีเคยประสบการณ์	1	10	แต่ได้รับผลกระทบเพราะบริเวณใกล้เคียงเกิดน้ำท่วม อันทำให้การดำเนินกิจการของตนเป็นไปโดยไม่ราบรื่น
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.15 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 90 เคยประสบเหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงานทั้งหมด และส่วนน้อยร้อยละ 10 ไม่มีเคยประสบเหตุการณ์อุทกภัยเนื่องจากการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เคยประสบเหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงาน

สำหรับผู้ที่ไม่เคยประสบเหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนน้อยนั้นได้ให้เหตุผลว่า แม้ไม่เคยประสบอุทกภัย แต่ได้รับผลกระทบเพราะบริเวณใกล้เคียงเกิดน้ำท่วมอันทำให้การดำเนินกิจการของตนเป็นไปได้โดยไม่ราบรื่น

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากอุทกภัยในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นควรให้จ่ายเท่ากับเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ	5	70	เพื่อเป็นการช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระแก่ลูกจ้างในยามเดือดร้อน
2. เห็นควรให้จ่ายเท่ากับร้อยละ 75 ของเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ	1	15	
3. ความคิดเห็นอื่นๆ	1	15	ไม่ควรจ่ายเพราะไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.16 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 71 เห็นควรให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างในวันทำงานปกติ เมื่อหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากน้ำท่วม และเห็นควรให้จ่ายในอัตราร้อยละ 75 ของเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ รวมทั้งไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเลยคิดเป็นร้อยละ 15 ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นควรให้จ่ายค่าจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างรายวันตามปกติ โดยให้เหตุผลว่าเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระแก่ลูกจ้างในยามเดือดร้อน

ส่วนความคิดเห็นอื่นๆ ซึ่งเป็นส่วนน้อยได้ให้เหตุผลว่าไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเลยเพราะไม่ได้ทำงานให้แก่ตน

ตารางที่ 4.17 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย นายจ้าง ควรที่จะได้รับการงดเว้น ขยาย หรือลดอัตราการจ่ายเงินสมทบตามกฎหมายประกันสังคมหรือไม่ อย่างไร

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นว่าควรให้งดเว้นการส่งเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย	7	100	เป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง และเป็นการแสดงความเอาใจใส่จากภาครัฐ ในยามเกิดเหตุการณ์อุทกภัย
2. เห็นว่าควรให้ขยายระยะเวลาการส่งเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย	0	0	
3. เห็นว่าควรให้ลดอัตราการส่งเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.17 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้มีการงดเว้นการส่งเงินสมทบเมื่อเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้มีการงดเว้นการส่งเงินสมทบ โดยให้เหตุผลว่าเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง และแสดงถึงความเอาใจใส่จากภาครัฐ ในยามเกิดอุทกภัย

ตารางที่ 4.18 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย (เห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร)

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดอุทกภัย	7	100	เป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ นายจ้างยามเกิดเหตุอุทกภัยว่าจะมีเงินในการช่วยเหลือ
2. ไม่เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดอุทกภัย	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.18 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัย โดยให้เหตุผลว่าเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ตนในกรณีเกิดอุทกภัยว่าจะมีเงินช่วยเหลือ

ตารางที่ 4.19 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในกรณีเกี่ยวกับให้มีผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย

ผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. ให้ลูกจ้างและนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนร่วมกัน	0	0	
2. ให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน	7	100	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.19 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนให้ความช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน

ตารางที่ 4.20 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กับกรณีการงดเว้นการเก็บภาษีตามประมวลรัษฎากรของนายจ้างในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นด้วยให้มีการงดเว้นการเก็บภาษี	7	100	- ให้นำค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมโรงงานสามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีได้ - ให้งดเว้นการเสียภาษีในปีนั้นๆ ที่เกิดเหตุอุทกภัย
2. ไม่เห็นด้วยให้มีการงดเว้นการเก็บภาษี	0	0	
3. อื่นๆ	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.20 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นด้วยให้มีการงดเว้นการเสียภาษีเมื่อเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้มีการงดเว้นการเสียภาษี โดยให้เหตุผลว่าควรให้สามารถนำค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมโรงงานนั้นนำมาหักภาษีได้ด้วย และในส่วนระยะเวลาในการงดเว้นภาษีนั้นควรให้มีการงดเว้นการเสียภาษีในปีที่เกิดเหตุอุทกภัย

ตารางที่ 4.21 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัยนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ อย่างไร

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย	0	0	
2. ไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้	7	100	เป็นการซ้ำเติมลูกจ้างผู้ซึ่งได้ทำประโยชน์ให้แก่ตนตลอดมา และเป็นการผิดจรรยาบรรณ
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.21 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้เมื่อเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้เมื่อเกิดอุทกภัย โดยให้เหตุผลว่าเป็นการซ้ำเติมลูกจ้างผู้ซึ่งได้ทำผลประโยชน์ให้แก่ตนมาโดยตลอด และเป็นการผิดจรรยาบรรณ

ตารางที่ 4.22 ในมาตรา 34 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเกี่ยวกับวันลาจั้นนั้น ได้กำหนดไว้ว่า ให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. กรณีไม่เห็นด้วย	4	57	ให้กำหนดไว้ให้ชัดเจนว่าในปีหนึ่งให้ลูกจ้างสามารถลาเพื่อทำกิจธุระธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่เกินกี่วันทำงานเพื่อป้องกันปัญหา และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
2. กรณีเห็นด้วย	3	43	เพราะการลากิจของลูกจ้างบางกรณีอาจไม่จำเป็น ดังนั้นจึงต้องเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถึงจะลาจได้
3. อื่นๆ	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.22 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 57 ไม่เห็นด้วยที่บัญญัติในเรื่องการลาจให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และส่วนน้อยร้อยละ 43 เห็นด้วยที่บัญญัติในเรื่องการลาจให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการลาจให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

สำหรับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนน้อยที่เห็นด้วยนั้น ได้ให้เหตุผลว่าการลาจในบางกรณีของลูกจ้างนั้นไม่มีเหตุผลที่จำเป็น ดังนั้นจึงต้องเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถึงจะสามารถลาจได้

ในส่วนของนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย จำนวน 7 คน

ตารางที่ 4.23 เพศของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	5	71	
หญิง	2	29	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.23 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 71 ส่วนน้อยเป็นเพศหญิงร้อยละ 29

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.24 อายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
15-30 ปี	0	0	
31-45 ปี	5	71	
46-60 ปี	2	29	
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.24 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 71 รองลงมาอยู่ระหว่าง 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 29

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 34-45 ปี

ตารางที่ 4.25 อาชีพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
อาจารย์	2	29	
นักวิชาการของราชการ	3	42	
ทนายความ	2	29	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.25 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการของราชการคิดเป็น ร้อยละ 42 เป็นอาจารย์และทนายความคิดเป็นร้อยละ 29

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการของราชการ นอกจากนั้นเป็นอาจารย์และทนายความในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน

ตารางที่ 4.26 ประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับการประสบเหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงาน

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เคยมีประสบการณ์	5	71	
2. ไม่มีประสบการณ์	2	29	แต่ได้รับผลกระทบเพราะเหตุที่พักอาศัยถูกน้ำท่วม จึงไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติ ต้องย้ายที่พักอาศัยชั่วคราวจนกว่าน้ำจะลดระดับลง
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.26 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 71 เคยมีประสบการณ์เหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงาน และส่วนน้อยร้อยละ 29 ไม่มีประสบการณ์อุทกภัยเนื่องจากการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์เหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงาน ส่วนน้อยที่ไม่เคยมีประสบการณ์เหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงานนั้น แต่ได้รับผลกระทบโดยให้เหตุผลว่าที่พังกอศัยถูกน้ำท่วม จึงทำให้ไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติและจำเป็นต้องย้ายที่พังกอศัยชั่วคราวจนกว่าน้ำจะลดระดับลง

ตารางที่ 4.27 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากอุทกภัยในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นควรให้จ่ายเท่ากับเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ	5	70	
2. เห็นควรให้จ่ายเท่ากับร้อยละ 75 ของเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ	1	15	ให้รัฐช่วยสมทบให้ครบตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับปกติต่อวัน
3. ความคิดเห็นอื่นๆ	1	15	ไม่ควรจ่ายให้เต็มแต่ควรจ่ายให้ในอัตราที่เหมาะสมตามความเสียหายจริง ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.27 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 70 เห็นควรให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างในวันทำงานปกติ เมื่อหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากน้ำท่วม และเห็นควรให้จ่ายในอัตราร้อยละ 75 ของเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติ และในอัตราร้อยละ 50 ของเงินที่ลูกจ้างได้รับในวันทำงานปกติคิดเป็นร้อยละ 15

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นควรให้จ่ายค่าจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างรายวันตามปกติ

สำหรับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนน้อยต้องการให้จ่ายร้อยละ 75 โดยเสนอให้รัฐช่วยสมทบให้ครบตามอัตราค่าจ้างปกติที่ลูกจ้างได้รับต่อวัน ส่วนความคิดเห็นอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้ให้เหตุผลว่าไม่ควรจ่ายให้ลูกจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างปกติ แต่ควรจ่ายตามความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

ตารางที่ 4.28 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย ลูกจ้าง และนายจ้างควรที่จะได้รับการจ่ายเงิน ขยาย หรือลดอัตราการจ่ายเงินสมทบตามกฎหมาย ประกันสังคมหรือไม่ อย่างไร

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นว่าควรให้งดเว้นการส่งเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย	5	71	โดยให้งดเว้นในช่วงระยะเวลาที่เกิดเหตุอุทกภัยจนกว่าเหตุการณ์จะคลี่คลายลง เพื่อเป็นการบรรเทาภาระลูกจ้าง และนายจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว
2. เห็นว่าควรให้ขยายระยะเวลาการส่งเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย	0	0	
3. เห็นว่าควรให้ลดอัตราการส่งเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย	2	29	ถ้าไม่จ่ายเงินสมทบในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย ก็จะไม่มีความเสี่ยงที่จะไม่มีเงินเข้ากองทุนประกันสังคม ในช่วงเวลาดังกล่าว สำหรับการขยายระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เห็นว่า ก็ยังคงต้องจ่ายในภายหลังอยู่ดี ดังนั้นควรที่จะลดอัตราการจ่ายเงินสมทบดีกว่า
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.28 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 71 เห็นว่าควรให้มีการงดเว้นการส่งเงินสมทบเมื่อเกิดเหตุอุทกภัย และส่วนน้อยร้อยละ 29 เห็นว่าควรให้ลดอัตราการส่งเงินสมทบ

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้มีการงดเว้นการส่งเงินสมทบ โดยให้เหตุผลว่าควรงดเว้นการส่งเงินสมทบจนกว่าเหตุอุทกภัยจะผ่านพ้นไป เพื่อเป็นการบรรเทาภาระของทั้งลูกจ้างและนายจ้าง

ส่วนผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนน้อยเห็นควรให้ลดอัตราการส่งเงินสมทบ โดยให้เหตุผลว่า หากนายจ้างและลูกจ้างไม่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุน กองทุนจะไม่มีเงิน ส่วนกรณีการขยายระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็ยังคงต้องจ่ายเงินภายหลังอยู่ดี

ตารางที่ 4.29 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย (เห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร)

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดอุทกภัย	5	71	
2. ไม่เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดอุทกภัย	2	29	มีกองทุนหลายกองทุนอยู่แล้วหากจัดตั้งขึ้นอาจจะเกิดการซ้ำซ้อนกันได้ ควรจัดให้กองทุนประกันสังคมดูแลในกรณีเกิดเหตุดังกล่าว
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.29 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 71 เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย และผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนน้อย ร้อยละ 29 ไม่เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัย

สำหรับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุน โดยได้ให้เหตุผลว่ามีกองทุนอยู่หลายกองทุนขณะนี้ หากตั้งกองทุนเพิ่มอาจเกิดการซ้ำซ้อนกันได้ ดังนั้นควรให้กองทุนประกันสังคมเป็นผู้ดูแลในเรื่องนี้

ตารางที่ 4.30 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในกรณีเกี่ยวกับให้มีผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย

ผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. ให้ลูกจ้างและนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนร่วมกัน	0	0	
2. ให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน	5	70	จะได้ไม่เป็นการเพิ่มภาระแก่ลูกจ้างและนายจ้างผู้ประสบอุทกภัย
3. ไม่ออกความคิดเห็น	2	30	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.30 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 70 เห็นว่าควรให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน และส่วนน้อยร้อยละ 30 ไม่ออกความคิดเห็น

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นว่าควรให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน โดยได้ให้เหตุผลว่า จะได้ไม่เป็นการเพิ่มภาระแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ประสบอุทกภัย ส่วนผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนน้อยที่เหลือนั้น ไม่ออกความคิดเห็น

ตารางที่ 4.31 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กับกรณีการงดเว้นการเก็บภาษีตามประมวลรัษฎากรของลูกจ้างและนายจ้างในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. เห็นด้วยให้มีการงดเว้นการเก็บภาษี	7	100	- ให้นำค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมโรงงานหรือที่พักอาศัยนำมาหักภาษีได้ - ระยะเวลาที่ยกเว้นให้มีการเสียภาษีนี้นั้นต้องศึกษาอย่างละเอียด และรอบคอบ
2. ไม่เห็นด้วยให้มีการงดเว้นการเก็บภาษี	0	0	
3. อื่นๆ	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.31 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรมีการงดเว้นการเก็บภาษีเมื่อเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรมีการงดเว้นการเก็บภาษี โดยให้เหตุผลว่าควรที่จะให้สามารถนำค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมโรงงาน รวมทั้งที่פקอาศัยนำมาหักลดภาษีได้ และระยะเวลาในการยกเว้นการเก็บภาษีนั้นจะต้องศึกษาอย่างละเอียด

ตารางที่ 4.32 ความเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัยนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ อย่างไร

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย	0	0	
2. ไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้	7	100	ไม่เป็นธรรมต่อตัวลูกจ้างและเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่กว้างเกินไป แต่หากนายจ้างจำต้องเลิกจ้างลูกจ้าง การเลิกจ้างควรเกิดขึ้นจากเหตุผลและความจำเป็นที่เพียงพอ และต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนั้นให้จ่ายค่าเสียหายแก่จิตใจ ค่าเสียหายที่อาจคาดหมายได้ และค่าเสียหายอื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับผลกระทบ
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.32 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย โดยให้เหตุผลว่าเป็นการไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง เป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่กว้างเกินไป แต่หากนายจ้างจำต้องเลิกจ้างลูกจ้าง การเลิกจ้างควรเกิดขึ้นจากเหตุผลและความจำเป็นที่เพียงพอ และต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนั้นให้จ่ายค่าเสียหายแก่จิตใจ ค่าเสียหายที่อาจคาดหมายได้ และค่าเสียหายอื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับผลกระทบ

ตารางที่ 4.33 ในมาตรา 34 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเกี่ยวกับวันลาจั้นนั้น ได้กำหนดไว้ว่า ให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

	จำนวน	ร้อยละ	เหตุผล
1. กรณีไม่เห็นด้วย	7	100	ควรกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่าในปีหนึ่งลูกจ้างสามารถลาเพื่อทำกิจธุระธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน เพื่อป้องกันนายจ้างฉวยโอกาส นำบทบัญญัติดังกล่าวมาใช้โดยไม่สุจริต อันจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง
2. กรณีเห็นด้วย	0	0	
3. อื่นๆ	0	0	
รวม	7	100	

วิเคราะห์ จากตารางที่ 4.33 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยที่บัญญัติในเรื่องการลาจั้นให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

สรุป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยกับการลาจั้นให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยได้ให้เหตุผลว่า ควรที่จะกำหนดให้ชัดเจนว่าปีหนึ่งลูกจ้างสามารถลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นได้กี่วัน เป็นอย่างน้อย ซึ่งระยะเวลาที่เหมาะสมคือ ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี เพื่อที่จะป้องกันนายจ้าง นำบทบัญญัติดังกล่าวมาใช้โดยไม่สุจริต ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ตัวลูกจ้าง

สรุปวิเคราะห์ จากตารางแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth interviews) เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติ ศึกษาเฉพาะการจ่ายค่าจ้างค่าชดเชย และการจ่ายเงินสมทบกรณีอุทกภัย ของทั้งสามฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปวิเคราะห์ได้ดังนี้

ในส่วนของลูกจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 31-45 ปี โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม ประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับการประสบอุทกภัยเนื่องจากการทำงำนนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เคยประสบเหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงำน โดยให้เหตุผลว่าน้ำท่วมที่เกิดขึ้นนั้นเกิดอย่างกะทันหัน ยังไม่ทันได้เตรียมการ และลูกจ้างบางส่วนได้รับผลกระทบเนื่องจากที่พักอาศัยในโรงงานถูกน้ำท่วม ในส่วนความคิดเห็น

ของลูกจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากอุทกภัยในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนนั้น ลูกจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้จ่ายค่าจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างรายวันตามปกติ โดยให้เหตุผลว่า เนื่องจากสภาวะค่าครองชีพของลูกจ้างและค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ได้ลดลง บางกรณีอาจจะเพิ่มมากขึ้น หากได้รับค่าจ้างไม่เต็มตามปกติ ลูกจ้างและครอบครัวจะต้องรับภาระหนักกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ส่วนความเห็นของลูกจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรณีในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัยลูกจ้าง ควรที่จะได้รับการงดเว้น ขยาย หรือลดอัตราการจ่ายเงินสมทบตามกฎหมายประกันสังคมหรือไม่ อย่างไร ลูกจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้มีการงดเว้นการส่งเงินสมทบ โดยให้เหตุผลว่าระยะเวลาในการงดเว้นนั้นจนกว่าเหตุการณ์อุทกภัยจะผ่านพ้นไป สำหรับเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย โดยได้ให้เหตุผลไว้ว่า เพื่อที่จะนำเงินของกองทุนดังกล่าวมานั้น มาใช้ในการช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างได้อย่างรวดเร็วในยามเกิดเหตุอุทกภัย สำหรับความเห็นของลูกจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในกรณีเกี่ยวกับให้มีผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย ลูกจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดเหตุอุทกภัย โดยให้เหตุผลว่าเพื่อความมั่นคงของกองทุน และเพื่อลดปัญหากรณีที่นายจ้างไม่สุจริต สำหรับคำถามที่เกี่ยวกับกรณีเกิดเหตุอุทกภัยนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ ลูกจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้เมื่อเกิดเหตุอุทกภัย โดยให้เหตุผลว่าเป็นการไม่เป็นธรรม และเป็นการซ้ำเติมความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง และหากจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรจะต้องหามาตรการบรรเทาหรือชะลอการเลิกจ้างมาใช้บังคับ เพื่อให้ลูกจ้างยังคงมีรายได้อยู่ในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย สำหรับความเห็นของลูกจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวันลา กิจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 34 ที่กำหนดว่า การลา กิจของลูกจ้างให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยกับการลา กิจดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า ควรที่จะกำหนดไว้ชัดเจนว่าปีหนึ่งให้ลูกจ้างสามารถลาเพื่อทำ กิจธุระอันจำเป็นได้อย่างน้อยปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน ทั้งนี้เพื่อป้องกันนายจ้างถือโอกาสที่จะไม่ให้ลูกจ้างลาเพื่อทำ กิจธุระภายหลังเกิดเหตุอุทกภัย เนื่องจากเป็นสิทธิของลูกจ้างที่สามารถจะลา กิจได้

ในส่วน of นายจ้าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีอายุระหว่าง 46-60 ปี ประกอบอาชีพ โรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ นายจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เคยประสบเหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงาน โดยนายจ้างผู้ที่ไม่เคยประสบเหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงานซึ่งเป็นส่วนน้อยนั้น ได้ให้เหตุผลว่าแม้ไม่เคยประสบอุทกภัย แต่ได้รับผลกระทบ

เพราะบริเวณใกล้เคียงเกิดน้ำท่วมอันทำให้การดำเนินงานของคุณเป็นไปโดยไม่ราบรื่น นายจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นควรรักษาจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างรายวันตามปกติในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจากอุทกภัย โดยให้เหตุผลว่าเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระแก่ลูกจ้างในยามเดือดร้อน ซึ่งมีความคิดเห็นอื่นๆ ที่เป็นส่วนน้อยได้ให้เหตุผลว่าไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเลย เพราะไม่ได้ทำงานให้แก่ตน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรรักษาให้มีการงดเว้นการส่งเงินสมทบในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย โดยให้เหตุผลว่าเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง และแสดงถึงความเอาใจใส่จากภาครัฐในยามเกิดเหตุอุทกภัย ความเห็นของนายจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัย โดยให้เหตุผลว่าเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ตนในกรณีเกิดอุทกภัยว่าจะมีเงินช่วยเหลือ ความเห็นของนายจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในกรณีเกี่ยวกับให้มีการรับผิดชอบดูแลกองทุนช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย นายจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นควรรักษาให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน ความเห็นของนายจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กับกรณีการงดเว้นการเก็บภาษีตามประมวลรัษฎากรของนายจ้างในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย นายจ้างทั้งหมดเห็นควรรักษาให้มีการงดเว้นการเสียภาษี โดยให้เหตุผลว่าควรรักษาสามารถนำค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมโรงงานนั้นนำมาหักภาษีได้ด้วย และในส่วนระยะเวลาในการงดเว้นภาษีนั้นควรรักษาให้มีการงดเว้นการเสียภาษีในปีที่เกิดเหตุอุทกภัย ความเห็นของนายจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัยนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ นายจ้างทั้งหมดไม่เห็นด้วยที่สามารถให้ตนเลิกจ้างลูกจ้างได้เมื่อเกิดเหตุอุทกภัย โดยได้ให้เหตุผลว่าเป็นการซ้ำเติมลูกจ้างผู้ซึ่งได้ทำผลประโยชน์ให้แก่ตนมาโดยตลอด และเป็นการผิดจรรยาบรรณในเรื่องมาตรา 34 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเกี่ยวกับวันลาจานั้น ได้กำหนดไว้ว่าให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เห็นด้วยหรือไม่ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการลาจิจให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่มีนายจ้างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนน้อยที่เห็นด้วย โดยได้ให้เหตุผลว่าการลาจิจในบางกรณีของลูกจ้างนั้น ไม่มีเหตุผลที่จำเป็น ดังนั้น จึงต้องเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถึงจะสามารถลาจิจได้

ในส่วนของนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 31-45 ปี โดยเป็นนักวิชาการของราชการเป็นส่วนใหญ่ ประสบการณ์ของนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับการประสบเหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงาน ส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์เหตุอุทกภัยเนื่องจากการทำงาน นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายที่ได้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นควรรักษาจ่ายค่าจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างรายวัน

ตามปกติ โดยส่วนน้อยที่ให้จ่ายร้อยละ 75 โดยได้ให้เหตุผลว่าให้รัฐช่วยสมทบให้ครบตามอัตราค่าจ้างปกติที่ลูกจ้างได้รับต่อวัน และในส่วนของความคิดเห็นอื่นๆ ของนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายซึ่งได้ตอบแบบสัมภาษณ์นั้น ได้ให้เหตุผลว่าไม่ควรจ่ายเงินให้ลูกจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างปกติ แต่ควรจ่ายตามความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างที่ได้รับในวันทำงานตามปกติ ในเรื่องการส่งเงินสมทบนั้น นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายที่ได้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นว่าควรให้มีการงดเว้นการส่งเงินสมทบ โดยให้เหตุผลว่าควรงดเว้นการส่งเงินสมทบจนกว่าเหตุอุทกภัยจะผ่านพ้นไป เพื่อเป็นการบรรเทาภาระของทั้งลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนน้อยเห็นควรให้ลดอัตราการส่งเงินสมทบ โดยให้เหตุผลว่า หากนายจ้างและลูกจ้างไม่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุน กองทุนจะไม่มีเงิน หากขยายระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็ยังคงต้องจ่ายเงินดังกล่าวภายหลังอยู่ดี ส่วนในเรื่องการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดภัยพิบัติธรรมชาติอุทกภัยนั้น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดอุทกภัย ซึ่งผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วยให้มีการจัดตั้งกองทุนนั้น ได้ให้เหตุผลว่ามีกองทุนอยู่หลายกองทุน หากตั้งขึ้นอาจเกิดการซ้ำซ้อนกันได้ ในส่วนของผู้รับผิดชอบดูแลกองทุนดังกล่าว นั้น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดที่ได้แสดงความเห็นนั้น เห็นว่าควรให้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกองทุน โดยได้ให้เหตุผลว่า จะได้ไม่เป็นการเพิ่มภาระแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ประสบอุทกภัย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายทั้งหมดเห็นควรให้มีการงดเว้นการเก็บภาษี โดยได้ให้เหตุผลว่าควรที่จะสามารถนำค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมโรงงาน รวมทั้งที่พักอาศัยนำมาหักลดภาษีได้ และระยะเวลาในการยกเว้นการเก็บภาษีนั้นจะต้องศึกษาอย่างละเอียด ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดซึ่งเป็นนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ไม่เห็นด้วยที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย โดยให้เหตุผลว่าเป็นการไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่กว้างเกินไป แต่หากนายจ้างจำต้องเลิกจ้างลูกจ้าง การเลิกจ้างควรจะเกิดขึ้นจากเหตุผลและความจำเป็นที่เพียงพอ และต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนั้นให้จ่ายค่าเสียหายแก่จิตใจ ค่าเสียหายที่อาจคาดหมายได้ และค่าเสียหายอื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับผลกระทบ ในเรื่องของการลาจิจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 34 นั้น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดไม่เห็นด้วยกับการลาจิจให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยให้เหตุผลว่า ควรที่จะกำหนดให้ชัดเจนว่าปีหนึ่งลูกจ้างสามารถลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นได้กี่วัน เป็นอย่างน้อย ซึ่งระยะเวลาที่เหมาะสมคือ ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี เพื่อที่จะป้องกันนายจ้างนำบทบัญญัติดังกล่าวมาใช้โดยไม่สุจริต ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อตัวลูกจ้าง ซึ่งตกอยู่ในฐานะที่ต้องเสียเปรียบ

จากการสรุปวิเคราะห์ข้างต้น สามารถสรุปอภิปรายผลความเห็นของผู้ตอบแบบ สัมภาษณ์ทั้งสามกลุ่มอันได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง และนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย แยกพิจารณาได้ดังนี้

1) กรณีที่มีความคิดเห็นเหมือนกัน ได้แก่

(1) ในเรื่องประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับการประสบอุทกภัย เนื่องจากการทำงาน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับอุทกภัยเหมือนกันทั้ง สามกลุ่ม

(2) ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนกรณีหยุดกิจการชั่วคราวอันเนื่องมาจาก อุทกภัย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นควรให้จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเต็มตาม อัตราค่าจ้างปกติที่ลูกจ้างได้รับต่อวันเหมือนกันทุกกลุ่ม

(3) ในเรื่องการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นควรให้งดเว้นการส่งเงินสมทบในระหว่างที่เกิดเหตุอุทกภัย เหมือนกันทั้งสามกลุ่ม

(4) ในเรื่องการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณีเกิดเหตุอุทกภัย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นควรให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้าง เหมือนกันทั้งสามกลุ่ม

(5) ในเรื่องการดูแลรับผิดชอบกองทุนให้ความช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างกรณี เกิดเหตุอุทกภัย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด เห็นควรให้รัฐเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบกองทุน

(6) ในเรื่องการเสียภาษีในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัยนั้น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด เห็นควรให้มีการงดเว้นการเสียภาษีในระหว่างเกิดเหตุอุทกภัย

(7) ในเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างกรณีเกิดเหตุอุทกภัย ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด เห็นว่าไม่ควรให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย

(8) ในเรื่องการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ตามมาตรา 34 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่ได้กำหนดให้การลาให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยที่กำหนดไว้เช่นนั้นเหมือนกันทั้งสามกลุ่ม โดยได้เหตุผลว่าต้องกำหนดวันลา กิจให้ชัดเจน ซึ่งปีหนึ่งต้องให้ลาเพื่อทำกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน

2) กรณีที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่

(1) ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเป็นส่วนน้อยนั้น มีความเห็นว่าไม่ควรจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเลยในระหว่างที่ประสบเหตุ อุทกภัย เพราะเหตุที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง ส่วนผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ส่วนน้อยได้ให้เหตุผลว่าให้จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราร้อยละ 75 ของค่าจ้างที่ได้รับตามปกติต่อวัน อีกทั้งยังมีความคิดเห็นอื่นๆ เห็นว่าไม่ควรจ่าย ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างเต็มตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับปกติ แต่ควรจ่ายให้ในอัตราที่ เหมาะสมตามความเสียหายจริง ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ

(2) ในเรื่องการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนน้อยซึ่งเป็นนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย โดยให้เหตุผลว่า ไม่ควรที่จะงดเว้นการ ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ในกรณีเกิดเหตุอุทกภัย เพราะถ้าลูกจ้างและนายจ้างไม่ส่งเงิน สมทบเข้ากองทุนฯ ในช่วงเวลาดังกล่าวกองทุนก็จะไม่มีเงินเข้ามา สำหรับในเรื่องการขยาย ระยะเวลาการส่งเงินสมทบผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายก็ ไม่เห็นด้วยเช่นเดียวกัน โดยให้เหตุผลว่าจะต้องส่งเงินสมทบในภายหลังอยู่ดี ดังนั้นหนทางที่ดีที่สุด จึงควรที่จะลดอัตรากการส่งเงินสมทบจะดีกว่า

(3) ในเรื่องการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในกรณีเกิดเหตุ อุทกภัยนั้น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วน ซึ่งเป็นนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย เห็นว่าไม่ ควรจัดตั้งกองทุนฯ ดังกล่าวขึ้น โดยได้ให้เหตุผลว่า มีกองทุนให้ความช่วยเหลืออยู่หลายกองทุน แล้ว หากจัดตั้งกองทุนขึ้นมาอีกอาจเกิดการซ้ำซ้อนกันได้ ดังนั้นจึงควรให้กองทุนประกันสังคม รับผิดชอบดูแลจะดีที่สุด

(4) ในเรื่องการลาгимตามมาตรา 34 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ผู้ตอบแบบ สัมภาษณ์ที่เป็นนายจ้างซึ่งเป็นส่วนน้อย เห็นด้วยโดยเห็นว่าข้อกำหนดในมาตราดังกล่าวนั้นคืออยู่แล้ว เพราะบางกรณีที่ลูกจ้างขอลาเพื่อทำกิจธุระนั้น ลูกจ้างอาจไม่มีความจำเป็นจริงๆ ก็ได้ ดังนั้น ข้อกำหนดในมาตรา 34 ถูกต้องอยู่แล้ว