

## บทคัดย่อ

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ที่ก่อนนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยทั้งสองฝ่ายมีสิทธิ และหน้าที่ต่อกัน ฝ่ายนายจ้างมีสิทธิที่จะได้รับแรงงานของลูกจ้าง และมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานและมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้กับนายจ้าง

โดยเหตุที่สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างต่อเมื่อทำงานให้นายจ้างแล้ว ซึ่งการทำงานของลูกจ้างนั้นรวมถึงการที่ลูกจ้างมาทำงานแล้ว แต่นายจ้างไม่มีการให้ลูกจ้างทำด้วย ดังนั้น ถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้าง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินตอบแทนใด ๆ จากนายจ้าง เว้นแต่จะมีกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดยกเว้นไว้ว่าให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง หรือเงินใดๆ จากนายจ้างโดยที่ไม่ต้องทำงาน ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นการศึกษาเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเพราะนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น เกิดได้จากหลายสาเหตุ ซึ่งมีทั้งกรณีที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง หรือไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง กรณีที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น นายจ้างบริหารกิจการไม่ดีทำให้กิจการขาดทุน ไม่ดูแลเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานทำให้เกิดการขัดข้องเสียหาย ถูกพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราวเนื่องจากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือการปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ส่วนกรณีที่ ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น เกิดจากความผิดของลูกจ้าง เกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือการปิดงานหรือการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเหตุที่จะส่งผลต่อสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวทั้งสิ้น มีทั้งกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเต็มจำนวน หรือไม่มีหน้าที่จ่ายเงิน หรือมีหน้าที่จ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว

แต่เดิมนั้น การที่ลูกจ้างพร้อมจะทำงาน แต่นายจ้างไม่มีการให้ลูกจ้างทำ ศาลฎีกาได้เคยมีแนวคำวินิจฉัยให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าการหยุดกิจการนั้นจะเกิดจากความผิดของนายจ้างหรือไม่ เช่น กรณีน้ำท่วมบริเวณโรงงาน หรือไฟไหม้โรงงาน ซึ่งอาจจะไม่เป็นธรรมกับนายจ้าง ทั้งที่การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นอาจจะไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง แต่หลังจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับก็มีบทบัญญัติที่กำหนดหน้าที่ในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ คือ บทบัญญัติในมาตรา 75 ที่

กำหนดให้ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของ ค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ ลูกจ้างทำงาน และให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่ม หยุดกิจการ ถึงแม้จะเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นการ เฉพาะ แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการที่อาจเป็นช่องทางให้นายจ้างที่ไม่สุจริตนำมาใช้เอาเปรียบลูกจ้างได้ เช่น การไม่กำหนดความหมาย และขอบเขตของความจำเป็นในการหยุดกิจการ ชั่วคราว ความไม่ชัดเจนในเรื่องสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว การไม่กำหนดระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราว และการไม่กำหนดระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้างและพนักงาน ตรวจแรงงานทราบก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงศึกษาถึงรายละเอียดของบทบัญญัติของกฎหมายที่สามารถ นำมาปรับใช้ และควรที่จะนำมาปรับใช้กับหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการ ชั่วคราวให้เหมาะสมกับสาเหตุของการหยุดกิจการให้มากที่สุด และรวมถึงการแก้ไขบทบัญญัติ ของกฎหมายซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหในระยะยาว ในกรณีที่กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถ ตีความเพื่อบังคับใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้แล้ว ในการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้นั้น จะเป็นการศึกษาจาก เอกสารซึ่งเป็นภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ อันได้แก่ ตัวบทกฎหมาย หนังสือคำอธิบาย คำพิพากษาศาลฎีกา ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

จากผลของการศึกษานั้นพบว่าควรจะมีการแก้ไขปัญหใน 2 แนวทาง คือ การตีความ และบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน และแก้ไขตัวบทกฎหมายซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต

แนวทางแรก คือ การตีความเพื่อบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน กฎหมายใน ปัจจุบันที่สามารถนำมาปรับใช้ ในเรื่องหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการ ชั่วคราวได้ คือ บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพิจารณาจากสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว ถ้าการหยุดกิจการ ชั่วคราวมีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง ซึ่งนอกจากตามมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กฎหมายกำหนดระบุนความผิด และกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้อง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานแล้ว ในกรณีอื่น ๆ ซึ่งถือเป็นความผิดของนายจ้าง ควรจะมีการปรับใช้บทบัญญัติของกฎหมายทั่วไป ในเรื่องการชำระหนี้ตกเป็นพันธียในสัญญา

ต่างตอบแทน ตาม 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ การที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการเพราะมีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน ส่วนในกรณีที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น เกิดจากความผิดของลูกจ้าง ควรจะปรับใช้บทบัญญัติในมาตรา 575 และ 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง เนื่องจากไม่ได้ทำงาน และไม่มีกฎหมายที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในกรณีนี้ ส่วนกรณีที่เกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือการปิดงานหรือการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ก็ควรจะปรับใช้บทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากการที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ส่วนการตีความและบังคับใช้บทบัญญัติในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ควรจะตีความโดยอาศัยหลักสุจริตว่า จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นจริง ๆ ในการหยุดกิจการชั่วคราว และเป็นเหตุที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง เนื่องจากกฎหมายมีเจตนารมณ์ต้องการให้ความคุ้มครองทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง ระยะเวลาในการหยุดกิจการนั้นจะต้องมีความต่อเนื่อง และไม่ยาวนานจนเกินไป และควรมีการแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ในเวลาที่พอสมควรกับการเตรียมตัว

แนวทางที่สอง การแก้ไขบทบัญญัติในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยการบัญญัติกฎหมายให้มีความชัดเจนขึ้น เช่น การระบุว่า การหยุดกิจการต้องเป็นการกระทำโดยสุจริต เหตุของการหยุดกิจการต้องเป็นเหตุที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง โดยรวมถึงเหตุสุดวิสัยด้วย ระยะเวลาการหยุดกิจการต้องมีความแน่นอน ระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานควรจะต้องไม่น้อยกว่า 7 วัน ในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และให้สิทธิกับลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างโดยมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือในอัตราค่าชดเชย เมื่อนายจ้างหยุดกิจการเกินกว่า 180 วัน และควรให้สิทธินายจ้างลดจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จากประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวได้ และบทบัญญัติในมาตรา 75 นี้ไม่นำมาใช้ในการหยุดกิจการที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง ความผิดของลูกจ้าง การหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง การปิดงาน และการนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากมีหน้าที่ในการจ่ายเงินที่แตกต่างกัน

### Abstract

An employment contract is one of reciprocal contract which create a juristic relationship between an employer and an employee. Both parties have rights and obligations to each other. The employer has the right to receive employment services from the employee and is obligated to pay wages in return of such service to the employee. The employee has the right to receive wages as compensation to his/her service and is obligated to render the service as assigned by the employer.

As the employment contract is a reciprocal contract, the employee shall receive wages only when he/she performs the service to the employer. Performing of service includes the case that the employee has come to work but the employer has not given any assignment to the employee. Therefore, if the employee does not perform the work for the employer, the employee shall not be entitled to receive any wages or remuneration from the employer unless the law, employment contract, work rule or agreement on term of employment specifies that the employee shall receive wages or any monetary payment from the employer when he/she does not perform the work. In this thesis, the author focuses on the case that the employee does not perform the work due to temporary closing down of business.

There are various causes of temporary closing down of business: it may be a case at the employer's fault or it may be a case with no fault of the employer. Examples of the case at the fault of the employer are the employer did not well operate his/her business until he/she made loss on operation: or he/she did not take care of the machinery and equipment used for operation and such machinery and equipment were broken or damaged, thereafter the official ordered closing such business on temporary basis as he/she did not comply with the law: or the case that the closing down of business was not made in consistent with the labor relation law. Examples of the case at no fault of the employer are it was because of employee's fault, force majeure event or labor strike or dispute lawfully made under the labor relation law which affects the employee's right to receive money during the temporary closing of business. Also, there are cases that make the employer to make full payment or not to pay any amount or to

be obligated to pay not less than fifty percent of wages during temporary closing of business.

In the past when the employee was ready to work, but the employer had no work for him/her, the Supreme Court decided that the employer was obligated to pay full amount of wages to the employee regardless whether the temporary closing of business was at the employer's fault or not, such the factory was flooded or fired which might be unfair to the employer, although, the temporary closing of business was not the fault of the employer. However, when the Labor Protection Act B.E. 2541 became effective, there is a provision specifies the obligation of the employer on payment to the employee that is Section 75 which specifies that "Where it is necessary for an employer to temporarily suspend business, partly or wholly, for whatever cause other than force majeure, the employer shall pay money to the employees of not less than fifty percent of the wages on a working day received by each employee before suspension of business for each day throughout the period during which the employer does not require the employees to work. The employer shall inform the employees and a labor inspector in advance before the commencing date of the suspension of business." Although, there is provision of the law specifying the employer's obligation to pay money to the employee, there are certain weaknesses that the employer with bad faith uses as a loophole to take advantage on the employee. For example, the employer will not define and state the scope of his/her necessity to close the business temporarily, the cause of temporary closing of business is not clear, the period of closing is not definitely stated, the employer does not set the period for advance notice given to the employee and the labor inspector before the commencing date of temporary closing of business.

In this thesis, the author has studied on details of the provision of the law which can be applied to this issue and to the employer's obligation on wages payment during the temporary closing of business at the most appropriateness with the cause of the closing of business. This includes the proposed amendment of the provision of the law that will help resolving problems in the future. As the present law cannot be interpreted for enforcement in case of a problem has arisen therefrom. The sources used in this

study are from both Thai and English text documents that are statutes of law, legal text books, the Supreme Court's judgments, other relevant documents as guideline for solving problems correctly and properly.

From the study, it was found that there are two possibilities for solving problems, i. e. interpretation and enforcement of the present law and amendment of the statute of the law which can help solving problems in the future.

First possibility: That is interpretation and enforcement of the present law. The present laws which can apply to the obligation of making payment during temporary closing of business are: the provisions in the Civil and Commercial Code and the Labor Protection Act B. E. 2541. The cause of temporary closing of business is taken into consideration. If the closing of business is due to the employer's fault, other than those stated in Section 105 of the Labor Protection Act B.E. 2541 which specifies offense and duty of the employer to pay money to the employee equals to wages paid for such working day, and in other cases which are deemed as the fault of the employer, the general provision of the law if obligation becomes impossible of performance by a cause attributable to the creditor should apply under Section 372 paragraph two of the Civil and Commercial Code that is if the employee cannot perform the work as the employer closes the business temporarily due to his/her own fault, the employer should be obligated to pay wages in full. For the part which is not due to the fault of the employer such as it is because the employee is fault, Sections 575 and 369 of the Civil and Commercial Code should apply. The employee should not receive wages as he/she does not perform the work. In addition, there is no provision prescribing that the employee should receive wages in such case. In case of force majeure, or there is a work strike which is lawful under the labor relation law, Section 372 paragraph one of the Civil and Commercial Code should apply because the reason why the employee does not perform the work is not because it is a fault of the employer or the employee. Therefore, the employee should not be entitled to receive wages. However, the interpretation and enforcement of Section 75 of the Labor Protection Act B.E. 2541 should be made under the principle of good faith act that is there should be a case of

real necessity and it should be the case at no fault of the employer because the intention of this provision is to protect both employer and employee. Also, the duration of such closing must be continuous but not too long, and reasonable advance notice must be given to employees and labour inspector for their self preparation.

Second possibility: That is amendment of Section 75 of the Labor Protection Act B.E. 2541. This provision should be more specific such as the suspension of business must be made with good faith. The cause of suspension must not be due to the fault of the employer, including a case of force majeure. The duration of suspension must be definite and the advance notice must be given not less than seven days in case there are 10 employees or more. And the employee should gain the right to terminate the employment contract with the employer with allowance equals severance pay, if the employer closes the business for more than 180 days. The employer should gain the right to reduce the amount of money to pay to the employees from profit that employees receive during the suspension. Moreover, this provision in Section 75 should not apply to the business suspended due to the fault of the employer, the fault of the employee, the suspension made for the benefit of the employer, work strike under the labor relation law because the duties to make payment are different.