

บทคัดย่อ

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ที่ก่อนนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยทั้งสองฝ่ายมีสิทธิ และหน้าที่ต่อกัน ฝ่ายนายจ้างมีสิทธิที่จะได้รับแรงงานของลูกจ้าง และมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็น การตอบแทนการทำงานและมีหน้าที่จะต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้กับนายจ้าง

โดยเหตุที่สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างต่อเมื่อ ทำงานให้นายจ้างแล้ว ซึ่งการทำงานของลูกจ้างนั้นรวมถึงการที่ลูกจ้างมาทำงานแล้ว แต่นายจ้าง ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำด้วย ดังนั้น ถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้าง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับ ค่าจ้างหรือเงินตอบแทนใด ๆ จากนายจ้าง เว้นแต่จะมีกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดยกเว้นไว้ว่าให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ค่าจ้าง หรือเงินใดๆ จากนายจ้างโดยที่ไม่ต้องทำงาน ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นการศึกษา เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเพราะนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น เกิดได้จากหลายสาเหตุ ซึ่งมีทั้งกรณีที่เกิดจาก ความผิดของนายจ้าง หรือไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง กรณีที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น นายจ้างบริหารกิจการไม่ดีทำให้กิจการขาดทุน ไม่ดูแลเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ทำงานทำให้เกิดการขัดข้องเสียหาย ถูกพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราวเนื่องจากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือการปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ส่วนกรณีที่ ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น เกิดจากความผิดของลูกจ้าง เกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือการ ปิดงานหรือการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งล้วนแล้วแต่ เป็นเหตุที่จะส่งผลต่อสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวทั้งสิ้น มีทั้งกรณีที่ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเต็มจำนวน หรือไม่มีหน้าที่จ่ายเงิน หรือมีหน้าที่จ่ายเงินไม่น้อยกว่า ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว

แต่เดิมนั้น การที่ลูกจ้างพร้อมจะทำงาน แต่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ศาลฎีกาได้ เคยมีแนวคำวินิจฉัยให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าการหยุดกิจการ นั้นจะเกิดจากความผิดของนายจ้างหรือไม่ เช่น กรณีน้ำท่วมบริเวณโรงงาน หรือไฟไหม้โรงงาน ซึ่ง อาจจะไม่เป็นธรรมกับนายจ้าง ทั้งที่การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นอาจจะไม่ได้เกิดจากความผิดของ นายจ้าง แต่หลังจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับก็มีบทบัญญัติที่ กำหนดหน้าที่ในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ คือ บทบัญญัติในมาตรา 75 ที่

กำหนดให้ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีใช้เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของ ค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ ลูกจ้างทำงาน และให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่ม หยุดกิจการ ถึงแม้จะเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นการ เฉพาะ แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการที่อาจเป็นช่องทางให้นายจ้างที่ไม่สุจริตนำมาใช้เอาเปรียบลูกจ้างได้ เช่น การไม่กำหนดความหมาย และขอบเขตของความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว ความไม่ชัดเจนในเรื่องสาเหตุของของการหยุดกิจการชั่วคราว การไม่กำหนดระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราว และการไม่กำหนดระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้างและพนักงาน ตรวจแรงงานทราบก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงศึกษาถึงรายละเอียดของบทบัญญัติของกฎหมายที่สามารถนำมาปรับใช้ และควรที่จะนำมาปรับใช้กับหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวให้เหมาะสมกับสาเหตุของการหยุดกิจการให้มากที่สุด และรวมถึงการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะยาว ในกรณีที่กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถตีความเพื่อบังคับใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้แล้ว ในการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้นั้น จะเป็นการศึกษาจากเอกสารซึ่งเป็นภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ อันได้แก่ ตำบทยกกฎหมาย หนังสือคำอธิบาย คำพิพากษาศาลฎีกา ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

จากผลของการศึกษานั้นพบว่าควรจะมีการแก้ไขปัญหานี้ใน 2 แนวทาง คือ การตีความและบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน และแก้ไขตัวบทกฎหมายซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหานี้อีก

แนวทางแรก คือ การตีความเพื่อบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน กฎหมายในปัจจุบันที่สามารถนำมาปรับใช้ ในเรื่องหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวได้ คือ บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยพิจารณาจากสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว ถ้าการหยุดกิจการชั่วคราวมีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง ซึ่งนอกจากตามมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กฎหมายกำหนดระบุนความผิด และกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานแล้ว 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 ระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานจะต้องไม่น้อยกว่า 7 วัน ในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และให้สิทธิกับลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างโดยมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือในอัตราค่าชดเชย เมื่อนายจ้างหยุดกิจการเกินกว่า 180 วัน และควรให้สิทธินายจ้างลดจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จากประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวได้ และบทบัญญัติในมาตรา 75 นี้ไม่นำมาใช้ในการหยุดกิจการที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง ความผิดของลูกจ้าง การหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง การปิดงาน และการนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากมีหน้าที่ในการจ่ายเงินที่แตกต่างกัน