

กรณีนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเต็มจำนวนในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว

สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว ที่ทำให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค่าจ้างเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นกรณีที่มีเหตุมาจากนายจ้างโดยไม่มีส่วนที่เป็นความผิดของลูกจ้างแต่อย่างใด ซึ่งเป็นการพิจารณาจากหลักของความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน และเหตุที่สามารถจะปรับเป็นความผิดของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้

1. เหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากความผิดของนายจ้าง

เหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากความผิดของนายจ้าง ได้แก่ การกระทำโดยจงใจอันเป็นการกีดกันแก้งลูกจ้าง การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ การละเลยไม่เอาใจใส่ การถูกพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราว และการปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

1.1 การกระทำโดยจงใจอันเป็นการกีดกันแก้งลูกจ้าง

การกระทำโดยจงใจ หมายถึง กระทำโดยรู้สำนึกถึงผลเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำของตน ส่วนผลเสียหายจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดไม่สำคัญ แม้ผลเสียหายจะเกิดขึ้นมากกว่าที่เข้าใจ ถ้าได้ทำโดยที่เข้าใจว่าจะมีผลเสียหายอยู่บ้างแล้ว แม้เล็กน้อยเพียงใดก็เป็นการกระทำ ความเสียหายโดยจงใจอยู่นั่นเอง¹

การหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากการกระทำความผิดโดยจงใจของนายจ้างนั้น เป็นการหยุดกิจการที่เกิดจากความตั้งใจของนายจ้างในการหยุดกิจการ โดยรู้ถึงผลเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้าง เพื่อต้องการกีดกันแก้งลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างมีกระทำการบางอย่างเป็นเหตุให้นายจ้างเสียประโยชน์ โดยลูกจ้างอาจจะเป็นผู้ดำเนินการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆ หรือนายจ้าง

¹ ไพจิตร บุญญพันธุ์, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด, พิมพ์ครั้งที่ 11 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548) น. 8.

ไม่พอใจลูกจ้างในเรื่องส่วนตัว จึงจงใจหยุดกิจการเพื่อต้องการกลั่นแกล้งลูกจ้าง เช่น จงใจหยุดกิจการในแผนกของลูกจ้างนั้น

ในบางกรณีนายจ้างไม่ได้หยุดกิจการ แต่ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ทั้งที่ลูกจ้างพร้อมจะทำงาน เช่น นายจ้างจงใจไม่มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำเนื่องจากต้องการกลั่นแกล้งลูกจ้าง หรืออยู่ระหว่างการรอคำสั่งซื้อจากลูกค้า หรือลูกจ้างทำงานเสร็จก่อนกำหนดเวลา หรือมีเหตุมาจากบุคคลที่ลูกจ้างต้องอาศัยเป็นองค์ประกอบในการทำงาน เช่น ในกรณีพนักงานขับรถโดยสารไม่มาทำงานทำให้พนักงานเก็บเงินทำงานไม่ได้ทั้งที่นายจ้างไม่ได้หยุดกิจการ ซึ่งเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้มาทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว และไม่ถือเป็นเหตุให้นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราว นายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน ตามความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในเรื่องนี้ก็ได้มีแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกา ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2370/2525 วินิจฉัยว่า แม้โดยอำนาจทั่วไปของนายจ้าง นายจ้างอาจจะไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำได้ เพราะไม่เป็นที่เสียหายแก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างหาจะมีสิทธิที่จะยกเหตุที่ลูกจ้างไม่ทำงานเพราะนายจ้างไม่มอบงานให้ทำมาปฏิเสธไม่ให้ประโยชน์ ค่าจ้าง สวัสดิการแก่ลูกจ้างไม่ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2850/2525 วินิจฉัยว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ดี กฎหมายอื่นก็ดีหาไม่มีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างไม่..... การที่นายจ้างจะมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ จึงเป็นสิทธิของนายจ้าง เพียงแต่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่จ้างกันเท่านั้น เมื่อได้ความว่านายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติแล้ว การที่นายจ้างไม่มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำจึงถือไม่ได้ว่ามีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของลูกจ้าง....ลูกจ้างหาจะมีอำนาจฟ้องให้นายจ้างมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำไม่²

1.2 การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ

การกระทำโดยประมาทเลินเล่อในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องจ้างแรงงาน และกฎหมายแรงงาน ไม่ได้ให้คำนิยามไว้ จึงเป็นต้องเทียบเคียงกับประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 วรรคสี่ ซึ่งบัญญัติว่า “กระทำโดยประมาท ได้แก่ กระทำความผิดซึ่งมิใช่โดยเจตนา แต่

²ในประเด็นเรื่องหน้าที่มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำนั้น มีนักกฎหมายบางท่านให้ความเห็นว่า การมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำเป็นหน้าที่ข้างเคียงของนายจ้าง ซึ่งเกิดขึ้นตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อ้างจากวิจิตรา (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม, สัญญาจ้างแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา 2543) น.31.

กระทำโดยปราศจากความระมัดระวังซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตามวิสัย และพฤติการณ์ และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังเช่นนั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่”

ดังนั้น การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ จึงหมายถึง การกระทำโดยไม่ตั้งใจ แต่ไม่ใช้ความระมัดระวังตามสมควรที่จะใช้ รวมถึงในลักษณะที่บุคคลผู้มีความระมัดระวังจะไม่กระทำด้วย³

ความระมัดระวังของบุคคลนั้นต้องพิจารณาตามภาวะ วิสัย และพฤติการณ์ โดยภาวะ หมายถึง ในขณะกระทำนั้นๆ วิสัย หมายถึง สภาพเกี่ยวกับตัวผู้กระทำโดยต้องสมมติบุคคลขึ้นมาเปรียบเทียบซึ่งบุคคลนั้นต้องมีสภาพทางร่างกายเช่นเดียวกับผู้กระทำ เช่น เป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ เป็นหญิงหรือเป็นชาย แต่สภาพทางจิตใจคือระดับทั่วไปของบุคคลในสภาพร่างกายอย่างเดียวกันนั้น พฤติการณ์ หมายถึง เหตุภายนอกตัวผู้กระทำ เช่น สภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นต้น⁴ ซึ่งระดับความระมัดระวังที่จะสมมติขึ้นเปรียบเทียบเป็นมาตรฐานเพื่อวินิจฉัยความรับผิดของผู้กระทำความเสียหายนั้น ต้องเปรียบเทียบกับบุคคลที่มีความระมัดระวังตามพฤติการณ์และตามฐานะในสังคมเช่นเดียวกับผู้กระทำ ความเสียหาย ความระมัดระวังจึงอาจแตกต่างกันไปตามพฤติการณ์แห่งตัวบุคคล เช่น ความระมัดระวังของผู้เยาว์อาจหย่อนกว่าความระมัดระวังของผู้บรรลุนิติภาวะแล้วก็ได้ หรืออาจยิ่งกว่าบุคคลธรรมดาในกรณีที่ต้องใช้ฝีมือความชำนาญบางอย่าง

การหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความประมาทเลินเล่อของนายจ้าง เป็นกรณีที่นายจ้าง ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจจัดการ วางแผนการดำเนินการ และเป็นผู้รับประโยชน์ในผลกำไร รวมถึงเป็นผู้เสี่ยงภัยในความเสียหายที่เกิดกับกิจการของตนเอง ต้องมีหน้าที่ดำเนินการด้วยความรอบคอบ และใช้ความระมัดระวังตามภาวะ วิสัย และพฤติการณ์ของผู้ดำเนินธุรกิจโดยทั่วไปพึงกระทำ แต่ไม่ได้ใช้ความระมัดระวังให้เพียงพอ ดังนั้นการพิจารณาความประมาทเลินเล่อของนายจ้างจนเป็นเหตุให้ต้องมีการหยุดกิจการชั่วคราว จึงต้องพิจารณาจากบุคคลที่อยู่ในฐานะผู้ดำเนินธุรกิจ และสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจในลักษณะที่คล้ายคลึงกับนายจ้างว่าจะมีการตัดสินใจบริหารจัดการในธุรกิจเช่นนั้นอย่างไร

³ ไพจิตร ปุณณพันธ์, อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 1 น.9.

⁴ ศักดิ์ สนองชาติ, คำอธิบายโดยย่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยละเมิด และความรับผิดทางละเมิด ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2549) น.19.

ในที่นี้จะแยกพิจารณาความประมาทเลินเล่อของนายจ้าง จนทำให้ต้องหยุดกิจการเป็น ความประมาทเลินเล่อในการดูแลกิจการกับความประมาทเลินเล่อในการบริหารกิจการ ดังนี้

1) ความประมาทเลินเล่อในการดูแลกิจการ เช่น สถานประกอบการของนายจ้างถูก ไฟไหม้บางส่วน หรือทั้งหมดเนื่องจากนายจ้างประมาทเลินเล่อไม่จัดการป้องกันอัคคีภัยให้ดี หรือนายจ้างประมาทเลินเล่อสูบบุหรี่ในโรงงานทำให้เกิดไฟไหม้ หรือสายไฟฟ้าเก่าไม่ใช้เป็นเวลา 20 ปี แต่นายจ้างไม่ตรวจสอบ ไฟฟ้าลัดวงจร ทำให้ไฟไหม้โรงงาน

2) ความประมาทเลินเล่อในการบริหารกิจการ เช่น นายจ้างบริหารงานไม่ดีจึงประสบ ภาวะขาดทุน มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือขาดการวางแผนงานที่ดี ทำให้ยอดสั่งซื้อสินค้าลดลง (ฎ.ที่ 7356/2548) หรือบริหารการตลาดไม่ดี ทำให้ผลิตสินค้าจนล้นตลาด ผลิตสินค้าไม่ได้คุณภาพ หรือ ขายสินค้าแพงจนเกินไป ทำให้ขายสินค้าไม่ออก

1.3 การละเลยไม่เอาใจใส่

การละเลยไม่เอาใจใส่เป็นกรณีที่นายจ้างผู้เป็นเจ้าของทรัพย์สินไม่จัดการดูแลทรัพย์สิน ในการดำเนินกิจการ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ปกติสามารถ ใช้งานได้อยู่เสมอ ทำให้เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงานเกิดความชำรุด เช่น ไม่บำรุงรักษา หรือตรวจตราเครื่องจักรจนเกิดความชำรุดใช้งานไม่ได้ หรือไม่จัดหวัดฤดูบิสำรวจไว้ตามปกติ ทำให้หวัดฤดูบิที่จะนำมาใช้ในการผลิตขาดแคลนชั่วคราว หรือการละเลยไม่เอาใจใส่ในระบบการ บริหารจัดการโดยไม่ดูแลจัดหาคนแทน ในกรณีที่บุคคลที่เป็นคนสำคัญในการทำงานไม่มาทำงาน เช่น กัปตันเครื่องบิน หรือแม่ครัวร้านอาหารจนทำให้พนักงานที่เหลืออยู่ทำงานไม่ได้จนต้องหยุด กิจการ

1.4 การถูกพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราว

โดยเหตุที่การดำเนินกิจการในบางกิจการของนายจ้าง ตั้งแต่การก่อตั้งสถานประกอบ กิจการตลอดจนถึงการดำเนินกิจการนั้นย่อมมีผลกระทบต่อความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม สุขภาพ อนามัยในการทำงานของลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป และบางกรณีอาจจะส่งผลกระทบต่อความ สงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ดังนั้น รัฐจึงต้องมีการออกกฎหมายเพื่อควบคุมการ ดำเนินกิจการของนายจ้างไม่ให้กระทำการที่มีผลกระทบจนกระทั่งเกิดอันตรายต่อความปลอดภัย

สิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย รวมทั้งความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และกฎหมายสถานบริการ เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติในการกำหนดมาตรการกำกับ ดูแล และควบคุมการดำเนินกิจการของนายจ้าง ดังนั้น กรณีที่นายจ้างจงใจหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย เช่น การก่อสร้างโรงงานหรืออาคารสถานที่ประกอบกิจการไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานในด้านต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือทางราชการกำหนดไว้ หรือดำเนินกิจการที่อาจจะขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงต้องมีบทลงโทษนายจ้างที่ทำการฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นมาตรการลงโทษทางแพ่งคือการชดเชยค่าสินไหมทดแทน มาตรการทางอาญาคือการจำคุก หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ หรือมาตรการทางปกครองคือการถูกพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้แก้ไขปรับปรุง หรือปรับ หรือสั่งปิดกิจการ ไม่ว่าจะเป็นชั่วคราวหรือถาวร

ในที่นี้จะแยกพิจารณาลักษณะความผิดของนายจ้างที่มีบทลงโทษ เฉพาะที่อยู่ในขอบเขตของการศึกษา คือกรณีการถูกพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้ปิดกิจการชั่วคราว

ลักษณะความผิดของนายจ้าง ได้แก่

1) นายจ้างประกอบกิจการในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ความเสียหาย ความเดือดร้อนแก่บุคคล หรือทรัพย์สิน เช่น ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน⁵

⁵ มาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 104 เมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน ทั้งนี้ จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว”

กฎหมายว่าด้วยโรงงาน⁶ และกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข⁷ เป็นต้น

2) นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และสุขภาพอนามัยในการทำงาน เช่น ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน⁸ กฎหมายว่าด้วยโรงงาน⁹ กฎหมาย

⁶ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า “ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบว่า ผู้ประกอบกิจการโรงงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือการประกอบกิจการโรงงานมีสภาพที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ความเสียหาย หรือความเดือดร้อนแก่บุคคล หรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงาน หรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นระงับการกระทำที่ฝ่าฝืน หรือแก้ไข หรือปรับปรุง หรือปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนดได้

ในกรณีที่เห็นสมควร เมื่อได้รับอนุมัติจากปลัดกระทรวง หรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมาย ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจผูกมัดประทับตราเครื่องจักร เพื่อมิให้เครื่องจักรทำงานได้ในระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง”

มาตรา 39 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการโรงงานใดจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา 37 โดยไม่มีเหตุอันควรหรือในกรณีที่ปรากฏว่าการประกอบกิจการของโรงงานใดอาจจะก่อให้เกิดอันตราย ความเสียหาย หรือความเดือดร้อนอย่างร้ายแรงแก่บุคคล หรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงาน หรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน ให้ปลัดกระทรวง หรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายมีอำนาจสั่งให้ผู้ประกอบกิจการโรงงานนั้นหยุดประกอบกิจการโรงงานทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และปรับปรุงแก้ไขโรงงานนั้นเสียใหม่หรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด”

⁷ มาตรา 45 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ดำเนินการใดๆ ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวง ข้อกำหนดของท้องถิ่น หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ หรือคำสั่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่นที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการดำเนินการนั้น ให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจสั่งให้ผู้ดำเนินการนั้นแก้ไขหรือปรับปรุงให้ถูกต้องได้ และถ้าผู้ดำเนินการไม่แก้ไขหรือถ้าการดำเนินการนั้นจะก่อให้เกิด หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะเกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพของประชาชน เจ้าพนักงานท้องถิ่นจะสั่งให้ผู้นั้นหยุดดำเนินการนั้นไว้ทันทีเป็นการชั่วคราวจนกว่าจะเป็นที่พอใจแก่เจ้าพนักงานท้องถิ่นว่าปราศจากอันตรายแล้วก็ได้”

⁸ มาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁹ มาตรา 37 และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535

ว่าด้วยการสาธารณสุข¹⁰ และกฎหมายว่าด้วยส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ¹¹ เป็นต้น

3) นายจ้างดำเนินการที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เช่น ตามกฎหมายสถานบริการ¹² เป็นต้น

¹⁰ มาตรา 45 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

¹¹ มาตรา 83 พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า “ในกรณีที่เห็นสมควรเพื่อประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติราชการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เจ้าพนักงานควบคุมมลพิษอาจดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) เสนอแนะการสั่งปิด หรือพักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต หรือการสั่งให้หยุดใช้ หรือทำประโยชน์ด้วยประการใดๆ เกี่ยวกับแหล่งกำเนิดมลพิษตามมาตรา 68 มาตรา 69 หรือมาตรา 78 ที่จึงใจไม่ทำการบำบัดอากาศเสีย น้ำเสีย หรือของเสียอย่างอื่น และลักลอบปล่อยทิ้งอากาศเสีย น้ำเสีย หรือของเสียที่ยังไม่ได้ทำการบำบัดออกสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกเขตที่ตั้งแหล่งกำเนิดมลพิษต่อเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจควบคุมดูแลแหล่งกำเนิดมลพิษนั้นตามกฎหมาย”

¹² มาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานบริการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546) วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตตั้งสถานบริการขาดคุณสมบัติ หรือเมื่อสถานบริการใดดำเนินการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ยินยอม หรือปล่อยปละละเลยให้มีการมั่วสุมเพื่อกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด หรือมีการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานบริการ หรือดำเนินการโดยไม่ปฏิบัติตาม หรือฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจไม่ต่ออายุใบอนุญาตหรือสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาตได้ โดยให้คำนึงถึงความร้ายแรงของการกระทำความผิด

การสั่งพักใช้ใบอนุญาต ให้สั่งพักใช้ดังต่อไปนี้

(1) กรณีดำเนินการสถานบริการโดยไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืน มาตรา 14 มาตรา 15 มาตรา 16 (2) หรือ (3) หรือกฎกระทรวงตาม มาตรา 17 เฉพาะในส่วนที่ไม่ใช่กำหนดวันเวลาเปิดปิดสถานบริการ ให้สั่งพักใช้ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน

(2) กรณีดำเนินการสถานบริการขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ยินยอม หรือปล่อยปละละเลยให้มีการมั่วสุมเพื่อกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด หรือมีการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานบริการ หรือดำเนินการสถานบริการโดยไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืน มาตรา 13 มาตรา 16 (1) (4) (5) หรือ (6) มาตรา 16/1 วรรคหนึ่ง

1.5 การปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

การปิดงานตามความหมายในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ได้มีการกำหนดไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน¹³

องค์ประกอบของการปิดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีดังนี้¹⁴

1. นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงาน หมายถึง การไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานตามหน้าที่ที่ลูกจ้างเคยทำอยู่ โดยปกติก็จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งสถานประกอบกิจการหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเข้าทำงาน ซึ่งอาจเป็นลูกจ้างเฉพาะกลุ่มที่แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างหรือเฉพาะกลุ่มที่ยังไม่ยอมตกลงกับนายจ้าง เช่น ปิดงานเฉพาะฝ่ายผลิต สามารถทำได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (ฎ.ที่ 3433-3434/2530) จึงไม่ใช่เพียงแค่ไม่ให้ลูกจ้างหนึ่งหรือสองคนเข้าทำงาน ซึ่งไม่ถือเป็นการปิดงานตามกฎหมายนี้

2. เป็นการไม่ให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว หมายถึง การปิดงานกระทำอยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้วเลิกไป โดยปกติจะกระทำในช่วงเวลาที่นายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างยังมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้อยู่ และจะสิ้นสุดเมื่อข้อพิพาทแรงงานได้ยุติลง ซึ่งเป็นระยะเวลาไม่แน่นอน อาจจะเป็นเพียง 1 วัน 15 วัน หรือ 2 เดือน แล้วแต่วัตถุประสงค์ของการปิดงาน เช่น นายจ้างประสงค์จะให้ลูกจ้างตกลงตามข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอ การปิดงานจะยุติลงเมื่อลูกจ้างยอมตกลงตามข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอ นั้นแล้ว หรือบางกรณียังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เนื่องจากลูกจ้างไม่ยอมตามข้อเรียกร้อง แต่นายจ้างไม่ประสงค์ที่จะปิดงานต่อไปเนื่องจากต้องการจะเปิดดำเนินการตามปกติ จึงถือเป็นกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานได้ยุติลงแล้ว ดังนั้นหากข้อพิพาทแรงงานนั้นยุติลงแล้ว ไม่ว่าจะยุติด้วยเหตุที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องถอนข้อเรียกร้อง หรือแสดงเจตนาไม่เรียกร้องต่อไป หรือนายจ้างกับ

มาตรา 16/2 มาตรา 19 หรือกฎกระทรวงตาม มาตรา 17 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกำหนดวันเวลาเปิดปิดสถานบริการให้สั่งพักได้ครั้งละไม่เกินเก้าสิบวัน”

¹³ มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

¹⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, เอกสารประกอบการสอน ชุดวิชากฎหมายแรงงานมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548) น.217.

ฝ่ายลูกจ้างตกลง กันได้ นายจ้างก็ต้องเปิดงานให้ลูกจ้างทำงานต่อไป ถ้านายจ้างยังคงปิดงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอาจถือเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง

3. การไม่ให้ลูกจ้างทำงานนั้นเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง การไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวนั้น มีสาเหตุสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากการไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานนั้นมาจากสาเหตุอื่นๆ เช่น เครื่องจักรเสีย โรงงานถูกน้ำท่วม หรือถูกเพลิงไหม้ หรือพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์การทำงาน ก็ไม่ใช่การปิดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เช่นกัน

การปิดงานเป็นมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ ที่กฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้างในการไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานชั่วคราว เพื่อบังคับให้ฝ่ายลูกจ้างถอนข้อเรียกร้อง หรือตกลงตามข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอของนายจ้างในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น กรณีที่นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างให้มีการลดค่าจ้างในระหว่างที่ประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือเรียกร้องให้มีการเพิ่มวันทำงานในกรณีที่มูลค่าสั่งซื้อสินค้าเข้ามามาก

หลักพื้นฐานของการปิดงานนั้น จะต้องเริ่มต้นโดยนายจ้างจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างโดยถูกต้องตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 15 แล้วมีการดำเนินการตามขั้นตอนต่อมา โดยลูกจ้างมีการรับข้อเรียกร้อง มีการตั้งผู้แทนในการเจรจา และจะต้องเจรจากันภายใน 3 วัน ตามมาตรา 16 แต่ถ้าการเจรจานั้นตกลงกันไม่ได้ซึ่งมีผลทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น หรืออาจไม่มีการเจรจากันเลยซึ่งก็มีผลทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นเช่นกัน นายจ้างจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง ตามมาตรา 21 และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องเข้ามาไกล่เกลี่ย ภายในกำหนด 5 วัน นับแต่วันที่แจ้งข้อพิพาทแล้ว ถ้าไม่มีการไกล่เกลี่ย หรือมีการไกล่เกลี่ยแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ ก็ถือว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิปิดงานได้ตามมาตรา 22 โดยจะต้องไม่ขัดต่อมาตรา 34 และอยู่ภายใต้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36

ดังนั้น การปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย คือการปิดงานที่ฝ่าฝืนมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 34 หรือมาตรา 36

การปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่

1. การปิดงานในกิจการที่เป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีในการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 23 ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษ ตามมาตรา 132

2. การปิดงานในกิจการที่เป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน ที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตามมาตรา 24 ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษ ตามมาตรา 133

3. การปิดงานในกรณีที่รัฐมนตรีได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทแรงงานในกิจการใดได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่ง ตามมาตรา 25 ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษตามมาตรา 133

4. การปิดงานในกรณีที่รัฐมนตรีได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามไม่ให้ปิดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามมาตรา 36 ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษตามมาตรา 141

5. การปิดงานที่ฝ่าฝืนขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรา 34 ซึ่งมีลักษณะดังนี้¹⁵

(1) เมื่อนายจ้างยังไม่ได้ยื่นหรือแจ้งข้อเรียกร้องข้อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวิธีที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 13 ซึ่งหมายความว่า ถ้านายจ้างไม่พอใจในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่บังคับใช้อยู่ หรือมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างจะปิดงานเพื่อบีบบังคับลูกจ้างทันทีไม่ได้ หากนายจ้างปิดงานโดยไม่ได้นยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างย่อมเป็นการฝ่าฝืนมาตรานี้

(2) เมื่อมีการยื่นหรือแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว และข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ได้แก่ ระหว่างการเจรจา ระหว่างการไกล่เกลี่ย ระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 23 ระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ระหว่างที่มีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 ระหว่างที่มีคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24

(3) เมื่ออยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือของรัฐมนตรี หรือคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือของคณะบุคคลหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับอยู่

(4) ในกรณีที่ยังไม่ได้มีการแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานหรือลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมง

ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษตามมาตรา 139

¹⁵ เฟิงอ้าง, น.219 -220.

การปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ย่อมถือว่าสัญญาจ้างแรงงานยังคงมีอยู่ตลอดเวลา ไม่ยุติลงชั่วคราว นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีสิทธิและหน้าที่ต่อกันเสมือนหนึ่งไม่มีการปิดงานเลย¹⁶

นอกจากนั้น การปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายถือเป็นความผิดของนายจ้าง ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย จึงต้องมีความรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญา ในทางแพ่งคือเมื่อปิดงานโดยไม่มีสิทธิตามกฎหมายและไม่มีสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงถือเป็นความผิดของนายจ้างที่ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ นายจ้างจึงยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอยู่ตามมาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ต้องถือเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างย่อมเรียกร้องค่าจ้างได้ (ฎ. ที่ 862/2529) อีกทั้งมีสิทธิเรียกร้องดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่ม ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹⁷ และค่าเสียหาย ตามมาตรา 224 วรรคสาม แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹⁸ ส่วนทางอาญานั้น นายจ้างย่อมมีความผิดและอาจได้รับโทษทางอาญาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น

¹⁶ เพ็งอ้าง, น.237.

¹⁷ มาตรา 9 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง บัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืน หรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน”

¹⁸ มาตรา 224 บัญญัติว่า “หนี้เงินนั้น ท่านให้คิดดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี ถ้าเจ้าหนี้อาจจะเรียกดอกเบี้ยได้สูงกว่านั้นโดยอาศัยเหตุอย่างอื่นอันชอบด้วยกฎหมาย ก็ให้คงส่งดอกเบี้ยต่อไปตามนั้น” วรรคสาม บัญญัติว่า “การพิสูจน์ค่าเสียหายอย่างอื่นนอกกว่านั้น ท่านอนุญาตให้พิสูจน์ได้”

2. จำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่าย

จำนวนเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวที่มีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง สามารถแยกพิจารณาเป็น 2 หัวข้อใหญ่ๆ คือ การจ่ายเต็มจำนวน และการลดจำนวนเงิน

2.1 การจ่ายเต็มจำนวน

แต่เดิมนั้นก่อนที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้โดยเหตุใด ๆ ก็ตามที่มาจากนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นกรณีโรงงานหยุดซ่อมแซมเครื่องจักร หรือน้ำท่วมบริเวณโรงงาน หรือโรงงานถูกไฟไหม้ ศาลจะวินิจฉัยให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง เพราะน้ำท่วมหรือไฟไหม้ไม่ได้ทำให้การชำระหนี้ (ซึ่งในกรณีนี้คือหนี้เงินที่เป็นค่าจ้าง) ต้องตกเป็นพ้นวิสัย ประกอบกับยังไม่มีกรณีลูกจ้าง และไม่มีสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยกเว้นไว้ นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง (ฎ.ที่ 118/2525, 1479/2526, 2509/2526 และ 1277-1278/2529) หรือกรณีที่โรงพิมพ์ของจำเลย(นายจ้าง) ถูกรัฐบาลสั่งปิดเพราะบรรณาธิการผู้อาจต้องหาในคดีหลบหนีไป จำเลยขอคนอื่นเป็นบรรณาธิการแทน รัฐบาลไม่อนุญาต เนื่องจากบ้านเมืองกำลังไม่สงบ โดยเหตุนี้หนังสือพิมพ์จึงเป็นอันต้องเลิกพิมพ์ตามพระราชบัญญัติสมุดเอกสาร หนังสือพิมพ์ ไม่ทำให้ตกเป็นการพ้นวิสัยในอันที่จำเลยจะต้องชำระค่าจ้างให้โจทก์ไม่¹⁹ ซึ่งจะเห็น

¹⁹ในกรณีนี้ อ.จิตติ ติงศภัทย์ เห็นว่า ตามรูปคดีการที่จำเลยไม่สามารถจัดพิมพ์หนังสือพิมพ์นั้นก็น่าจะเป็นผิดแก่จำเลยได้แล้ว อ้างจาก จิต เศรษฐบุตร, หลักกฎหมายแพ่ง ลักษณะนิติกรรมและหนี้, พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติมโดย จิตติ ติงศภัทย์ (คณะกรรมการสัญญาและวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524) น.345. แต่ผู้เขียนเห็นว่า การที่นายจ้างถูกรัฐบาลสั่งปิดโรงพิมพ์ เนื่องจากบ้านเมืองกำลังไม่สงบ รัฐบาลจึงยังไม่อนุญาตให้มีการพิจารณาในเรื่องของบุคคลผู้จะมาเป็นบรรณาธิการแทน ทำให้ไม่มีบรรณาธิการจนครบกำหนดเวลาตามกฎหมาย ไม่ใช่เป็นความผิดของนายจ้าง น่าจะปรับใช้หลักกฎหมายตามมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากการชำระหนี้ในการทำงานของลูกจ้างตกเป็นพ้นวิสัย เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตอบแทน

ได้ว่า ยังไม่แน่ชัดว่าเป็นความผิดของนายจ้างหรือไม่ ศาลก็จะวินิจฉัยให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเป็นเงินเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง จึงอาจจะไม่ใช่กรรมกับนายจ้าง ทั้งที่บางครั้งการหยุดกิจการนั้นอาจจะไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง

ในความเป็นจริงแล้ว หลักของสัญญาจ้างแรงงาน คือ สัญญาที่ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ ตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยการทำงานของลูกจ้างนั้นรวมถึงการที่ลูกจ้างมาทำงานแต่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำด้วย ดังนั้น ถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างยกเว้นในกรณีที่มีกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดยกเว้นไว้ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างทั้งที่ไม่ได้ทำงาน

กฎหมายแรงงาน ที่กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ ค่าจ้างในวันหยุด ตามมาตรา 56 ค่าจ้างในวันลาป่วย ตามมาตรา 57 ค่าจ้างในวันลาคลอด ตามมาตรา 59 ค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมัน ตามมาตรา 57 วรรคท้าย ค่าจ้างวันลาพระราชทาน(เพื่อทดสอบความพร้อม) ตามมาตรา 58 ค่าจ้างในวันลาเพื่ออบรมของลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี ตามมาตรา 52 เงินกรณียกพนักงานในระหว่างสอบสวนความผิด ตามมาตรา 116 และ 117 เงินระหว่างถูกพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา 105

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือ ค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาไปเพื่อดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานในการเจรจา โกล่เกลี่ย หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือเพื่อเข้าร่วมประชุมทางราชการโดยถือเป็นเวลาทำงาน ตามมาตรา 102

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่เกิดขึ้นจากความตกลงโดยสมัครใจของบุคคลสองฝ่ายที่แสดงเจตนาผูกนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยคู่สัญญาสามารถกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกันได้ เพียงแต่ต้องกระทำภายในกรอบของกฎหมาย กล่าวคือ สัญญาดังกล่าวจะต้องไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการฝ่าฝืน หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ดังนั้น นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันในสัญญาจ้างแรงงานให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ไม่ได้ทำงานก็สามารถทำได้ แต่โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะตกลงกับ

ลูกจ้างไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง หรือได้รับเป็นจำนวนน้อยกว่าค่าจ้างปกติในระหว่างการหยุดกิจการ (ฎ.ที่ 2052/2526)

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นสิ่งที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้น ตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541²⁰ กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบการ ดังนั้น นายจ้างอาจกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน หรือในวันลาที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง เช่น วันลากิจ วันลาเพื่ออบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และการลาอื่นๆ เช่น การลาอุปสมบท ลาเพื่อการสมรส ลาเพื่อดูแลครอบครัว เป็นต้น

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518²¹ และอย่างน้อยจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างและการทำงาน ตามมาตรา มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518²² ดังนั้น นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างมี

²⁰ มาตรา 108 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้ คือ 1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก 2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด 3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด 4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด 5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา 6) วินัยและการลงโทษ 7) การร้องทุกข์ และ 8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ”

²¹ มาตรา 10 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้”

²² มาตรา 11 บัญญัติว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความต่อไปนี้ คือ 1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน 2) กำหนดวันและเวลาทำงาน 3) ค่าจ้าง 4) สวัสดิการ 5) การเลิกจ้าง 6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง และ 7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”

สิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน หรือในวันลาที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ได้

การหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง ซึ่งเป็นประเด็นในการศึกษานั้น มีบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนโดยแยกพิจารณาได้

2 กรณี

กรณีแรก เป็นกรณีที่มีกฎหมายกำหนดระดับถึงความผิด และหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างการหยุดกิจการไว้เป็นการเฉพาะ

ตามมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงในการดำเนินการในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานตรวจแรงงานโดยได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจึงมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และให้นายจ้างจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ในระหว่างที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

กรณีที่สอง เป็นกรณีที่มีกฎหมายกำหนดระดับถึงความผิดของนายจ้าง แต่ไม่ได้กำหนดหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว

กฎหมายกำหนดระดับถึงความผิดของนายจ้าง และให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการของนายจ้างเป็นการชั่วคราวได้ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ กฎหมายสถานบริการ เป็นต้น และกรณีที่ถือเป็นความผิดของนายจ้างตามหลักกฎหมายทั่วไป เนื่องจากเกิดจากความจงใจ เช่น การจงใจหยุดกิจการเพื่อต้องการกลั่นแกล้งลูกจ้าง หรือการกระทำโดยประมาทเลินเล่อทำให้กิจการเสียหายจนต้องหยุดกิจการ เช่น ประมาทเลินเล่อทำให้ไหม้โรงงาน ประมาทเลินเล่อในการบริหารกิจการทำให้กิจการขาดทุน หรือการละเลยไม่เอาใจใส่ เช่น ไม่จัดการดูแลเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงานจนทำให้เกิดความชำรุดจนต้องหยุดซ่อมแซม หรือการปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การหยุดกิจการในกรณีเหล่านี้ไม่มีกฎหมายกำหนดหน้าที่จ่ายเงินของนายจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวไว้เป็นการเฉพาะ จึงเกิดปัญหาว่าควรจะมีการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ อย่างไร

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า ถึงแม้จะไม่ได้มีการกำหนดหน้าที่จ่ายเงินหรือค่าจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของนายจ้างไว้เป็นการเฉพาะ แต่เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนจึงสามารถนำหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องสัญญาต่างตอบแทนมาใช้ได้ ซึ่งก็คือบทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์²³

บทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคสอง สามารถนำมาปรับใช้กับสัญญาจ้างแรงงาน ได้ดังนี้

1) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีวัตถุประสงค์ในการโอนทรัพย์สิน จึงไม่อาจปรับเข้ากับมาตรา 370 หรือมาตรา 371 ได้

2) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ก่อให้เกิดหนี้ทั้งสองฝ่ายคือทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างเป็นเจ้าหนี้ในการให้ลูกจ้างทำงาน และเป็นลูกหนี้ในการที่จะต้องชำระเงินเดือนจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงาน ส่วนลูกจ้างเป็นเจ้าหนี้ในเงินเดือนจ้างหรือค่าจ้างที่จะได้รับตอบแทนจากนายจ้าง และเป็นลูกหนี้ที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง

3) สัญญาจ้างแรงงานก่อนนี้กระทำการให้แก่ลูกจ้าง ที่จะต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง

4) การชำระหนี้ในการทำงานของลูกจ้างตกเป็นพันธิสัย กล่าวคือเป็นไปไม่ได้ที่ลูกจ้างจะทำงานตามสัญญาจ้างเพราะนายจ้างหยุดกิจการ

5) การพันธิสัยในการทำงาน เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษนายจ้างได้ หรือเป็นความผิดของนายจ้างนั่นเอง

ผลทางกฎหมาย คือ ลูกจ้างหลุดพ้นจากการชำระหนี้ตามมาตรา 219 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์²⁴ และมีสิทธิได้รับค่าจ้างตอบแทน

²³ มาตรา 372 วรรคสอง บัญญัติว่า “ถ้าการชำระหนี้ตกเป็นพันธิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษเจ้าหนี้ได้ ลูกหนี้ก็หาเสียสิทธิที่จะรับชำระหนี้ตอบแทนไม่ ลูกหนี้ได้อะไรไว้เพราะการปลดหนี้ก็ดี หรือใช้คุณสมบัติความสามารถของตนเป็นประการอื่นเป็นเหตุให้ได้อะไรมาหรือแก่สิ่งละเลยเสียไม่ชวนชววยเอาอะไรที่สามารถจะทำได้ก็ดี มากน้อยเท่าไร จะต้องเอามาหักกับจำนวนอันตนจะได้รับชำระหนี้ตอบแทน”

²⁴ มาตรา 219 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ถ้าการชำระหนี้กลายเป็นพันธิสัยเพราะพฤติการณ์อันใดอันหนึ่งซึ่งเกิดภายหลังที่ได้ก่อหนี้ขึ้น และซึ่งลูกหนี้ไม่ต้องรับผิดชอบนั้น ท่านว่าลูกหนี้หลุดพ้นจากการชำระหนี้”

ดังนั้น การหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยจงใจอันเป็นการกีดกันแก่งลูกจ้าง การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ การละเลยไม่เอาใจใส่ การปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์²⁵ หรือการถูกพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราว ยกเว้นกรณีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดหน้าที่ของนายจ้าง ในการที่จะต้องจ่ายเงินเต็มจำนวนในระหว่างการหยุดกิจการตามมาตรา 105 แล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน ตามมาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เนื่องจากการที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เพราะนายจ้างหยุดกิจการนั้นเป็นความผิดของนายจ้าง ลูกจ้างเป็นอันหลุดพ้นจากการชำระหนี้ ตามมาตรา 219 และไม่เสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างตอบแทน

นอกจากนี้ อาจมีประเด็นปัญหาว่าค่าจ้างในกรณีนี้ถือเป็นค่าเสียหายหรือไม่ เนื่องจากค่าจ้างนั้นต้องเป็นเงินที่จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงาน แต่ในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวจึงไม่มีการทำงาน แต่เดิมนั้นศาลฎีกาเคยพิพากษาให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างบางส่วนอาจจะเป็นเพียงร้อยละ 40 ของค่าจ้าง (ฎ.ที่ 2506/2526) หรือกรณีที่นายจ้างลดวันทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องชดเชยค่าเสียหาย แต่ศาลพิพากษาให้ลูกจ้างได้รับค่าเสียหายไม่เต็มตามค่าจ้างปกติ เพราะลูกจ้างไม่ได้ทำงาน (ฎ.ที่ 370/2525) แต่แนวคำพิพากษาศาลฎีกาใหม่ วินิจฉัยว่า ค่าจ้างที่นายจ้างไม่จ่ายในระหว่างการหยุดกิจการ เป็นค่าจ้างตามสัญญาจ้างไม่ใช่ค่าเสียหาย ศาลจะใช้ดุลพินิจพิพากษาให้นายจ้างจ่ายเพียงบางส่วนไม่ได้ แต่จะต้องให้นายจ้างจ่ายเต็มจำนวน (ฎ.ที่ 1277-1278/2529)

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวนี้ เป็นค่าจ้างไม่ใช่ค่าเสียหายเนื่องจากการฟ้องโดยอาศัยสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อนายจ้างในฐานะลูกหนี้มีหนี้ที่จะต้องชำระแก่ลูกจ้างเป็นค่าจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้าง

²⁵ การปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 862/2529 วินิจฉัยว่า นายจ้างใช้สิทธิปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่นายจ้างยังคงปิดงาน แต่ในกรณีนี้ อ.เกษมสันต์ วิลาวรรณ เห็นว่า เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง แต่ลูกจ้างอาจจะฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างโดยผิดกฎหมาย ซึ่งค่าเสียหายนี้น่าจะเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างไม่ได้รับ ในช่วงระยะเวลาที่นายจ้างปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น อ้างจาก เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2549) น.232.

ไม่ชำระหนี้โดยการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างจึงมีสิทธิฟ้องบังคับชำระหนี้ซึ่งเป็นค่าจ้างจากนายจ้างได้ อีกทั้งมีสิทธิเรียกร้องดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่ม ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และค่าเสียหาย ตามมาตรา 224 วรรคสาม แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2.2 การลดจำนวนเงิน

สิทธิลดจำนวนเงินนี้ ในส่วนท้ายของมาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า “... ลูกหนี้ได้อะไรไว้เพราะการปลดหนี้ก็ดี หรือใช้คุณสมบัติความสามารถของตนเป็นประการอื่นเป็นเหตุให้ได้อะไรมา หรือแก่งเลาะเลยเสียไม่ชวนชวายเอาอะไรที่สามารถจะทำได้ก็ดี มากน้อยเท่าไร จะต้องเอามาหักกับจำนวนอันตนจะได้รับชำระหนี้ตอบแทน” ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อมิให้เป็นการให้ลูกหนี้จะได้ประโยชน์แต่ฝ่ายเดียวจนเกินไป โดยที่ไม่ได้มีการชำระหนี้ตอบแทน จึงมีการบัญญัติให้ต้องนำประโยชน์ที่ได้รับจากการไม่ต้องชำระหนี้ หรือจากการแก่งเลาะเลยเสียไม่ชวนชวายประโยชน์ที่ควรจะได้ มาหักกับจำนวนหนี้ที่จะได้รับชำระจากเจ้าหนี้ โดยสามารถแยกพิจารณาส่วนที่เจ้าหนี้สามารถนำมาหักกับจำนวนหนี้ที่จะต้องชำระให้แก่ลูกหนี้ได้ คือ

1) ลูกหนี้ได้อะไรไว้เพราะการปลดหนี้ (what he saves)

ปลดหนี้ (release from the performance) คือ การปลดเปลื้องจากการชำระหนี้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ลูกหนี้หลุดพ้นจากการชำระหนี้เมื่อการชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัย ไม่ใช่เป็นการที่เจ้าหนี้ปลดหนี้ให้ (release the obligation)²⁶ ซึ่งเป็นกรณีที่เจ้าหนี้แสดงเจตนาสละสิทธิเรียกร้องในหนี้

²⁶ เสนีย์ ปราโมช, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยนิติกรรมและหนี้, แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2505, 2 เล่ม (กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2527), 1 (ภาค1-2) : 506.

อันมีต่อลูกหนี้ โดยไม่คิดเอามูลค่าตอบแทนแต่อย่างใด เป็นผลให้หนี้นั้นระงับสิ้นไปเท่าที่ปลดให้²⁷ ตามมาตรา 340 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์²⁸

การที่ลูกหนี้ได้อะไรไว้เพราะการปลดหนี้ จึงเป็นกรณีที่ลูกหนี้ไม่ต้องเสียอะไรไปเนื่องจากการหลุดพ้นจากการชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้ เช่น ก. จำ ก. มาสอนกอล์ฟ แต่ ก. เสพสุราเมามายเดินไปให้รถทับขาหักมาให้ ข. สอนกอล์ฟไม่ได้ ตามมาตรา 372 วรรคสองนั้น ข.ยังมีสิทธิได้รับค่าจ้าง แต่ ข. ไม่ต้องเสียค่ารถเดินทางไปสอนกอล์ฟให้ ก. จึงต้องนำมาหักกับค่าจ้างที่ ข. จะได้รับจาก ก. ด้วย²⁹

2) ลูกหนี้ใช้คุณสมบัติความสามารถของตนเป็นประการอื่นเป็นเหตุให้ได้อะไรมา (what he acquires) เป็นกรณีที่ลูกหนี้ได้ใช้คุณสมบัติความสามารถของตนไปแสวงหาผลประโยชน์จากที่อื่นได้เนื่องจากไม่ต้องทำการชำระหนี้ตอบแทนให้กับเจ้าหนี้ ตามตัวอย่างข้างต้น การที่ ข.ไม่ต้องไปสอนกอล์ฟให้ ก. จึงได้ไปรับจ้างสอนคนอื่น จะต้องนำค่าจ้างส่วนนี้มาหักกับค่าจ้างที่จะได้รับจาก ก.

3) ลูกหนี้แก่งเลาะเลยเสียไม่ชวนชวายเป็นอะไรที่สามารถจะทำได้ เป็นกรณีที่ลูกหนี้มีทางแสวงหาสิ่งอื่นมาได้ เพื่อทดแทนกับสิ่งที่ไม่ต้องทำเพื่อชำระหนี้ตอบแทนกับเจ้าหนี้แต่ไม่ทำตามตัวอย่างข้างต้น ในระหว่างที่ ข. ไม่ได้ไปสอนกอล์ฟให้ ก. มีคนมาจ้าง ข. สอนกอล์ฟแต่ ข. ไม่รับจ้าง หรือ ข. ควรที่จะชวนชวายเป็นรับจ้างคนอื่นในระหว่างที่ไม่ได้ไปสอน ก. แต่ ข.ไม่ทำกลับอยู่บ้านเฉยๆ จึงต้องนำส่วนนี้มาหักกับค่าจ้างที่จะได้รับจาก ก. ด้วย

กรณีปรับใช้กับสัญญาจ้างแรงงาน สิ่งที่นายจ้างสามารถนำมาพิจารณาเป็นส่วนลดเงินค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ สิ่งที่ลูกจ้างได้มา เพราะไม่ต้องทำงาน สิ่งที่ลูกจ้างหามาได้ เพราะใช้เวลาที่ไม่ต้องไปทำงาน และสิ่งที่ลูกจ้างไม่ได้มา แต่ควรได้มา

²⁷ เสนีย์ ปราโมช, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยนิติกรรมและหนี้, แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2505, 2 เล่ม (กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2527), 2 (ภาคจบบริบูรณ์): 1478.

²⁸ มาตรา 340 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ถ้าเจ้าหนี้แสดงเจตนาต่อลูกหนี้ว่าจะปลดหนี้ให้ ท่านว่าหนี้นั้นก็อันระงับสิ้นไป”

²⁹ เสนีย์ ปราโมช, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 26 น.503-504.

2.2.1 สิ่งที่ถูกจ้างได้มา เพราะไม่ต้องทำงาน

กรณีนี้ส่วนใหญ่จะเป็นค่าใช้จ่ายที่ถูกจ้างไม่ต้องเสียไป เนื่องจากการไม่ต้องไปทำงานให้กับนายจ้าง เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไม่ว่าจะเป็นค่าน้ำมันรถ หรือค่ารถโดยสาร หรือค่าเรือโดยสาร หรืออาจจะเป็นค่าเช่าสถานที่จอดรถในการมาทำงานแล้วแต่กรณี แต่ถ้าถูกจ้างเดินทางโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เช่น เดินทางไปทำงาน หรือใช้รถจักรยาน หรือติดรถเพื่อนไปทำงานก็ไม่มีส่วนที่จะต้องมาหักจากค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้างในกรณีนี้

2.2.2 สิ่งที่ถูกจ้างหามาได้ เพราะใช้เวลาที่ไม่ต้องไปทำงาน

กรณีนี้เป็นกรณีที่ลูกจ้างได้ใช้เวลาที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวไปทำงานที่อื่น ซึ่งการไปทำงานที่อื่นนั้นอาจจะเป็นการทำงานเต็มเวลาทำงานตามปกติที่เคยทำกับนายจ้าง หรืออาจจะเป็นงานที่ทำไม่เต็มเวลา(parttime) ก็ได้ เช่น ลูกจ้างไปทำงานเป็นพนักงานชั่วคราวที่บริษัทอื่นซึ่งมีระยะเวลาทำงานเต็มเวลาทำงานปกติและรับค่าจ้างเป็นรายเดือนเดือนละ 5,000 บาท หรือไปทำงานร้านขายอาหารวันละ 5 ชั่วโมงได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 25 บาท หรือแม้แตรับงานมาทำที่บ้าน เช่น รับผ้ามาเย็บที่บ้านได้ค่าจ้างตัวละ 100 บาท หรือขายของที่บ้านได้กำไรวันละ 200 บาท ซึ่งก็ต้องมีการนำรายได้เหล่านี้ซึ่งเป็นรายได้สุทธิทั้งหมดในช่วงที่ไม่ได้ไปทำงานให้นายจ้างมาหักจากค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้าง โดยผู้เขียนเห็นว่า หลักสำคัญอยู่ตรงที่การใช้เวลาในช่วงเวลาทำงานปกติมาทำงานอย่างอื่นแล้วได้รายได้มา ถ้าเป็นรายได้พิเศษที่เกิดขึ้นเป็นปกติอยู่แล้วแม้จะอยู่ในช่วงที่นายจ้างไม่ได้หยุดกิจการ เช่น ลูกจ้างมีรายได้จากการขายของที่บ้านซึ่งเป็นการเปิดร้านในช่วงเวลาหลังเลิกงานทุกวัน ก็ไม่ต้องนำรายได้ส่วนนี้มาหักจากค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้าง

2.2.3 สิ่งที่ถูกจ้างไม่ได้มา แต่ควรได้มา

กรณีนี้เป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ชวนขายหารายได้จากที่อื่นทั้งที่มีทางที่จะกระทำได้ หรือมีคนอื่นมาจ้างลูกจ้างทำงานชั่วคราวในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการ แต่ลูกจ้างไม่กระทำ เช่น ลูกจ้างเป็นอาจารย์ มีคนจ้างไปสอนพิเศษแต่ไม่ไปทำ หรือลูกจ้างเป็นพ่อครัวมีคนจ้างไปทำอาหารในงานเลี้ยงเป็นเวลา 1 วันแต่ไม่ไปทำจึงต้องนำส่วนนี้มาหักกับค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้างด้วย

ในสถานประกอบกิจการบางแห่งมีลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ดังนั้น กิจการที่ลูกจ้างแต่ละคนไปทำในช่วงที่นายจ้างหยุดกิจการจึงอาจไม่เหมือนกัน หรือบางคนอาจไม่มีการทำอะไรเลยในช่วงที่หยุดกิจการ การคิดจำนวนเงินที่จะมาหักจากค่าจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับจึงไม่เท่ากัน

ตัวอย่างเช่น นายจ้างประมาทเดินเล่อทำให้ไฟไหม้โรงงาน จนต้องหยุดกิจการชั่วคราวเป็นเวลา 1 เดือน เพื่อซ่อมแซมโรงงาน โดยมีลูกจ้าง นาย ก. นาย ข. และ นาย ค. ซึ่งเป็นลูกจ้าง

รายเดือนมีรายได้เดือนละ 10,000 บาท แต่ละคนได้มีการกระทำในระหว่างนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ดังนี้

- นาย ก. ไปทำงานที่โรงงานอื่นเป็นเวลา 1 เดือน ได้ค่าจ้าง 5,000 บาท และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเดินทางไปโรงงานของนายจ้างเดือนละ 1,500 บาท จึงต้องนำทั้งสองส่วนนี้มาหักกับค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้าง นาย ก. จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในเดือนนั้น 3,500 บาท

- นาย ข. รับงานมาทำที่บ้านเป็นเวลา 15 วัน ได้ค่าจ้าง 3,000 บาท ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเดินทางไปโรงงานของนายจ้างเดือนละ 1,500 บาท และอยู่บ้านเฉยๆ อีก 15 วัน คิดเป็นเงิน 3,000 บาท จึงต้องนำทั้งสามส่วนนี้มาหักกับค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้าง นาย ข. จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในเดือนนั้นเป็นเงิน 2,500 บาท

- นาย ค. ไม่ได้ทำงานอะไรเลยในเวลา 1 เดือน คิดเป็นเงิน 6,000 บาท และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเดินทางไปโรงงานของนายจ้างเดือนละ 1,500 บาท จึงต้องนำทั้งสองส่วนนี้มาหักกับค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้าง นาย ค. จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในเดือนนั้นเป็นเงิน 2,500 บาท

ดังนั้น การหยุดกิจการชั่วคราวโดยเกิดจากความผิดของนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยจงใจอันเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง การกระทำประมาทเลินเล่อ การละเลยไม่เอาใจใส่ การถูกพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราว หรือการปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ถึงแม้ว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน แต่นายจ้างก็มีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จากประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างที่ไม่ต้องไปทำงานให้กับ นายจ้างได้ ตามมาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ส่วนกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ผู้เขียนเห็นว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเต็มตามจำนวนเท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่มีการหยุดกิจการชั่วคราว โดยไม่มีสิทธิลดจำนวนเงินหรือทำความตกลงกับลูกจ้างเพื่อลดจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากเป็นหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน อันจะทำให้ข้อตกลงที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานตกเป็นโมฆะตามมาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์³⁰

³⁰ มาตรา 150 บัญญัติว่า “การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพัวพันหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ”

นอกจากนั้น อาจเกิดปัญหาในกรณีที่ถ้าลูกจ้างไปทำงานที่อื่นแล้วได้เงินมากกว่าจำนวนที่จะได้รับจากการทำงานให้นายจ้าง ลูกจ้างจะต้องคืนให้นายจ้างหรือไม่

ตัวอย่างเช่น นาย ก. เป็นลูกจ้างได้รับเงินเดือนจากนายจ้างเดือนละ 10,000 บาท แต่ในระหว่างที่นายจ้างปิดซ่อมแซมโรงงานเป็นเวลา 1 เดือน เนื่องจากความประมาทเลินเล่อของนายจ้างทำให้ไฟไหม้โรงงาน นาย ก. ได้ไปทำงานที่อื่น ได้รับค่าจ้างเป็นเงินจำนวน 12,000 บาท นาย ก. จะต้องคืนเงินส่วนเกินจำนวน 2,000 บาทจากค่าจ้างที่เคยได้รับ ให้แก่นายจ้างหรือไม่

ประเด็นนี้ ผู้เขียนเห็นว่า นาย ก. ไม่จำเป็นต้องคืนเงินจำนวน 2,000 บาทให้นายจ้างแต่อย่างใด เพราะเงินนี้เป็นกรรมสิทธิ์ของนาย ก. ที่ได้รับโอนมาจากผู้โอน นายจ้างไม่มีกรรมสิทธิ์ จึงไม่อาจใช้สิทธิตาม มาตรา 1336 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้³¹ อีกทั้งการที่นาย ก. ได้เงินส่วนเกินจากค่าจ้างที่เคยได้รับตามปกติจากนายจ้างในกรณีนี้ เป็นการที่นาย ก. ได้รับทรัพย์มาโดยมีมูลอันจะอ้างกฎหมายได้ เนื่องจากการได้มาตามสัญญาจ้างแรงงานที่นาย ก. ได้ไปทำงานที่อื่น จึงไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับของหลักกฎหมายในเรื่องลามิควรได้ ตามมาตรา 406 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์³²

³¹ มาตรา 1336 บัญญัติว่า “ภายในบังคับแห่งกฎหมาย เจ้าของทรัพย์สินมีสิทธิใช้สอยและจำหน่ายทรัพย์สินของตน และได้ซึ่งดอกผลแห่งทรัพย์สินนั้น กับทั้งมีสิทธิติดตามเอาคืนซึ่งทรัพย์สินของตนจากบุคคลผู้ไม่มีสิทธิจะยึดถือไว้ และมีสิทธิขัดขวางมิให้ผู้อื่นสอดเข้าเกี่ยวข้องกับทรัพย์สินนั้นโดยมิชอบด้วยกฎหมาย”

³² มาตรา 406 บัญญัติว่า “บุคคลใดได้มาซึ่งทรัพย์สิ่งใด เพราะการที่บุคคลอีกคนหนึ่งกระทำเพื่อชำระหนี้ หรือได้มาด้วยประการอื่น โดยปราศจากมูลอันจะอ้างกฎหมายได้ และเป็นทางให้บุคคลอีกคนหนึ่งนั้นเสียเปรียบ บุคคลนั้นจำต้องคืนทรัพย์ให้แก่เขา อนึ่งการรับสภาพหนี้สินว่ามีอยู่หรือหาไม่นั้น ก็ให้ถือว่าเป็นการกระทำเพื่อชำระหนี้ด้วย

บทบัญญัติอันนี้ ให้ใช้บังคับตลอดถึงกรณีที่ได้ทรัพย์มา เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งมิได้มีได้เป็นขึ้น หรือเป็นเหตุที่ได้สิ้นสุดไปเสียก่อนแล้วนั้นด้วย”