

กรณีนายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว

กรณีที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง เพราะการหยุดกิจการชั่วคราวไม่ได้มีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง โดยแยกพิจารณาเป็นเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวไม่ได้ เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง เหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากความผิดของลูกจ้าง และการปิดงานและการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

1.เหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง

เหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง อาจเกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือไม่ได้เกิดจากเหตุสุดวิสัยก็ได้ ซึ่งอาจจะมีลักษณะของสาเหตุบางประการที่คล้ายกัน จึงต้องมีการพิจารณาเป็นรายกรณี ๆ ไป

1.1 การหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากเหตุสุดวิสัย

การหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากเหตุสุดวิสัย จะต้องมีการพิจารณาจากสาเหตุ และบุคคลผู้ต้องประสบเหตุว่าสามารถที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ โดยจะต้องพิจารณาเป็นแต่ละกรณี และรายบุคคล

1.1.1 ความหมายของเหตุสุดวิสัย

เหตุสุดวิสัย หมายความว่า เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น¹

¹ มาตรา 8 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

1.1.2 ลักษณะของเหตุสุดวิสัย

กรณีที่จะถือว่าเป็นเหตุสุดวิสัยจะต้องเป็นเหตุการณ์ที่มีลักษณะทั้ง 3 ประการดังต่อไปนี้²

1. เป็นเหตุการณ์ที่มีลักษณะไม่สามารถหลีกเลี่ยงป้องกันได้ เป็นสภาพการณ์บางอย่างที่อยู่นอกเหนือความสามารถของมนุษย์ที่จะป้องกันได้
2. เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยคาดเห็นไม่ได้
3. เป็นเหตุการณ์ที่อยู่ในเงื่อนไขว่าจะต้องมีลักษณะเกิดขึ้นนอกขอบเขตที่ลูกหนี้จะตอบโต้ได้ หรือไม่อาจเอาชนะได้

ดังนั้น โดยสรุปแล้ว เหตุสุดวิสัย จึงเป็นเหตุซึ่งไม่อาจคาดคิด ไม่อาจป้องกันแก้ไข ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และมีได้เกิดขึ้นโดยความประมาทเลินเล่อของใคร จึงเป็นเหตุที่จะโทษใครไม่ได้ อาจเป็นเหตุที่เกิดขึ้นโดยเหตุการณ์ทางธรรมชาติ เช่น พายุ น้ำท่วม แผ่นดินไหว พายุพัดคลื่นจัด ไฟไหม้ป่า ภูเขาไฟระเบิด หรือไม่ได้เกิดจากเหตุธรรมชาติก็ได้ เช่น เกิดสงคราม การก่อการร้าย เกิดปฏิวัติรัฐประหาร หรือโรคระบาดไข้หวัดนก

ในการนำมาปรับใช้ในเรื่องการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากเหตุสุดวิสัย จะต้องเป็นเหตุการณ์อันจะเกิดขึ้นหรือจะให้ผลพิบัติ ถึงขนาดที่นายจ้างจะต้องหยุดกิจการชั่วคราว เช่น น้ำท่วม เกิดคลื่นยักษ์สึนามิ ไฟไหม้ป่า ภูเขาไฟระเบิด แผ่นดินไหว ภาวะตะวันออกขาดน้ำ เกิดสงคราม การก่อการร้าย เกิดปฏิวัติรัฐประหาร หรือโรคระบาดไข้หวัดนก

ในประเด็นนี้ มีแนวคำพิพากษากฎีกาที่น่าสนใจ คือ คำพิพากษากฎีกาที่ 118/2525 วินิจฉัยว่า การที่น้ำท่วมบริเวณโรงงานแต่ไม่ได้ท่วมตัวโรงงานจนนายจ้างต้องปิดโรงงาน แต่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้างนั้น ไม่ถือว่าเป็นเหตุขัดขวางในการที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และไม่ถือว่าการชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุการณ์อันใดอันหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นภายหลังที่ได้ก่อหนี้และซึ่งลูกหนี้ไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างไม่หลุดพ้นจากการชำระหนี้

จากคำพิพากษากฎีกานี้มีผู้ให้ความเห็นว่า หนี้ในการชำระหนี้จ้างเกิดเมื่อมีการทำงานให้ กรณีนี้ไม่มีการทำงานให้ซึ่งก็ไม่ใช่ความผิดนายจ้าง เป็นเหตุที่ผู้ใดห้ามไม่ได้ หนี้ในการชำระค่าจ้างจึงไม่เกิดตามไปด้วย ไม่เป็นการพ้นวิสัยที่จะชำระหนี้อยู่ เพราะนายจ้างไม่ได้ไม่มีเงิน

²จิต เศรษฐบุตร, หลักกฎหมายแพ่งลักษณะหนี้, พิมพ์ครั้งที่ 14 แก้ไขเพิ่มเติมโดย ดาราพร ธีระวัฒน์ (โครงการตำราและวารสารนิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546) น.29-31.

จ่ายค่าจ้างเพราะน้ำท่วมอันจะปฏิเสธไม่ชำระหนี้ได้ ตามมาตรา 219 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แต่ถ้าเพราะเหตุน้ำท่วมทำให้นายจ้างหมดตัวไม่มีเงินชำระหนี้ค่าจ้าง นายจ้างจะอ้างการชำระหนี้เป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุน้ำท่วมเพื่อปฏิเสธไม่ชำระหนี้ได้³

ในประเด็นนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าในกรณีนี้ศาลท่านคงจะมองจากข้อเท็จจริงที่ยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องหยุดกิจการเนื่องจากเป็นแต่ความไม่สะดวกในการขนถ่ายวัตถุดิบและสินค้า ไม่ใช่จะทำการผลิตไม่ได้ จึงเป็นเหตุที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดเอง จึงต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามปกติ และในประเด็นที่ศาลได้วินิจฉัยว่า การปิดโรงงานนั้นมิได้เป็นเหตุขัดขวางที่จะทำให้ นายจ้างใช้ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ได้ เพราะยังไม่พ้นวิสัยที่นายจ้างจะชำระหนี้ค่าจ้างให้ลูกจ้าง ผู้เขียนเห็นว่า เหตุที่การชำระหนี้ของนายจ้างไม่เป็นการพ้นวิสัยนั้น เป็นเพราะหนี้ค่าจ้างเป็นหนี้เงิน โดยหนี้เงินนั้นจะกลายเป็นพ้นวิสัยไปไม่ได้ เพราะมีเงินหมุนเวียนเปลี่ยนมือกันใช้อยู่เสมอ ถ้าชวนขวายให้ดีก็มีทางหาเงินมาได้ ที่ไม่มีเงินเพราะยังไม่สามารถหามาได้เท่านั้น ไม่ใช่พ้นวิสัยที่จะหามาได้ ดังนั้นในกรณีนี้การชำระหนี้ของนายจ้างจึงไม่สามารถตกเป็นพ้นวิสัยได้⁴

ถ้าเป็นกรณีที่น้ำท่วมตัวโรงงานจนหมดจนไม่สามารถที่จะทำการผลิตได้เลย ผู้เขียนเห็นว่ากรณีนี้นายจ้างไม่น่าจะมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด เนื่องจากการหยุดกิจการนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัยซึ่งเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัย น่าจะมีการปรับใช้มาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์⁵ ในส่วนของการชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัยในสัญญาต่างตอบแทน เนื่องจากเป็นกรณีที่มีการชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัย เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ไม่ได้ ลูกหนี้ที่มีสิทธิจะได้รับชำระหนี้ตอบแทนไม่

³ชัยยงค์ พึ่งภักดี, “ผลกระทบของกฎหมายแรงงานต่อสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528), น.67-68.

⁴เสนีย์ ปราโมช, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยนิติกรรมและหนี้, แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2505, 2 เล่ม (กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2527), 2 (ภาคจบบริบูรณ์): น.794.

⁵มาตรา 372 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “นอกจากกรณีที่กล่าวไว้ในสองมาตราก่อน ถ้าการชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ไม่ได้ ท่านว่าลูกหนี้ที่มีสิทธิจะรับชำระหนี้ตอบแทนไม่”

ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่สามารถมาทำงานได้เพราะนายจ้างหยุดกิจการ ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

นอกจากนั้น ยังมีคำพิพากษาฎีกาที่ 1479/2526, 2509/2526 และ 1277-1278/2529 สรุปความได้ว่า นายจ้างอาจไม่มอบหมายงานให้แก่ลูกจ้างทำก็ได้ แต่ต้องจ่ายสินจ้างตลอดเวลาที่จ้างกันจนกว่าจะมีการเลิกสัญญา หรือมีสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดเป็นอย่างอื่น การที่นายจ้างหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกไฟไหม้ มิได้เป็นเหตุขัดขวางอย่างใดที่จะทำให้นายจ้างจ่ายสินจ้างไม่ได้ เพราะยังไม่เป็นการพ้นวิสัยที่จะชำระหนี้สินจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ในประเด็นนี้ เป็นการวินิจฉัยก่อนปี พ.ศ. 2541 ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ออกมาใช้บังคับ โดยเป็นการพิจารณาตามหลักสัญญาจ้างแรงงาน การมอบหมายงานให้แก่ลูกจ้างทำนั้นเป็นสิทธิของนายจ้าง ซึ่งอาจจะไม่มอบงานให้แก่ลูกจ้างทำก็ได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้าง และการชำระหนี้ค่าจ้างไม่เป็นการพ้นวิสัย ด้วยความเคารพแล้ว ผู้เขียนเห็นว่า ควรจะพิจารณาโดยหลักการชำระหนี้ในสัญญาต่างตอบแทนตกเป็นพ้นวิสัยมากกว่าว่า ถ้าการชำระหนี้ของลูกจ้างโดยการทำงานให้กับนายจ้างไม่สามารถทำได้ เพราะไฟไหม้ เนื่องจากความผิดของนายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน ตามมาตรา 372 วรรคสองแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ถ้าเป็นความผิดของลูกจ้าง นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรา 575 ประกอบกับ มาตรา 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ถ้าไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่ต้องมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ตามมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

หลังจากมาตรา 75 มีผลใช้บังคับแล้ว ในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยเหตุที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างนั้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างเท่านั้น ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า การที่นายจ้างหยุดกิจการเพราะไฟไหม้ โดยปกติเป็นกรณีที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัยเนื่องจากอาจจะเกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง หรือไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง แต่เป็นความผิดของบุคคลภายนอกก็ได้ ซึ่งถ้าไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้างแล้ว นายจ้างน่าจะมีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างเท่านั้น ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่ออกมาใช้บังคับ เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากกว่าในกฎหมายแพ่ง เพราะถ้าเป็นกรณีที่การหยุดกิจการที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง

หรือลูกจ้างแล้ว ตามกฎหมายแพ่ง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเลย ตามมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากเหตุสุดวิสัย เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง แต่เกิดจากเหตุที่ไม่มีใครสามารถป้องกัน และหลีกเลี่ยงได้ ในกรณีนี้มีนักกฎหมายบางท่านมีความเห็นว่า ถ้านายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นแต่อย่างใด⁶ ส่วนนักกฎหมายบางท่านเห็นว่าการปิดกิจการชั่วคราวมีสาเหตุมาจากเหตุสุดวิสัยที่ไม่อาจโทษนายจ้างได้ ต้องถือว่าการที่นายจ้างไม่อาจมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำเป็นกรณีการชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัย เพราะพฤติการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดซึ่งเกิดขึ้นภายหลังก่อนนี้และซึ่งนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างย่อมหลุดพ้นจากการชำระหนี้ตามมาตรา 219 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อไม่มีการทำงานโดยโทษนายจ้างไม่ได้ นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าตอบแทนในระหว่างปิดกิจการ ถือว่าตกเป็นพ้นแก่คู่กรณี คือ นายจ้างและลูกจ้างต่างได้รับบาปเคราะห์จากเหตุสุดวิสัยนี้⁷ แต่ผู้เขียนมีความเห็นว่า การหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยโดยการทำงานของลูกจ้างตกเป็นพ้นวิสัย ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เพราะนายจ้างหยุดกิจการ ซึ่งไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง และเป็นเหตุที่ไม่สามารถป้องกันได้ ลูกจ้างจึงหลุดพ้นจากการชำระหนี้ในการทำงานให้กับนายจ้างตามมาตรา 219 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเป็นการตอบแทน ตามมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

นอกจากนี้ อาจมีกรณีที่นายจ้างไม่ได้หยุดกิจการ แต่ลูกจ้างบางส่วนมาทำงานไม่ได้เนื่องจากอุบัติเหตุธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมทางขาด ฝนตกหนักมากออกจากบ้านไม่ได้ น้ำท่วมเส้นทางคมนาคม เป็นสาเหตุที่ทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวหรือไม่

ในปัญหานี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าไม่ใช่เป็นกรณีที่ให้นายจ้างต้องหยุดกิจการ เนื่องจากมีลูกจ้างเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ไม่สามารถมาทำงานได้ แต่ลูกจ้างคนอื่นๆ ยังมีการทำงานกันตามปกติและไม่ถือว่าลูกจ้างที่มาทำงานไม่ได้ละทิ้งหน้าที่ เพราะมีเหตุอันสมควรที่ทำให้ลูกจ้างมาทำงานไม่ได้ ในส่วนค่าจ้างนั้น ผู้เขียนเห็นว่า การที่ลูกจ้างมาทำงานไม่ได้ ไม่ได้เกิดจาก

⁶ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2549) น.101.

⁷ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548) น.218.

ความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง แต่เป็นเหตุการณ์ธรรมชาติ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

1.2 การหยุดกิจการชั่วคราวไม่ได้เกิดจากเหตุสุดวิสัย

จากที่ได้ศึกษาถึงความหมายและลักษณะของเหตุสุดวิสัยมาแล้ว การหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากเหตุสุดวิสัยนั้น เป็นการหยุดกิจการที่เกิดจากเหตุที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง หรือลูกจ้าง โดยเป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกัน และไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ อาจเป็นเหตุที่เกิดจากเหตุการณ์ธรรมชาติ หรือไม่ได้เกิดจากเหตุการณ์ก็ได้ เช่น น้ำท่วม เกิดคลื่นยักษ์สึนามิ ไฟไหม้ป่า ภูเขาไฟระเบิด แผ่นดินไหว ภาควัสดุแตกชำรุดน้ำ เกิดสงคราม การก่อการร้าย เกิดอุบัติเหตุ รัฐบาลปิดประเทศ หรือโรคระบาดใช้เวลานาน

ส่วนการหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้างโดยไม่ใช่เหตุสุดวิสัยนั้น เป็นการหยุดกิจการที่อาจจะเกิดจากเหตุที่อาจป้องกัน หรืออาจหลีกเลี่ยงได้แต่ไม่ใช่เป็นความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า น่าจะเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากเหตุ เช่น นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อหรือคำสั่งซื้อลดลงเป็นจำนวนมากเนื่องจากลูกค้าประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ขาดแคลนวัตถุดิบในการผลิต เนื่องจากร้านขายวัตถุดิบมีปัญหาในการจัดส่งโดยไม่ใช่ความผิดของนายจ้าง มีคนร้ายมาลอบวางเพลิงโรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราวโดยไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น ปิดสนามบินเพื่อซ่อมแซม

หน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง หรือลูกจ้างโดยไม่ใช่เหตุสุดวิสัยนั้น ผู้เขียนเห็นว่า ควรปรับใช้บทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือการที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เพราะนายจ้างหยุดกิจการ ซึ่งไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง ลูกจ้างจึงหลุดพ้นจากการชำระหนี้ในการทำงานให้กับนายจ้างตามมาตรา 219 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเป็นการตอบแทน แต่สามารถใช้ได้กับเฉพาะกิจการที่ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่านั้น เนื่องจากมีลักษณะของสาเหตุที่จะต้องมีการปรับใช้ตามบทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งจะได้มีการกล่าวในบทต่อไป

2. เหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากความผิดของลูกจ้าง

เหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง อาจเป็นกรณีที่ลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อ จนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จนต้องหยุดกิจการชั่วคราว รวมถึงการนัดหยุดงานของลูกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งถือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายเช่นกัน

2.1. การกระทำโดยจงใจ

การกระทำโดยจงใจของลูกจ้าง เป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยรู้สำนึกถึงการกระทำที่จะเกิดผลเสียหายต่อนายจ้าง หรือโดยตั้งใจให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง

การหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากการกระทำความผิดโดยจงใจของลูกจ้างนั้น เป็นกรณีที่ลูกจ้างตั้งใจหยุดงานโดยรู้ถึงผลของความเสียหายที่จะทำให้นายจ้างจะต้องหยุดกิจการ ไม่ว่ากิจการที่มีลูกจ้างเพียงคนเดียว ถ้าลูกจ้างหยุดงานไปก็ทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการ หรือกิจการที่มีลูกจ้างหลายคน ถ้าลูกจ้างร่วมกันหยุดงาน หรือถ้าเป็นความผิดของลูกจ้างคนใดคนหนึ่งทำให้งานของนายจ้างเสียหายจนต้องมีการหยุดกิจการซึ่งอาจจะเป็นบางแผนกที่เสียหาย หรือหยุดกิจการทั้งหมดเลยก็ได้

กิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างเพียงคนเดียวนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นกิจการเล็กๆ ประเภทร้านขายสินค้า ไม่ว่าจะเป็นร้านขายอาหาร ร้านขายหนังสือ ร้านขายเสื้อผ้า หรือประเภทร้านทำผม หรือประเภทโรงเรียนสอนพิเศษ เป็นต้น ดังนั้น ถ้าลูกจ้างหยุดงานไปในกิจการที่มีลูกจ้างเพียงคนเดียว ก็จะส่งผลทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการ เช่น

- ลูกจ้างเป็นพนักงานขายหนังสือร้านหนังสือ แต่ลูกจ้างไม่พอใจนายจ้างที่ไม่ขึ้นค่าจ้างให้จึงหยุดงานประท้วงนายจ้าง

- ลูกจ้างเป็นอาจารย์สอนพิเศษ แต่จงใจไม่มาสอนเนื่องจากไปดูแลสถานที่เรียนพิเศษของตนเอง

- ลูกจ้างเป็นพนักงานขายอาหาร แต่หยุดงานเพราะความเกียจคร้าน

ส่วนกิจการที่มีลูกจ้างหลายคนนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ มีลูกจ้างหลายส่วน หลายแผนก ได้แก่ ส่วนผลิต ส่วนจำหน่าย และส่วนบริการ เช่น โรงงาน โรงแรม โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า กิจการบริการขนส่ง เป็นต้น ซึ่งการทำงานในแต่ละ

ส่วนหรือแต่ละฝ่ายอาจมีความเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน หรืออาจไม่มีความเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกันก็ได้ ถ้าส่วนใดต้องมีการทำงานที่จะต้องเกี่ยวเนื่องกับส่วนอื่น ถ้าลูกจ้างจงใจร่วมกันนัดหยุดงาน ก็จะต้องทำให้การทำงานในส่วนอื่นต้องหยุดชะงักลงด้วย หรือถึงแม้การทำงานอาจจะไม่มีความเกี่ยวเนื่องกัน แต่ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดทำให้เกิดความเสียหายแก่สถานประกอบการจนทำให้ต้องหยุดการประกอบกิจการ ก็อาจเป็นเหตุให้นายจ้างต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้เช่นกัน เช่น

- พนักงานเก็บค่าโดยสารร่วมกันหยุดงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากไม่พอใจที่ถูกผู้โดยสารทำร้ายร่างกาย ทำให้พนักงานขับรถโดยสารไม่สามารถทำงานได้ จนนายจ้างต้องหยุดกิจการ
- ลูกจ้างโรงงานนัดกันไม่ไปทำงานทั้งแผนก เพราะต้องการประท้วงเรื่องค่าโดยสาร เนื่องจากมีการประกาศขึ้นค่ารถโดยสารประจำทาง⁸ ทำให้นายจ้างต้องหยุดงานในแผนกนั้น
- ลูกจ้างทำงานเป็นหัวหน้าคนงานบอกให้คนงานเก็บเครื่องมือ และหยุดงานประท้วงนายจ้าง เพราะไม่พอใจที่นายจ้างไล่ลูกจ้างบางคนออกจากงาน⁹
- ลูกจ้างจงใจเผาโรงงานของนายจ้าง เนื่องจากมีความขัดแย้งกับนายจ้างอย่างรุนแรง

2.2 การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ

การกระทำโดยประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง เป็นกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความระมัดระวังที่พึงจะควรมีตามภาวะ วัสดุ และพฤติการณ์ของลูกจ้างโดยทั่วไปที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ ซึ่งจะมีระดับความระมัดระวังที่แตกต่างกันไป เช่น ลูกจ้างที่เป็นกรรมกรผู้ใช้แรงงานย่อมมีความระมัดระวังแตกต่างจากลูกจ้างที่เป็นนายช่างควบคุมเครื่องจักร ดังนั้นถ้าเครื่องจักรเกิดขัดข้องเสียหาย นายจ้างจะนำมาตรฐานความระมัดระวังของลูกจ้างที่เป็นนายช่างมาเปรียบเทียบ แล้วอ้างว่าลูกจ้างที่เป็นกรรมกรประมาทเลินเล่อไม่ได้

⁸ สุดาศิริ วศวงศ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2544) น.132.

⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 1359/2525 คูณ พงษ์รัตน์ เครือกลั่น,อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 7 น.445.

ตัวอย่างกรณีที่ลูกจ้างประมาทเดินเลื้อย จนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงจนต้องหยุดกิจการชั่วคราว

- ลูกจ้างสูบบุหรี่ในโรงงาน แล้วประมาทเดินเลื้อยทำไฟไหม้โรงงาน
- ลูกจ้างแผนกคุมเครื่องจักรประมาทเดินเลื้อยทำให้เครื่องจักรระเบิด จนไฟไหม้โรงงานของนายจ้าง
- ลูกจ้างเป็นยามรักษาความปลอดภัยในร้านขายทอง แต่หลับในขณะปฏิบัติงาน ทำให้มีโจรมาขโมยทองได้ ทำให้ร้านขายทองต้องหยุดกิจการชั่วคราว

การประมาทเดินเลื้อยของลูกจ้างจนเป็นเหตุให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างไม่อาจมาทำงานได้ จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และในขณะเดียวกันนายจ้างอาจเรียกให้ลูกจ้างรับผิดชอบค่าเสียหายได้ ตามมาตรา 215 หรือ 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹⁰ แล้วแต่กรณี

บางกรณีความเสียหายอาจมาจากพฤติการณ์ภายนอก จึงไม่ถือว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างประมาทเดินเลื้อย เช่น อุบัติการณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่นายจ้างจัดทำให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ หรือล้าสมัย หรือเสื่อมคุณภาพ หากเกิดความเสียหายขึ้นจะถือว่าลูกจ้างกระทำโดยประมาทเดินเลื้อยไม่ได้ เช่น หม้อน้ำโรงงานของนายจ้างมีอายุการใช้งานมาแล้วถึง 12 ปี ไม่เคยมีการปรับปรุง ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมหม้อน้ำดูแลตรวจสอบแต่การทำงานของหม้อน้ำเฉพาะภายนอกเท่านั้น การที่ลูกจ้างไม่เคยเปิดเครื่องเพื่อตรวจสอบดูด้านความปลอดภัยเลย ไม่ใช่การกระทำโดยประมาทเดินเลื้อยเป็นเหตุให้หม้อน้ำระเบิดอันเกิดความเสียหายแก่นายจ้างอย่างร้ายแรง (ฎ.ที่ 2065/2525)

¹⁰ มาตรา 215 บัญญัติว่า “เมื่อลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ให้ต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ เจ้าหนี้จะเรียกเอาค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอันเกิดแต่การนั้นก็ได้”

มาตรา 420 บัญญัติว่า “ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิต แก่ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด ผู้นั้นทำละเมิดจำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น”

2.3 การนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

การนัดหยุดงานของลูกจ้าง เป็นกรณีที่ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปร่วมกันไม่ทำงานให้นายจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้นายจ้างต้องหยุดกิจการหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่ร่วมกันหยุดงานว่า มีจำนวนมากพอที่จะทำให้กิจการของนายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้หรือไม่ ถ้าลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงานพร้อมกันทั้งโรงงาน อาจส่งผลให้นายจ้างจะต้องหยุดกิจการทั้งหมดทั้งโรงงาน แต่ถ้าเป็นเพียงลูกจ้างเฉพาะส่วนหรือเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง ก็อาจจะส่งผลให้นายจ้างจะต้องหยุดกิจการเพียงบางส่วนในส่วนที่ลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงานนั้น

การนัดหยุดงานตามความหมายในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ได้มีการกำหนดไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาท แรงงาน

องค์ประกอบของการนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีดังนี้¹¹

1. ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานให้นายจ้าง หมายถึง การที่ลูกจ้างหลายคน ไม่ว่าจะรวมกันเป็นกลุ่ม หรือทั้งสถานประกอบการร่วมกันหรือนัดหมายกันหรือตกลงพร้อมใจกันไม่ทำงานให้นายจ้าง ถ้าลูกจ้างหยุดงานพร้อมกันทั้งโรงงาน ทั้งหน่วยงาน กิจการของนายจ้างก็ต้องหยุดชะงักลงทันที การนัดหยุดงานของลูกจ้างต้องมีจำนวนมากพอจนทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการ ซึ่งการนัดหยุดงานนั้นต้องเป็นการพร้อมใจกันหรือมีเจตนาร่วมกันในการหยุดงาน ไม่ใช่การที่ลูกจ้างบังเอิญลาหยุดพร้อมกันด้วยเหตุเจ็บป่วย หรือลูกจ้างต่างวิ่งหนีภัยออกจากโรงงานพร้อมกัน เช่น เกิดไฟไหม้โรงงาน หรือมีโจรมาปล้นธนาคาร ไม่ถือว่าลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงาน

2. เป็นการกระทำชั่วคราว หมายถึง การหยุดงานของลูกจ้างจะกระทำอยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้วเลิกไป โดยปกติก็กระทำในช่วงเวลาที่ฝ่ายลูกจ้างกับนายจ้างยังมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้อยู่ ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ไม่แน่นอนอาจจะเป็นเวลา 1 วัน หรือ 1 เดือน หรือเป็นปีก็ได้ ขึ้นอยู่กับข้อพิพาทแรงงานยุติลง หรือฝ่ายลูกจ้างไม่อาจทนต่อความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นในช่วงการนัดหยุดงานได้ แต่ถ้าหากข้อพิพาทยุติลงแล้ว ไม่ว่าจะยุติลงด้วยเหตุที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องถอนข้อเรียกร้องหรือแสดงเจตนาไม่เรียกร้องต่อไปหรือนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างตกลงกันได้ ฝ่ายลูกจ้างก็

¹¹ เกษมสันต์ วิจารณ์, เอกสารประกอบการสอน วิชากฎหมายแรงงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548)

ต้องกลับเข้าทำงานให้นายจ้างต่อไป ถ้าลูกจ้างไม่กลับเข้าทำงานอาจถือเป็นการละทิ้งหน้าที่
การงาน

3. สาเหตุสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง การร่วมกันไม่ทำงานให้นายจ้างเป็น
การชั่วคราวนั้น มีสาเหตุสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากการร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวนั้นมีสาเหตุสืบเนื่องจากกรณีอื่นๆ ไม่ใช่
การนัดหยุดงานตามกฎหมายนี้ เช่น การนัดหมายกันไปร่วมประท้วงการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือการที่ลูกจ้างไม่เข้าทำงานเพราะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน (ฎ.ที่
2019-2022/2523) หรือการที่ลูกจ้างไม่เข้าทำงานและรวมตัวกันไปฟังคำตอบจากนายจ้างตามที่
นัดหมาย(ฎ.ที่ 7419/2537)

การนัดหยุดงานเป็นมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายลูกจ้างที่ร่วมกันไม่ทำงาน
ให้นายจ้าง เพื่อให้อำนาจต่อรองบังคับให้ฝ่ายนายจ้างตกลงตามข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอของ
ฝ่ายลูกจ้างในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยอาจจะเป็นการต่อรองเพื่อให้ได้ผล
ประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานให้กับนายจ้าง เช่น ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้าง
ค่าครองชีพ หรือสวัสดิการ

หลักการพื้นฐานของการนัดหยุดงาน จะต้องเริ่มต้นโดยลูกจ้างจะต้องแจ้งข้อเรียกร้อง
ต่อนายจ้าง ตามมาตรา 13 และจะต้องดำเนินการไปตามขั้นตอนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 13 ถึง
18 และ 21 จนถึงขั้นตอนสุดท้ายคือเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้วตามมาตรา 22
ลูกจ้างจึงมีสิทธินัดหยุดงานได้ แต่ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดต่อมาตรา 34 และอยู่ภายใต้บังคับมาตรา 23
มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36 เช่นเดียวกับกรณีที่นายจ้างปิดงาน

ดังนั้น การนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย คือการนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนมาตรา 23
มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 34 หรือมาตรา 36

การนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่

1. การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือ
รัฐมนตรีในการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 23 ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษ
ตามมาตรา 132

2. การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการ
วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบ
เรียบร้อยของประชาชน ตามมาตรา 24 ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษตามมาตรา 133

3. การนัดหยุดงานในกรณีที่รัฐมนตรีได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทแรงงานในกิจการใดได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่ง ตามมาตรา 25 ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษตามมาตรา 133

4. การนัดหยุดงานในกรณีที่รัฐมนตรีได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามไม่ให้นัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามมาตรา 36 ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษตามมาตรา 141

5. การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรา 34 ซึ่งมีลักษณะดังนี้

(1) เมื่อลูกจ้างยังไม่ได้ยื่นหรือแจ้งข้อเรียกร้องข้อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวิธีที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 13 ซึ่งหมายถึงว่า ถ้าลูกจ้างไม่พอใจในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่บังคับใช้อยู่ หรือมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้าง ลูกจ้างจะนัดหยุดงานประท้วงหรือบีบบังคับนายจ้างทันทีไม่ได้ หากลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างย่อมเป็นการฝ่าฝืนมาตรานี้

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

(3) เมื่ออยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือของรัฐมนตรี หรือคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือของคณะบุคคลหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับอยู่

(4) ในกรณีที่ยังไม่ได้มีการแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานหรือนายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมง ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานก่อหรือกระทำการนัดหยุดงานโดยไม่ได้รับมติของที่ประชุมใหญ่สมาชิกซึ่งมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงานในการลงคะแนนเสียงลับ

ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษตามมาตรา 139

การนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ย่อมถือว่าสัญญาจ้างแรงงานยังคงมีอยู่ตลอดเวลาไม่ยุติลงชั่วคราว นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีสิทธิและหน้าที่ต่อกันเสมือนหนึ่งไม่มีการนัดหยุดงานเลย หากลูกจ้างไม่ทำงานให้แก่นายจ้างย่อมเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน เป็นการ

ละทิ้งหน้าที่ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบของนายจ้างซึ่งถือเป็นเงื่อนไขการจ้างและการทำงานอย่างหนึ่ง¹²

นอกจากนั้น การนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ถือเป็นการฝ่าฝืนของลูกจ้าง ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย จึงต้องมีความรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญา ในทางแพ่งคือ เมื่อลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่มีความผิดตามกฎหมายและไม่มีสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน ย่อมถือว่าเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างย่อมเรียกร้องค่าเสียหายฐานผิดสัญญาจ้างแรงงานได้ ตามมาตรา 215 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และถ้าในระหว่างการนัดหยุดงาน ลูกจ้างได้มีการกระทำความผิดเป็นการทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดของนายจ้าง เช่น ทำร้ายร่างกายนายจ้าง ประกาศโฆษณาหมิ่นประมาทนายจ้าง ปิดล้อมโรงงาน หรือทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง ถือเป็นการทำละเมิดต่อนายจ้าง นายจ้างย่อมเรียกร้องค่าเสียหายฐานละเมิดได้ ตามมาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่วนความรับผิดทางวินัยนั้น ถือว่าเป็นการที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรซึ่งนายจ้างอาจลงโทษทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรืออาจเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้ (ฎ.ที่ 2967-2971/2523, 3058/2523, 1018/2525 และ 3986/2528) ส่วนทางอาญานั้น ลูกจ้างที่นัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายทุกคนย่อมมีความผิด และอาจได้รับโทษทางอาญา ตามที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ในแต่ละมาตราซึ่งได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น และประมวลกฎหมายอาญาตามลักษณะของการกระทำความผิดในความผิด แต่ละฐานที่กฎหมายกำหนดไว้

ในส่วนหน้าที่จ่ายเงินค่าจ้างของนายจ้าง กรณีที่การหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากความผิดของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยจงใจ การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ หรือการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ จะต้องมีการพิจารณาจากกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า ได้มีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในกรณีนี้หรือไม่

โดยหลักของสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างจะได้ค่าจ้างต่อเมื่อมีการทำงาน เมื่อไม่มีการทำงานจะไม่ได้ค่าจ้าง และโดยส่วนใหญ่ก็จะเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำงานให้ก่อนแล้วนายจ้างจึงจ่าย

¹² เพิ่งอ้าง, น.238.

ค่าจ้างให้ ตามมาตรา 580 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹³ เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่น ดังนั้นเมื่อฝ่ายลูกจ้างไม่ชำระหนี้ตอบแทน นายจ้างก็มีสิทธิไม่ชำระหนี้ตอบแทนตามหลักของสัญญาต่างตอบแทน ซึ่งก็ได้มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹⁴ และในส่วนของบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงานก็มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนเช่นกัน ในมาตรา 575 ซึ่งก็คือหลัก No Work No Pay

การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน โดยหลักลูกจ้างก็จะไม่ได้รับค่าจ้างหรือเงินใดๆ จากนายจ้างเลย เว้นแต่จะมีกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสินจ้าง หรือค่าจ้างในกรณีลูกจ้างไม่ได้ทำงาน กฎหมายที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสินจ้างหรือค่าจ้างโดยที่ไม่ต้องทำงาน ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 372 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 52 มาตรา 56 ถึง 59 มาตรา 75 มาตรา 105 มาตรา 116 มาตรา 117 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102

จากการพิจารณาตามกฎหมายแล้ว จะเห็นได้ว่า ไม่มีกฎหมายใดที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง และในส่วนของสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นก็คงไม่มีนายจ้างคนใดที่ตกลงทำสัญญาจ้างแรงงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้างว่าจะจ่ายค่าจ้างให้กรณีถ้าเกิดการหยุดกิจการที่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง และก็คงจะไม่มีนายจ้างคนใดจะกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้นเองให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในกรณีนี้เช่นกัน จึงต้องปรับใช้หลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาต่างตอบแทน

ในเรื่องสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้ตอบแทนในสัญญาต่างตอบแทน ในกรณีที่การชำระหนี้ของลูกหนี้ตกเป็นพันธียด้วยเหตุอันจะโทษลูกหนี้ได้นั้น มีนักกฎหมายให้ความเห็นว่า มาตรา 372 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นประการใด จึงต้องบังคับตามหลักทั่วไปว่าด้วยการไม่ชำระหนี้ ตามมาตรา 218 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ

¹³ มาตรา 580 บัญญัติว่า “ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป”

¹⁴ มาตรา 369 บัญญัติว่า “ในสัญญาต่างตอบแทนนั้น คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งจะไม่ยอมชำระหนี้จนกว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะชำระหนี้หรือขอปฏิบัติชำระหนี้ก็ได้...”

ลูกหนี้ไม่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ตอบแทน แต่จะต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่เจ้าหนี้เพื่อค่าเสียหายใด ๆ อันเกิดแต่การไม่ชำระหนี้¹⁵

ผู้เขียนมีความเห็นว่าในกรณีที่จำเป็นต้องนำมาปรับใช้กับสัญญาจ้างแรงงานนั้น ถ้าการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากความผิดของลูกจ้าง จะต้องปรับใช้หลักกฎหมายในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างต่อเมื่อมีการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ถ้าการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานมีเหตุมาจากลูกจ้างหรือเป็นความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และนายจ้างมีสิทธิปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้ตามมาตรา 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในกรณีที่ลูกจ้างมาเรียกร้องค่าจ้าง และถ้าการที่ลูกจ้างไม่อาจมาทำงานได้นั้น ก่อให้เกิดความเสียหาย นายจ้างย่อมเรียกให้ลูกจ้างรับผิดชอบได้ ตามมาตรา 218 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹⁶

นอกจากนั้น ค่าเสียหายที่นายจ้างจะเรียกจากลูกจ้างได้ ถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างจงใจไม่ชำระหนี้คือการจงใจไม่มาทำงานทั้งที่อยู่ในวิสัยที่จะทำงานได้ ทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการเนื่องจากเป็นลักษณะงานที่ลูกจ้างต้องทำเองเฉพาะตัว เช่น ลูกจ้างเป็นนักร้องที่มีชื่อเสียง หรือจิตรกรที่มีฝีมือเป็นพิเศษ ไม่สามารถให้ใครมาทำแทนได้ ดังนั้น เมื่อลูกจ้างจงใจหยุดงาน นายจ้างจึงมีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ ตามมาตรา 215 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำให้กิจการนายจ้างเสียหายจนไม่สามารถประกอบกิจการได้ เช่น ลูกจ้างประมาทเลินเล่อทำให้ไฟไหม้โรงงาน นายจ้างก็มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างในเรื่องละเมิด ตามมาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้อีกด้วย แต่จำกัดค่าเสียหายเพียงเท่าที่นายจ้างสามารถพิสูจน์ให้เห็นได้ว่าตนต้องเสียหายจริงเท่าใด

อีกทั้ง การที่ลูกจ้างกระทำความผิดไม่ว่าจะเป็นการจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ หรือนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลให้นายจ้างต้องหยุดการประกอบกิจการชั่วคราว ถือว่าเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง โดยนอกจากนายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างยังต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วย ไม่ว่าจะเป็นการตักเตือน ตัดค่าจ้าง

¹⁵ ศักดิ์ สนองชาติ, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยนิติกรรมและสัญญา, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2547) น. 414-415.

¹⁶ มาตรา 218 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ถ้าการชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยจะทำได้เพราะพฤติการณ์ อันใดอันหนึ่งซึ่งลูกหนี้ต้องรับผิดชอบ ลูกหนี้จะต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่เจ้าหนี้เพื่อค่าเสียหายอย่างใด ๆ อันเกิดแต่การไม่ชำระหนี้”

ภาคทัณฑ์ พักงาน ปลดออก หรือ ไล่ออก(เลิกจ้าง) ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าส่วนใหญ่นายจ้างคงจะไล่ออก (เลิกจ้าง) ลูกจ้างนั้นๆ และมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างแต่ประการใด ตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹⁷

3. การปิดงานและการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

การหยุดกิจการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีสาเหตุ 2 กรณี คือ นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ซึ่งการหยุดกิจการที่กฎหมายรับรองสิทธิให้นายจ้าง และลูกจ้างทำได้นั้น คือการหยุดกิจการโดยถูกกฎหมาย และเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ โดยถือเป็นการปิดงานและการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย

¹⁷ มาตรา 583 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญา ละทิ้งการงานไปเสีย กระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

มาตรา 119 บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำไปโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ”

3.1 การปิดงาน

การปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นอกจากจะมีความหมายและองค์ประกอบของการปิดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ได้มีการกล่าวไว้แล้ว ในบทที่ 2 ยังจะต้องเป็นการปิดงานโดยถูกกฎหมาย และเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายด้วยการปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย มีลักษณะดังนี้¹⁸

1. เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ไม่ว่าฝ่ายใดจะเป็นฝ่ายแจ้งก็ตาม ถ้าได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัตินี้โดยผ่านการเจรจา การไกล่เกลี่ย จนเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะปิดงานได้แต่ต้องไม่อยู่ในกรณี ดังต่อไปนี้

- 1) นายจ้างนั้นไม่อยู่ในกิจการสำคัญ ตามมาตรา 23
- 2) นายจ้างนั้นไม่อยู่ในกิจการที่รัฐมนตรีสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด ตามมาตรา 24
- 3) นายจ้างนั้นไม่อยู่ในกิจการและในท้องที่ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานได้รับการชี้ขาดของบุคคล ตามมาตรา 25
- 4) นายจ้างไม่ได้ร่วมกันแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 26
- 5) นายจ้างนั้นไม่อยู่ในกรณีที่รัฐมนตรีได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามไม่ให้ปิดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามมาตรา 36

2. เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ไม่ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะเกิดขึ้นจากการเจรจากันเองตามมาตรา 18 หรือเกิดขึ้นจากการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 22 ถ้าลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะปิดงานได้

3. เมื่อมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้าลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด นายจ้างมีสิทธิที่จะปิดงานได้

เมื่อมีกรณีตามข้อ 1 หรือข้อ 2 หรือข้อ 3 เกิดขึ้น ก่อนที่นายจ้างจะปิดงานจะต้องมีการแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานและลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมง

¹⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว เชิงบรรณที่ 11 น.220-221.

การปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย แม้การปิดงานจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน นายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบลูกจ้าง โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และก็ไม่ต้องชดเชยค่าเสียหายอื่นใดให้แก่ลูกจ้าง และไม่มีผลทางอาญาแต่อย่างใด แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากระหว่างที่นายจ้างปิดงานนิติสัมพันธ์ยังไม่สิ้นสุด นายจ้างและลูกจ้างยังต้องมีหน้าที่ปฏิบัติต่อกันในเรื่องอื่นอยู่

3.2 การนัดหยุดงาน

ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ในหัวข้อการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ว่า การนัดหยุดงานนั้นย่อมจะส่งผลทำให้นายจ้างต้องหยุดกิจการได้ ถ้าเป็นกรณีลูกจ้างนัดหยุดงานเป็นจำนวนมากพอ จนไม่สามารถทำให้นายจ้างสามารถประกอบกิจการได้ไม่ว่าจะเป็นทั้งหมดหรือบางส่วนของการกิจการ

การนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย นอกจากจะต้องมีความหมายและองค์ประกอบของการนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังจะต้องเป็นการนัดหยุดงานโดยถูกกฎหมาย และเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายด้วย

การนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย มีลักษณะดังนี้

1. เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ไม่ว่าฝ่ายใดจะเป็นฝ่ายแจ้งก็ตาม ถ้าได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัตินี้โดยผ่านการเจรจา การไกล่เกลี่ย จนเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ลูกจ้างย่อมมีสิทธิจะนัดหยุดงานได้แต่ต้องไม่อยู่ในกรณี ดังต่อไปนี้

- 1) ลูกจ้างนั้นไม่อยู่ในกิจการสำคัญ ตามมาตรา 23
- 2) ลูกจ้างนั้นไม่อยู่ในกิจการที่รัฐมนตรีสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

ตามมาตรา 24

3) ลูกจ้างนั้นไม่อยู่ในกิจการและในท้องที่ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานได้รับการชี้ขาดของคณะบุคคล ตามมาตรา 25

4) ลูกจ้างไม่ได้ร่วมกันแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 26

5) ลูกจ้างนั้นไม่อยู่ในกรณีที่รัฐมนตรีได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามไม่ให้นัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามมาตรา 36

2. เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ไม่ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น จะเกิดขึ้นจากการเจรจาตนเองตามมาตรา 18 หรือเกิดขึ้นจากการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 22 ถ้านายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นไม่ปฏิบัติตาม ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้

3. เมื่อมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้านายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ลูกจ้างมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้

เมื่อมีกรณีตามข้อ 1 หรือข้อ 2 หรือข้อ 3 เกิดขึ้น ก่อนที่ลูกจ้างจะนัดหยุดงานจะต้องมีการแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และนายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมง ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานจะก่อหรือกระทำการนัดหยุดงานจะต้องได้มติของที่ประชุมใหญ่สมาชิก โดยมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงานในการลงคะแนนเสียงลับ

นอกจากนี้ ยังมีบางกรณีที่ถือว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธินัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย แต่ไม่ใช่เป็นการนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่เป็นการนัดหยุดงานตามสิทธิในกฎหมายแพ่ง ตามหลักสัญญาต่างตอบแทน ในมาตรา 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากนายจ้างไม่ชำระค่าจ้าง ลูกจ้างจึงมีสิทธิปฏิเสธไม่ทำงานให้แก่นายจ้างได้ แม้นายจ้างจะได้รับความเสียหายเนื่องจากการหยุดทำงานของลูกจ้าง ก็ไม่เป็นละเมิดหรือผิดสัญญา ลูกจ้างไม่ต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง (ฎ.ที่ 2916-2918/2526 และ 3504-3505/2527)¹⁹

การนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นสิทธิที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองให้ แม้การนัดหยุดงานจะทำให้นายจ้างเสียหายเล็กน้อยเพียงใดก็ตาม นายจ้างก็ไม่อาจเรียกร้องให้ลูกจ้างรับผิดชอบชดเชยค่าเสียหายไม่ว่าทางแพ่งหรือทางอาญาได้ แต่ต้องไม่มีการกระทำความผิด

¹⁹ แต่ในกรณีนี้ อาจเป็นปัญหาว่าถึงแม้ลูกจ้างจะมีสิทธิฟ้องเรียกค่าจ้างที่ค้างชำระได้ในระหว่างทำงานไปแล้ว แต่ค่าจ้างหลังจากที่ตนเองได้หยุดงานไป จะมีสิทธิเรียกร้องจากนายจ้างหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการนัดหยุดงานของลูกจ้างนั้นเป็นการกระทำโดยสมัครใจของลูกจ้างเอง และนายจ้างก็ไม่ได้ปิดกิจการ หรือกระทำการใดๆ ที่เป็นการขัดขวางการทำงานของลูกจ้างที่อาจจะปรับเป็นความผิดของนายจ้างได้ ดังนั้น ถึงแม้ลูกจ้างจะไม่ต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นกับนายจ้าง แต่ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเป็นการตอบแทน ตามมาตรา 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นกัน

นอกเหนือจากการกระทำการเพื่อต่อรองกับนายจ้างเท่านั้น เช่น ต้องไม่ขัดขวางการทำงานของลูกจ้างอื่นซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่ขัดขวางการดำเนินงานของนายจ้าง และไม่ทำลายทรัพย์สินของนายจ้างในระหว่างที่นัดหยุดงาน เพราะจะทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งถือเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง และอาจเป็นการละเมิดต่อนายจ้าง (ฎ.ที่ 2790/2525)

หน้าที่จ่ายค่าจ้างในกรณีที่นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมายนั้น ในระหว่างการปิดงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังคงเป็นอยู่เช่นเดิม เพียงแต่นายจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายไม่ให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวในระหว่างเวลานั้น นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างจึงเรียกร้องค่าจ้างในระหว่างนั้นไม่ได้ (ฎ.ที่ 1612/2530 และ 5274/2530) แต่สิทธิและหน้าที่อื่นๆ ตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างยังคงต้องปฏิบัติต่อกันต่อไป และช่วงเวลาที่เป็นเวลาปิดงานจึงไม่นับเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างหรือไม่นับอายุงานของลูกจ้างด้วย แต่เริ่มนับเวลาทำงาน หรืออายุงานต่อกับระยะเวลาทำงานเดิมก่อนการปิดงานทันทีเมื่อการปิดงานได้ยุติลง

ส่วนการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายนั้น ก็มีใช้การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน หรือลาออกจากงาน นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีสถานะความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง นิติสัมพันธ์ยังคงมีอยู่เช่นเดิม แต่เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานในระหว่างนัดหยุดงาน นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน (ฎ.ที่ 3996/2524 และ 4460 - 4462/2530) รวมถึงค่าจ้างในวันหยุดในระหว่างหยุดงานนั้น (ฎ.ที่ 4217/2530 และ 1389/2531)