

กฎหมายเปรียบเทียบ และบทวิเคราะห์

กฎหมายประเทศต่างๆ ได้มีบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวที่อาจจะคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว หรือจำนวนเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว

1. ประเทศญี่ปุ่น

ในส่วนของประเทศญี่ปุ่น มีบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว คือ ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law)

ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 536 วรรค 2 วางหลักว่า “ถ้าการไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้ ซึ่งมีสาเหตุอันจะปรับเป็นความผิดของเจ้าหนี้ได้ ลูกหนี้ไม่เสียสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้ตอบแทน แต่ถ้าลูกหนี้ได้อะไรมา เนื่องจากการหลุดพ้นจากการชำระหนี้ จะต้องนำมาหักกับจำนวนที่ได้รับจากเจ้าหนี้”¹ เป็นกรณีที่การปฏิบัติตามการชำระหนี้ตามสัญญาต่างตอบแทนไม่สามารถกระทำได้ เนื่องมาจากความผิดของเจ้าหนี้ โดยการประทุพผิตโดยเจตนา หรือละเลยไม่เอาใจใส่ หรือเป็นการกระทำในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เจ้าหนี้จึงต้องรับผิดชอบโดยการต้องชำระหนี้ตอบแทนให้กับลูกหนี้ กรณีปรับใช้กับสัญญาจ้างแรงงาน ถ้าลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้กับนายจ้างเนื่องมาจากความผิดของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างเต็มตามจำนวนที่ตกลงกัน แต่เพื่อไม่ให้เป็นกรณีที่ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์มากเกินไป โดยได้รับค่าจ้างทั้งที่ไม่ได้ทำงาน กฎหมายจึงบัญญัติให้มีการนำประโยชน์ที่ได้รับ เนื่องจากการหลุดพ้นจากการทำงานมาหักกับจำนวนค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้าง แต่ถ้าการที่ไม่สามารถปฏิบัติตามการชำระหนี้โดยการทำงานให้กับนายจ้างมีต้นกำเนิดมาจากเหตุภายนอก เป็นสิ่งที่ไม่อาจป้องกันได้ และไม่ใช่ว่าความผิดของคู่สัญญาที่เกี่ยวข้อง เช่น ภัยธรรมชาติ หรืออุบัติเหตุ ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะได้รับ

¹ J.E de Becker, Annotated Civil Code of Japan (London: Butterworth & Co, 1909), p.137.

ค่าจ้าง ตามมาตรา 536 วรรคหนึ่ง ซึ่งวางหลักว่า “...ถ้าการไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้มาจากเหตุซึ่งไม่ใช่ความผิดของคู่สัญญาที่เกี่ยวข้อง ลูกหนี้ไม่มีสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้ตอบแทน”²

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน ซึ่งออกเมื่อ 7 เมษายน ค.ศ. 1947 แก้ไขล่าสุดเมื่อ 30 กันยายน ค.ศ. 1998 มาตรา 26 วางหลักว่า “ในกรณีที่ธุรกิจหยุดดำเนินการชั่วคราวโดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในระหว่างเวลาหยุดการดำเนินธุรกิจเป็นการชั่วคราว”³

ดังนั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการยึดมั่นตามหลักสัญญา ถ้าการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากความผิดของนายจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องรับผิดชอบโดยการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มตามจำนวน แต่อาจจะต้องมีการนำประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับมาหักกับจำนวนค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้าง ส่วนในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ถ้าการหยุดกิจการชั่วคราวมีสาเหตุมาจากนายจ้าง เช่น การสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว ตรวจสอบสภาพเครื่องจักร อุปกรณ์ เกิดอุปสรรคในการได้มาซึ่งทรัพยากรต่างๆ ที่เกิดจากความผิดพลาดในการจัดสรรทรัพยากรเหล่านั้นภายในระบบงานของนายจ้างเอง การหยุดดำเนินงานตามคำแนะนำของหน่วยงานของรัฐ และอุปสรรคในการได้รับเงินทุนและทรัพยากรต่างๆ อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของบริษัท⁴ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพียงไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ย เนื่องจากเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง ในการได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีเกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจ โดยสภาวะการหยุดชะงักทางธุรกิจไม่ได้มีสาเหตุมาจากลูกจ้าง เพราะถ้ามีสาเหตุมาจากลูกจ้าง มีต้นกำเนิดมาจากเหตุภายนอก เป็นสิ่งที่ไม่อาจป้องกันได้ และไม่ได้เป็นความผิดของนายจ้าง ตามกฎหมายแพ่งนั้น ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้าง จึงเป็นการขยายขอบเขตความรับผิดชอบของนายจ้างออกไปจากเหตุตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแพ่ง โดยครอบคลุมถึงกรณีที่มิใช่ความผิดของนายจ้าง แต่อยู่ในขอบเขตที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากตัวนายจ้าง และนอกจากนั้นยังมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันขอบเขตในเรื่องภาระความรับผิดชอบของนายจ้าง ในสถานการณ์ที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างไม่ให้เพิ่มมากขึ้น เพราะการที่จะให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเต็มจำนวน ก็จะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่

²*Ibid.* p.137.

³“Labour Standards Law,” <<http://www.jil.go.jp/laborinfo-e/library/law1.shtml>>, 22 Nov 2006.

⁴จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม, “การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2547), น. 54.

นายจ้างทั้งที่ไม่ได้รับแรงงานตอบแทน ดังนั้นจึงถือว่ากฎหมายมาตรฐานแรงงานเป็นกฎหมายที่มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันมากกว่ากฎหมายแพ่ง

การหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง⁵

2. ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้มีบทบัญญัติของกฎหมายที่นำมาปรับใช้ในเรื่องหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว คือ ประมวลกฎหมายแพ่ง และพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act)

ประมวลกฎหมายแพ่ง ได้วางหลักว่านายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาอันเกิดจากตัวลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น เว้นแต่จะมีกำหนดไว้เป็นพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ถ้าหากเป็นความผิดของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะเรียกร้องค่าจ้าง ทั้งนี้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 538 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเกาหลีใต้

ส่วนในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ซึ่งแก้ไขล่าสุดเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม ค.ศ.2001 มาตรา 45 ได้วางหลักว่า “(1) ถ้าธุรกิจมีการหยุดชั่วคราวโดยสาเหตุที่มาจากนายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ถ้าจำนวนที่เท่ากับร้อยละ 70 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยเกินกว่าค่าจ้างตามปกติ ในกรณีนี้ค่าจ้างโดยปกติอาจจะถูกนำมาจ่ายสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราว (2) โดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติที่กล่าวไว้ใน (1) ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถที่จะดำเนินธุรกิจต่อไปได้โดยสาเหตุที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ นายจ้างอาจจะขออนุญาตต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวน้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ใน(1) ก็ได้”⁶

⁵ International Labour Organization, “National Labour Law Profile: Japan,” <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/jp.htm>>, 11 December 2006.

⁶“Labour Standards Act,”<http://www.molab.go.kr/english/law/sub_content1.jsp>

สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 45(1) ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว ได้แก่ กรณีที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดแคลนวัตถุดิบ ขาดแคลนเงินทุน ค่าสั่งซื้อลดลง ปริมาณงานลดลง ไฟฟ้าขัดข้อง ไฟไหม้ โรงงาน เครื่องจักรขัดข้อง บริษัทลูกขาดแคลนวัตถุดิบและเงินทุน เนื่องมาจากสถานการณ์ร้ายแรงทางธุรกิจของบริษัทแม่⁷ ส่วนในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการเนื่องจากสาเหตุอื่นไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ตามมาตรา 45(2) นายจ้างอาจขออนุญาตต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้จ่ายเงินน้อยกว่าร้อยละ 70 ก็ได้ เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ สงคราม ถูกลอบวางเพลิง เกิดปฏิวัติรัฐประหาร

ดังนั้น บทบัญญัติในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานจึงเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีเกิดการหยุดกิจการชั่วคราว ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากนายจ้าง และช่วยลดภาระแก่นายจ้างในระหว่างประสบปัญหาในการดำเนินการ โดยที่ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนทั้งที่ไม่ได้รับแรงงานจากลูกจ้างเป็นการตอบแทน

ส่วนกรณีการหยุดกิจการเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน เช่น นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง⁸

3.ประเทศฟิลิปปินส์

การหยุดกิจการชั่วคราวตามกฎหมายของฟิลิปปินส์ ได้มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ หรือ Labor Code of Philippines ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย Presidential Decree No.442

มาตรา 286 วางหลักว่า “ในกรณีที่การจ้างงานไม่ถือว่าสิ้นสุดลง เช่น การหยุดกิจการโดยสุจริต หรือการดำเนินการซึ่งรับรองว่าเป็นระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน หรือการไปปฏิบัติหน้าที่ทางทหารหรือทางพลเมืองของลูกจ้างจนเสร็จการ ในกรณีดังกล่าว นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม โดยไม่เสียสิทธิและอายุงานที่มีอยู่เดิมเมื่อลูกจ้างมีความประสงค์

⁷ จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม, อ่างแล้ว เชิงอรรถที่ 4 น. 52.

⁸ ตามมาตรา 44 แห่ง Trade Union and Labor Relations Adjustment Act 1997

เช่นนั้น ภายในระยะเวลาไม่ช้ากว่า 1 เดือน หลังจากนายจ้างเริ่มดำเนินการต่อไป หรือหลุดพ้นจากภาระหน้าที่ทางทหารหรือทางพลเมือง”⁹

Section 12 ของ Rule 1 of Book VI of the Omnibus Rules Implementing the Labor Code วางหลักว่า “ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว หรือซึ่งนายจ้างรับรองว่าเป็นระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะถือว่าหยุดชะงักลงชั่วคราว เว้นแต่เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกเว้นหรือจำกัดสิทธิของลูกจ้างภายใต้กฎหมาย และกรณีมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ทางทหารหรือทางพลเมืองจนเสร็จการ การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างจะเท่ากับการตกลงในเรื่องเงินช่วยเหลือและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ทางทหารหรือทางพลเมืองภายใต้กฎหมายพิเศษ และคำสั่งหรือสัญญาว่าจ้างซึ่งเป็นไปตามแนวปฏิบัติโดยสมัครใจของนายจ้าง”

สาเหตุของการหยุดกิจการ หรือปิดกิจการชั่วคราวในประเทศฟิลิปปินส์ได้มีการบัญญัติไว้ใน Section 7 ของ Rule 1V ได้แก่ การสรุปรายการประจำปี (ตรวจสอบปริมาณสินค้าคงคลัง) การซ่อมแซมและทำความสะอาดเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในการดำเนินงาน

ตามกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์นั้น ถือว่าในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวที่เป็นไปโดยสุจริตและเป็นระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหยุดชะงักลงชั่วคราว ดังนั้น นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด แต่เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 6 เดือนแล้วถือว่าสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงศาลของประเทศฟิลิปปินส์ได้มีการวินิจฉัยว่า ถือว่าเป็นกรณีที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว และต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง¹⁰ ตามมาตรา 283 แห่ง Labor Code of Philippines ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เท่ากับค่าจ้างอย่างน้อย 1 เดือน หรือค่าจ้างอย่างน้อยครึ่งเดือน

⁹ Chan Robles Virtual Law Library, “Labor Code of Philippines,” <<http://www.chanrobles.com/implementingrulesofthelaborcode.htm>>

¹⁰ Nasipit Lumber Company and Philippine Wallboard Corporation, petitioners, vs. National Organization of Workingmen (Nowm) and its 30 members, respondents. [G.R. No. 146225. November 25, 2004] and Mayon Hotel & Restaurant vs. Adana [G.R. No. 157634. May 16, 2005]

ต่อการทำงานของลูกจ้างแต่ละปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนไหนจะมากกว่ากันก็ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจำนวนที่มากกว่านั้น โดยเศษส่วนของระยะเวลาอย่างน้อย 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี¹¹

การหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุฉุกเฉิน เช่น การขัดแย้งอย่างรุนแรงของพลเมือง สภาพสงครามปัจจุบัน ปัญหาทางเศรษฐกิจที่อาจนำไปสู่การไม่สามารถให้ลูกจ้างกลับคืนตำแหน่งเดิมได้ การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ พายุไต้ฝุ่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีอยู่ ยกเว้นมีการตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น แต่นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามหลักไม่มีการทำงานก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง (no - work, no - pay)¹²

การหยุดกิจการเนื่องจากการปิดงาน และการนัดหยุดงาน จะต้องมีการนำหลักการไม่มีการทำงานก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างมาใช้บังคับ¹³

4. ประเทศเวียดนาม

กฎหมายแรงงาน (The Labor Code of The Socialist Republic of Vietnam) มาตรา 62 ระบุว่า¹⁴

“ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้าง ดังนี้

¹¹ มาตรา 283 วรรคสอง ระบุว่า “ในกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะนายจ้างต้องการประหยัดเพื่อป้องกันความสูญเสีย หรือปิดหรือหยุดการทำงานของสถานประกอบการหรือกิจการ โดยไม่ได้มีสาเหตุมาจากความเสียหายอย่างร้ายแรงทางธุรกิจ หรือการพลิกผันทางการเงิน (serious business losses or financial reverses) ค่าชดเชยจะเป็นค่าจ้างจำนวนอย่างน้อย 1 เดือน หรือค่าจ้างจำนวนอย่างน้อยครึ่งเดือนสำหรับอายุการทำงานของลูกจ้างแต่ละปี ขึ้นอยู่กับว่าจำนวนไหนมากกว่าให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจำนวนนั้น อายุการทำงานที่เหลือเกินกว่า 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี”

¹² Roman T. Jrmenez, International Encyclopaedia for Labour law and Industrial Relations Vol.8 “Philippines” (Netherlands: Kluwer Pub,1980), p.130-131.

¹³ *Ibid.* p.133.

¹⁴ เทอดศักดิ์ จันทรสระแก้ว, “กฎหมายแรงงานเวียดนาม,” วารสารแรงงาน, น.170, 12 (เมษายน-มิถุนายน 2539), “The Labor Code of The Socialist Republic of Vietnam,” <<http://www.business.gov.vn/assets/0878dc87f7964470a1efcc9636db87d9.pdf>>

(1) หากการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นมีสาเหตุมาจากความผิดพลาดของนายจ้าง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน

(2) หากเป็นความผิดพลาดของลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างอื่นซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกันและต้องหยุดงาน จะได้รับค่าจ้างตามที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ ทั้งนี้ค่าจ้างนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

(3) หากงานต้องชะงักด้วยเหตุต่างๆ อาทิเช่น มีปัญหาด้านไฟฟ้า หรือประปา ซึ่งอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของนายจ้าง หรือด้วยเหตุอื่นซึ่งไม่สามารถควบคุมได้(เหตุสุดวิสัย) ทั้งสองฝ่ายจะต้องร่วมกันตกลงในเรื่องค่าจ้าง ทั้งนี้ค่าจ้างใหม่จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ”

5.ประเทศเยอรมัน

ประเทศเยอรมันไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายโดยเฉพาะที่กำหนดหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้นจึงต้องพิจารณาจากบทบัญญัติในกฎหมายแพ่งและแนวคำวินิจฉัยของศาล ซึ่งตามมาตรา 615 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน ได้วางหลักว่า “ถ้านายจ้างผิดนัดไม่ยอมรับการชำระหนี้การทำงานจากลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างโดยไม่ต้องทำงานตอบแทน อย่างไรก็ตามถ้าวูกจ้างไม่ต้องเสียอะไรไป หรือได้อะไรมาเนื่องจากการไม่ต้องทำงานให้กับนายจ้าง หรือแกล้งละเลยไม่ชวนชววยเอาอะไรที่สามารถทำได้ นายจ้างสามารถนำมาเป็นส่วนลดค่าจ้างที่ต้องชำระให้แก่ลูกจ้างได้ วรรคสองวางหลักว่า หลักการดังกล่าวนี้ให้ใช้บังคับกับในกรณีที่นายจ้างได้ปิดกิจการลงชั่วคราว ซึ่งต้องรับสภาวะความเสี่ยงภัยทางธุรกิจ”¹⁵

หลักการจ่ายค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างแรงงานของประเทศเยอรมัน คือ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานต่อเมื่อมีการทำงาน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ถ้าไม่มีการทำงานก็ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทน ตามมาตรา 611 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ส่วนในมาตรา 615 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเมื่อลูกจ้างพร้อมที่จะทำงาน แต่ไม่สามารถทำงานได้ เพราะเป็นความผิดของนายจ้างที่ไม่ยอมรับการทำงาน

¹⁵ Ian S. Forrester, Simon L.Goren and Hans- Michael Ilgen,trans, The German Civil Code (Oxford: North-Holland Publishing Company,1975), p.100, see also Ernest J. Schuster, The Principles of German Civil Law (Oxford : Clarendon press, 1909), p.261.

ของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามถ้าลูกจ้างไม่ต้องสูญเสียอะไรไปจากการที่ไม่ต้องไปทำงานให้กับนายจ้าง เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือได้อะไรมา หรือแกล้งละเลยไม่ชวนขวดยางงานอื่นทำ ลูกจ้างต้องนำส่วนนี้มาหักจากค่าจ้างที่จะได้รับจากนายจ้าง

ในกรณีที่เกิดปัญหาที่นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ ทั้งที่ลูกจ้างพร้อมจะทำงาน โดยเหตุที่เกิดจากการบริหารงานภายในธุรกิจของนายจ้าง เช่น ปัญหาทางเทคนิค (ไม่รวมถึงปัญหาทางเศรษฐกิจ) และเหตุที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างและลูกจ้าง เช่น เกิดความขัดข้องในการจัดหาน้ำมันและพลังงาน ขาดแคลนวัตถุดิบ ไฟไหม้ น้ำท่วม เครื่องจักรเสีย การนัดหยุดงานบางส่วน และการสั่งให้หยุดงานโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ศาลสหพันธรัฐของเยอรมัน (Federal Labour Court) ได้มีการตีความว่านายจ้างผู้ซึ่งได้รับประโยชน์ และผลกำไรจากการทำงานจะต้องยอมรับการเสี่ยงภัยนี้เอง (employer's risk) ซึ่งถือว่าอยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง¹⁶

การที่ลูกจ้างไม่ยอมทำงานทั้งที่สามารถจะทำได้ ซึ่งถือเป็นความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีอุปสรรคในการที่ไม่สามารถมาทำงานได้ซึ่งไม่ได้เกิดจากความผิดของตนเอง และเป็นเวลาน้อยพอสมควร เช่น การหยุดงานเนื่องจากไปงานศพของคนในครอบครัว ไปเป็นพยานในศาล หรือพาคนในครอบครัวไปหาหมอ ลูกจ้างก็ยังคงมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามมาตรา 616 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน¹⁷ แต่ถ้าลูกจ้างบางคนมีเหตุส่วนตัวที่มาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ทำให้ไม่สามารถมาทำงานได้ เช่น สภาพอากาศไม่ดี (พายุหิมะตกหนัก ก้อนหิมะ หมอกหนา) ทางจราจรถูกตัดขาด คนขับรถเมลล์หยุดงาน

¹⁶Dr. Günter Halbach, Norbert Paland, Dr. Rolf Schwedes and Prof. Dr. Otfried Wlotzk, translated by Angelika Haar Kamp, Renate Kretz, John Power, Beate Sandmann and Birgit StrauB, An Overview Labour Law in Germany (The Federal Ministry for Labour and Social Affairs, 1991), p.118.

¹⁷ มาตรา 616(1) ประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมัน วางหลักว่า “ลูกจ้างไม่เสียสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถมาทำงานได้ โดยเหตุซึ่งไม่ใช่ความผิดของตนเอง มีระยะเวลาอันน้อยพอสมควร และเหตุนั้นมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยเฉพาะบุคคล อย่างไรก็ตาม อาจจะมีการหักจำนวนค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากการใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการประกัน ในกรณีป่วยหรืออุบัติเหตุในระหว่างเวลาที่ไม่ได้ทำงาน”

เนื่องจากการเตือนภัยเรื่องหมอกควัน หรือมีการเดินขบวนประท้วง จะไม่ถือเป็นการหยุดกิจการ เนื่องจากมีผลกระทบกับลูกจ้างเพียงบางคนเท่านั้น และลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง¹⁸

ส่วนกรณีที่หยุดงานเนื่องจากเกิดข้อพิพาทแรงงาน เช่น นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ลูกจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องทำงานให้กับนายจ้าง และนายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง¹⁹ แต่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (trade union) จะได้รับเงินช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานเป็นจำนวน 2 ใน 3 ของรายได้ที่เคยได้รับ ส่วนลูกจ้างอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการนัดหยุดงานจะได้รับการช่วยเหลือด้านการประกันสังคมจากรัฐ²⁰

6. ประเทศอังกฤษ

ตามหลักกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจัดหางานให้กับลูกจ้างทำ แต่มีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่านายจ้างจะมีงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ เว้นแต่จะมีข้อตกลงกันโดยชัดแจ้ง หรือโดยปริยายว่าไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

ในระบบกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษนั้น มีกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว เรียกว่า lay-off แต่ตามความหมายในพจนานุกรม (Black's Law Dictionary) ใช้คำว่า layoff หมายความว่า การเลิกจ้างโดยที่นายจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนา อาจจะเป็นการชั่วคราว เช่น สาเหตุตามฤดูกาล หรือ จากสภาพทางเศรษฐกิจ หรือถาวรกับลูกจ้างจำนวนมากในระยะเวลาที่มีงานน้อย หรืออาจจะเป็นระยะเวลาที่ไม่มีการจ้าง²¹ แต่จากการศึกษาพบว่า ลักษณะของการ lay-off ตามกฎหมายแรงงานอังกฤษนั้น เป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวระยะเวลานึง ซึ่งอาจจะมีกำหนดเวลา หรือไม่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด และเป็นเหตุให้ความสัมพันธ์

¹⁸ Dr. Günter Halbach, Norbert Paland, Dr. Rolf Schwedes and Prof. Dr. Otfried Wlotzk, *supra note 16*, p.115-116.

¹⁹ Manfred Weiss, Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany (Kluwer law and Taxation Publishers, 1989), p.75.

²⁰ International Labour Organization, "National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany," <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/nation/ger.htm>>, April 2001.

²¹ Bryan A. Garner, Black's Law Dictionary, Eight Edition (United States of America : West a Thomson Business, 2004)

ตามสัญญาจ้างแรงงานหยุดชะงักชั่วคราว แต่ลูกจ้างมีสิทธิกลับคืนความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานได้²²

ดังนั้น ผู้เขียนจะใช้คำว่า การหยุดงาน แทนคำว่า lay-off ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง และลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างจนกว่าสัญญาจะสิ้นสุดลง โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม ไม่นั้นจะถือเป็นการผิดสัญญาจ้าง เว้นแต่จะมีข้อตกลงกันโดยชัดแจ้ง หรือโดยปริยายที่ยินยอมให้มีการหยุดงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง²³ แต่มีข้อยกเว้นซึ่งถือเป็นหลักกฎหมายโดยปริยาย ในกรณีที่การหยุดงานนั้นไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง และเกิดจากเหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนืออำนาจควบคุมของนายจ้าง เช่น การขาดแคลนวัตถุดิบและพลังงาน การขาดแคลนคำสั่งซื้อ เครื่องจักรชำรุด หรือน้ำท่วม²⁴ นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง²⁵

การหยุดงานนั้น อาจเกิดจากการปิดกิจการของนายจ้างโดยเฉพาะส่วนของลูกจ้าง ซึ่งอาจจะต้องปิดงานทั้งหมด หรือบางแผนก หรือเป็นส่วนใหญ่ของจำนวนลูกจ้าง โดยการปิดกิจการนั้นต้องเกิดจากความจำเป็นชั่วคราว และสาเหตุของการปิดกิจการนั้นต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป โดยจะพิจารณาจากความเป็นมาของการเกิดเหตุการณ์²⁶ ธรรมชาติของการจ้างงาน ระยะเวลาก่อนและหลังการทำงาน และช่วงของระยะเวลาการปิดกิจการซึ่งต้องเป็น

²² Bernard Grais, Lay-offs and Short-Time Working In Selected OECD Countries "United Kingdom" (France: OECD Publications Office, 1983), p.123.

²³ คดี Warburton v Taff Vale Railway Co.(1902) 18 TLR 420 และคดี Hanley v Pease & Partners(1915) ศาลวินิจฉัยว่า จำเลย(นายจ้าง) จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์(ลูกจ้าง) เนื่องจากไม่มีข้อตกลงโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายที่ยินยอมให้โจทก์หยุดงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

²⁴ คดี Browning v Crumlin Valley Collieries Ltd(192) เจ้าของเหมืองแร่เลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากเหมืองแร่ถูกน้ำท่วมจึงต้องปิด ซึ่งถือว่าเป็นข้อตกลงโดยปริยายร่วมกันเสี่ยงภัยระหว่างเจ้าของเหมืองแร่กับคนงาน ดังนั้นคนงานจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

²⁵ John Bowers, Employment Law, Fifth ed. (Great Britain: Blackstone Press Limited, 2000) , p.61.

²⁶ คดี Bently Engineering Co.Ltd. v Crown (1976) ตุลาการอุทธรณ์คดีแรงงาน (Tribunal) วินิจฉัยว่า การหยุดงานชั่วคราว (temporary cessation of work) จะต้องพิจารณาจาก

ระยะเวลาที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และจะต้องเปรียบเทียบกับระยะเวลาการทำงานที่แท้จริง โดยต้องไม่ปิดกิจการมากกว่าระยะเวลาของการทำงาน²⁷

ในกรณีที่ในสัญญาซื้อขายตกลงให้นายจ้างสั่งให้หยุดงานลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง หรือลูกจ้างตามผลงาน (piece workers) หรือลูกจ้างที่มีรายได้จากค่าคอมมิชชั่นเท่านั้น (commission-only workers) ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้าง และในเรื่องความไม่แน่นอนของสิทธิในการได้รับค่าจ้างตามกฎหมายคอมมอนลอว์ ในกรณีที่การปิดกิจการไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง และอยู่นอกเหนือความควบคุมของนายจ้าง และเป็นการยุ่งยากในการฟ้องร้อง ดังนั้น จึงได้มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองการได้รับค่าจ้าง ในเรื่องการรับประกันจ่ายค่าจ้าง (Guarantee Payment) ให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการปิดกิจการชั่วคราว ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Employment Right Act 1996) ซึ่งใช้บังคับกับทุก ๆ สัญญาจ้างแรงงาน

Employment Right Act 1996 บัญญัติถึงสิทธิของลูกจ้างในการได้รับการรับประกันการจ่ายค่าจ้าง (Guarantee Payment) สำหรับในวันที่มีงานน้อย (Workless day) หรือ กรณีที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย (Workless Period) ซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีอยู่ ตามมาตรา 28 แห่ง Employment Right Act 1996 ได้วางหลักว่า ถ้าตลอดทั้งวันซึ่งเป็นเวลาปกติที่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงาน แต่

ข้อมูลในประวัติของเหตุการณ์ในแต่ละเรื่อง ไม่ใช่จากการบรรยายเหตุการณ์ที่บันทึกวันต่อวัน การปิดกิจการเป็นเวลา 2 ปีถือเป็นการชั่วคราว และคดี Dakri & Co.Ltd. v Tiffen(1981) ศาลอุทธรณ์คดีแรงงาน(The Employment Appeal Tribunal) วินิจฉัยว่า การปิดกิจการเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ ถือเป็นเวลาที่เหมาะสมในการปิดกิจการชั่วคราว

²⁷ คดี Sillars v Charrington Fuels Ltd (1989) ศาลอุทธรณ์ (The Court of Appeal) วินิจฉัยว่า กรณีพนักงานขับรถบรรทุกเชื้อเพลิงมีระยะเวลาการจ้างงานทั้งหมดเป็นเวลา 15 ปี และมีการสั่งให้หยุดงานเป็นเวลา 21 สัปดาห์ครั้ง และ 32 สัปดาห์ในแต่ละปี ซึ่งถือเป็นการใช้เวลาครั้งหนึ่งในแต่ละปีในการถูกสั่งให้หยุดงาน จึงไม่ถือเป็นการปิดกิจการชั่วคราว และคดี Berwick Salmon Fisheries Co Ltd v Rutherford(1991) ศาลอุทธรณ์(The Court of Appeal) วินิจฉัยว่า การหยุดกิจการชั่วคราว หมายความว่า ระยะเวลาที่สั้นพอสมควรโดยการเปรียบเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง และระดับความจำเป็นของแต่ละสถานการณ์ไป โดยในกรณีที่มีการหยุดงานเป็นเวลา 21 สัปดาห์ครั้งของระยะเวลาการทำงานทั้งหมด 30 สัปดาห์ใน 1 ปี และปีอื่นๆ มีการหยุดงานเป็นเวลา 27 สัปดาห์ของระยะเวลาการทำงานทั้งหมด 27 สัปดาห์ จึงไม่ถือเป็นการปิดกิจการชั่วคราวที่เป็นระยะเวลาที่สั้นพอสมควร

ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ โดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง คือ (a) การลดความต้องการในธุรกิจของนายจ้างในชนิดของงานซึ่งลูกจ้างได้กระทำอยู่ หรือ (b) เหตุอื่นที่มีผลกระทบต่อการทำงานปกติในธุรกิจของนายจ้างซึ่งเกี่ยวกับชนิดของงานที่ลูกจ้างกระทำอยู่ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างสำหรับในวันนั้น ดังนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะต้องรับประกันการจ่ายค่าจ้างตามข้อกำหนดของเหตุผลที่กว้างขวาง ที่ไม่สามารถจัดหางานให้กับลูกจ้างทำได้ เช่น หยุดงานเนื่องจากความต้องการลดกำลังคนหรือเหตุอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานปกติของนายจ้าง ซึ่งบางกรณีอาจจะนอกเหนือจากความควบคุมของนายจ้าง เช่น เกิดเหตุขัดข้องในการจัดหาเชื้อเพลิง น้ำมัน หรือพลังงาน²⁸ ขาดแคลนวัตถุดิบ กระแสไฟฟ้าขัดข้อง สถานประกอบกิจการถูกปิดเนื่องจากน้ำท่วม²⁹ อากาศไม่ดี หรือลูกค้านักลั่นล้มละลาย³⁰

ในบางกรณีมีข้อยกเว้นที่ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับการรับประกันการจ่ายค่าจ้าง ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถจัดหางานให้กับลูกจ้างทำได้ ตามมาตรา 29 แห่ง Employment Right Act 1996 ในกรณีดังต่อไปนี้

1. เป็นการจ้างงานที่มีระยะเวลาสั้นกว่าหนึ่งเดือนก่อนใช้สิทธิเรียกร้องการรับประกันการจ่ายค่าจ้าง
2. สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเป็นเวลา 3 เดือน หรือน้อยกว่านั้น
3. สัญญาจ้างที่พิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งไม่อาจคาดหมายได้ว่าจะมากกว่า 3 เดือน
4. การไม่สามารถจัดหางานให้แก่ลูกจ้างได้ เนื่องมาจากการปิดงาน การนัดหยุดงาน หรือการประท้วงของแรงงาน (industrial action) ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง
5. ในกรณีที่นายจ้างจัดหางานใหม่ที่เหมาะสมให้
6. ในกรณีที่ลูกจ้างปฏิเสธงานที่นายจ้างจัดหาให้โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร
7. ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามการเรียกร้องของนายจ้างที่มีเหตุผลอันสมควรในการรับประกันแก่ลูกจ้างว่าพอที่จะจัดหางานได้ เช่น ในคดี *Meadows v Faithful Overalls Ltd (1977)*³¹ วัตถุ

²⁸ S.D.Anderman, *Employment Protection A New Legal framework* (London: Butterworth & Co(Publishers) Ltd, 1976), p.33.

²⁹ John Duddington, *Employment Law* (England: Pearson Education Limited, 2003), p.99.

³⁰ John Bowers, *supra note* 25, p.61.

³¹ John Duddington, *supra note* 29, p.99

ที่จำเป็นในโรงงานมาช้า และลูกจ้างส่วนใหญ่ก็ได้รออนุเคราะห์วันหยุดมาถึง แต่ลูกจ้างบางคนไม่รอและกลับบ้านไปก่อน ลูกจ้างเหล่านั้นจึงไม่มีสิทธิได้รับการรับประกันการจ่ายค่าจ้าง

อัตราการรับประกันการจ่ายค่าจ้างจะคำนวณโดยผลคูณของจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติสำหรับวันนั้น โดยการรับประกันอัตราชั่วโมงในการจ่าย³² โดยสูงสุดจากเดิมไม่เกิน 17.80 ปอนด์ เป็น 18.40 ปอนด์ต่อวัน (อัตรานี้จะมีการพิจารณาเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี โดยอัตรานี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 February 2005)³³ และไม่เกิน 5 วันในช่วงเวลา 3 เดือน³⁴ เช่น ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ พฤษภาคม สิงหาคม และพฤศจิกายนของแต่ละปี

ลูกจ้างที่ถูกให้หยุดงานเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์หรือมากกว่านั้นติดต่อกันหรือโดยเฉลี่ยในสัปดาห์ใดๆ เป็นเวลา 6 สัปดาห์หรือมากกว่านั้น ไม่เกินกว่า 13 สัปดาห์ มีสิทธิได้รับค่าชดเชยคนล้นงาน (redundancy payment)³⁵ ในกรณีที่ลูกจ้างลาออกจากการจ้างงานโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นายจ้าง³⁶ และได้ส่งคำบอกกล่าวเป็นหนังสือแก่นายจ้างว่าประสงค์จะเรียกร้อง

³² มาตรา 30 แห่ง Employment Right Act 1996

³³ The Employment Rights (Increase of Limits) Order 2004

³⁴ มาตรา 31 แห่ง Employment Right Act 1996

³⁵ มาตรา 147 แห่ง Employment Right Act 1996 วางหลักว่า

“(1) ลูกจ้างอาจจะถูกสั่งให้หยุดงานในสัปดาห์ ถ้า (a) ลูกจ้างได้รับการจ้างงานภายใต้สัญญาซึ่งมีข้อตกลง และเงื่อนไขว่าค่าตอบแทนการทำงานภายใต้สัญญาจะขึ้นอยู่กับการจัดหางานของนายจ้างในชนิดของงานที่ลูกจ้างทำ แต่ (b) ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนใดๆ ในสัปดาห์นั้นภายใต้สัญญาเนื่องจากนายจ้างไม่จัดหางานให้ทำ...”

มาตรา 148 แห่ง Employment Right Act 1996 วางหลักว่า

(1) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยคนล้นงาน(redundancy payment) ในกรณีที่หยุดงาน ถ้า (a) ได้บอกกล่าวเป็นหนังสือแก่นายจ้างว่าประสงค์ที่จะเรียกร้องค่าชดเชยคนล้นงาน (b) ก่อนที่จะบอกกล่าวจะต้องตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ตามข้อ(2)

(2) กรณีนี้จะนำมาใช้ถ้าลูกจ้างถูกหยุดงาน (a) เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์หรือมากกว่านั้นต่อเนื่องกัน ซึ่งสัปดาห์สุดท้ายก่อนการบอกกล่าวล่วงหน้าสิ้นสุดลง หรือไม่มากกว่า 4 สัปดาห์ก่อนวันเริ่มการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือ (b) โดยเฉลี่ยในสัปดาห์ใดๆ เป็นเวลา 6 สัปดาห์หรือมากกว่านั้น ไม่เกินกว่า 13 สัปดาห์ ซึ่งสัปดาห์สุดท้ายก่อนการบอกกล่าวล่วงหน้าสิ้นสุดลง หรือไม่มากกว่า 4 สัปดาห์ก่อนวันเริ่มการบอกกล่าวล่วงหน้า

³⁶ มาตรา 150 แห่ง Employment Right Act 1996

ค่าชดเชยคนล้นงาน และนายจ้างอาจจะมีหนังสือโต้ตอบปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชยคนล้นงานแก่ลูกจ้างภายในเวลา 7 วันหลังจากได้รับคำบอกกล่าวจากลูกจ้าง และไม่ถอนหนังสือโต้ตอบนั้น ซึ่งในกรณีนี้ลูกจ้างจะต้องนำเรื่องให้ตุลาการอุตสาหกรรมวินิจฉัย³⁷

ส่วนการปิดงาน และนัดหยุดงานนั้น ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง³⁸

7. ประเทศฟินแลนด์

กฎหมายแรงงานของประเทศฟินแลนด์ Employment Contract Act (55/2001 แก้ไขเพิ่มเติมโดย 579/2006)³⁹ มีการกำหนดถึงหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างในกรณีที่ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ใน 2 กรณี คือ 1) กรณีที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง และไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง 2) กรณีการหยุดงาน(lay-off)⁴⁰

1) กรณีที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง และไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง กรณีที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น กรณีการขาดแคลนวัตถุดิบเนื่องจากความผิดของนายจ้างที่ไม่ทำการจัดสำรองไว้ หรือนายจ้างบริหารกิจการไม่ดี⁴¹ ตาม Chapter 2 Section 12 แห่ง Employment Contract Act วรรคหนึ่ง วางหลักว่า “นอกจากจะมีข้อตกลงเป็นอย่างอื่น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนในกรณีที่ลูกจ้างพร้อมจะทำงานตามสัญญา แต่ไม่สามารถทำงานได้โดยพฤติการณ์ที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ” ถ้าไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น เกิดจากไฟไหม้ เหตุทางธรรมชาติ ตามบทบัญญัติในวรรคสอง ได้วางหลักว่า “ในกรณีที่ลูกจ้าง

³⁷ มาตรา 149 แห่ง Employment Right Act 1996

³⁸ Ius laboris. “Strike and Industrial Action,” <<http://www.eapm.org/pdf/StrikeandIndustrialaction.pdf>>, January 2005.

³⁹ Ministry of Labour : Finland, “Employment Contract Act,” <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>>, August 2006.

⁴⁰ การ lay-off ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟินแลนด์นั้น เป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานเป็นการชั่วคราวเช่นเดียวกับกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ ดังนั้นผู้เขียนจึงขอใช้คำว่า การหยุดงาน แทนคำว่า lay-off เช่นกัน

⁴¹ International Labour Organization, “National Labour Law Profile: Republic of Finland,” <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/fin.htm>>, 28 August 2006

ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากไฟไหม้ หรือเหตุทางธรรมชาติ หรือเหตุอื่นๆ ในลักษณะคล้ายคลึงกันและซึ่งมีผลกระทบต่อสถานประกอบกิจการนอกเหนือความควบคุมของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลานั้นเป็นจำนวนสูงสุดไม่เกิน 14 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากเหตุซึ่งอยู่นอกเหนือความควบคุมของคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นเหตุที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงานโดยลูกจ้างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงหรือเงื่อนไขการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการจ่ายค่าจ้างสูงสุดเป็นจำนวน 7 วัน”

นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ ตาม Section 12 วรรคสาม วางหลักว่า “นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองได้ ในจำนวนเท่ากับกรณีที่ลูกจ้างไม่ต้องเสียอะไรไปเนื่องจากไม่ต้องทำงาน และจำนวนที่ลูกจ้างได้มาเนื่องจากไปทำงานที่อื่น หรือละเลยไม่ชวนขายหารายได้ออย่างอื่น ภายใต้บทบัญญัติในเรื่องการหักค่าจ้างใน Section 17”

2) กรณีการหยุดงาน (lay-off) หมายความว่า การหยุดการทำงาน และหยุดการจ่ายค่าตอบแทนเป็นการชั่วคราวบนพื้นฐานการตัดสินใจของนายจ้าง หรือข้อตกลงที่นายจ้างเป็นผู้ริเริ่ม ขณะที่ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องภายใต้สิทธิอื่นๆ จึงเป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดการทำงานชั่วคราวอาจจะมีกำหนดเวลา หรือจนกระทั่งมีคำบอกกล่าวขยายเวลาเพิ่มเติม โดยจะต้องมีสาเหตุมาจากปัญหาทางด้านการผลิต หรือปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ซึ่งการหยุดงานอาจจะทำในรูปของการลดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับผลประโยชน์เนื่องจากการทำงานในระหว่างการหยุดงาน และมีบทบัญญัติที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างอย่างชัดเจน ดังนี้

Chapter 5 Section 1 แห่ง Employment Contract Act วางหลักว่า

“การหยุดงาน หมายความว่า การหยุดการทำงาน และหยุดการจ่ายค่าตอบแทนเป็นการชั่วคราวบนพื้นฐานการตัดสินใจของนายจ้าง หรือข้อตกลงที่นายจ้างเป็นผู้ริเริ่ม ขณะที่ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องภายใต้สิทธิอื่นๆ ถ้าในกรณีแห่งเงื่อนไขการหยุดงานภายใต้บทบัญญัติใน Section 2 นายจ้างมีสิทธิหยุดงานภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือไม่มีกำหนดซึ่งขึ้นอยู่กับเหตุแห่งการหยุดชะงักการทำงานจะสิ้นสุดลง หรือลดจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างภายใต้กฎหมาย หรือสัญญาที่มีขอบเขตความจำเป็นโดยสาเหตุของการหยุดงาน

ภายใต้ขอบเขตของบทบัญญัติ Section 6 ลูกจ้างมีสิทธิทำงานอื่นๆ ได้ในระหว่างการหยุดงาน”

Section 2 วรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม วางหลักว่า

“นายจ้างมีสิทธิหยุดงานได้ ในกรณีดังนี้

1) นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือเหตุผลทางการผลิตโดยนำไปสู่การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

2) งานหรือความสามารถที่จะจัดหางานของนายจ้างลดลงชั่วคราว และนายจ้างไม่สามารถจัดหางานอื่นที่เหมาะสมกับลูกจ้าง หรือการฝึกฝนงานซึ่งขึ้นอยู่กับความจำเป็น งานหรือความสามารถในการจัดหางานที่จะถือว่าลดลงเป็นการชั่วคราว ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ประมาณการณได้สูงสุดไม่เกิน 90 วัน

โดยไม่คำนึงถึงบทบัญญัติในวรรคหนึ่ง และ Section 4 ในส่วนนี้ ในเรื่องความสัมพันธ์การจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอาจจะตกลงกำหนดระยะเวลาการหยุดงาน ถ้าเป็นกรณีที่เป็นการมีความจำเป็นที่อยู่ในอำนาจการบริหารจัดการของนายจ้างหรือกรณีปัญหาทางเศรษฐกิจ

นายจ้างมีสิทธิหยุดงานลูกจ้างในความสัมพันธ์การจ้างแรงงาน ที่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนเท่านั้น สำหรับลูกจ้างที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ได้ปฏิบัติงานอยู่

นายจ้างไม่มีสิทธิหยุดงานตัวแทนลูกจ้างซึ่งเลือกมาจากสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง หรือเลือกจากตัวแทนลูกจ้างภายใต้ Chapter 13 Section 3 ยกเว้นบทบัญญัติ Chapter 7 Section 10 วรรค 2”

Section 3 วางหลักว่า

“นายจ้างจะต้องส่งคำบอกกล่าวเท่าที่สามารถจะทำได้ และคำอธิบายเป็นการล่วงหน้าแก่ลูกจ้างในสาเหตุของการหยุดงาน กำหนดเวลาที่สามารถประมาณการณได้ วิธีการ การเริ่มต้นของเวลา และช่วงเวลาที่ประมาณการณได้ของการหยุดงาน ถ้าการหยุดงานนั้นเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างจะต้องให้คำอธิบายแก่ตัวแทนลูกจ้างหรือร่วมปรึกษาหารือกับลูกจ้าง คำอธิบายนั้นจะต้องส่งถึงลูกจ้างทันทีที่ทราบถึงความจำเป็นในการหยุดงาน

หลังจากการส่งคำอธิบาย แต่ก่อนการบอกกล่าวถึงการหยุดงาน นายจ้างจะต้องรักษาไว้ซึ่งสิทธิของลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างในโอกาสการได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคำอธิบาย

ไม่จำเป็นต้องส่งคำอธิบายล่วงหน้า ถ้านายจ้างตกอยู่ภายใต้การบังคับตามกฎหมายอื่น หรือข้อตกลง หรือบทบัญญัติอื่นที่กำหนดหน้าที่แก่นายจ้างในการส่งคำอธิบาย หรือเป็นไปตามข้อตกลงกับลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้าง”

Section 4 วางหลักว่า

“นายจ้างจะต้องส่งคำบอกกล่าวแก่ลูกจ้างที่จะต้องหยุดงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 14 วัน ก่อนการเริ่มหยุดงาน ถ้าไม่สามารถกระทำได้ จะต้องส่งโดยทางจดหมาย หรือทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ภายในกำหนดระยะเวลาเดียวกัน คำบอกกล่าวนั้นจะต้องระบุสาเหตุของการหยุดงาน วันเริ่มต้น และช่วงเวลา หรือระยะเวลาที่ประมาณการณได้ในการหยุดงาน

นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องแจ้งถึงการหยุดงาน ถ้าในระยะเวลาทั้งหมดของการหยุดงาน เนื่องจากการไม่ทำงานในกรณีอื่นๆ ที่นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทน

ในการหยุดงานกับตัวแทนลูกจ้างจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าเป็นการหยุดงานกับลูกจ้างอย่างน้อย 10 คน นายจ้างจะต้องแจ้งแก่เจ้าหน้าที่แรงงาน เว้นแต่นายจ้างจะตกอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกันตามกฎหมายอื่น”

Section 5 วางหลักว่า

“ในกรณีที่ลูกจ้างร้องขอ นายจ้างจะต้องจัดเตรียมหนังสือรับรองการหยุดงานเป็นหนังสือโดยระบุถึงเหตุผลของการหยุดงาน วันเริ่มต้น และช่วงเวลา หรือระยะเวลาที่ประมาณการณได้ในการหยุดงาน”

Section 6 วางหลักว่า

“ในกรณีที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่มีกำหนด นายจ้างจะต้องแจ้งการกลับคืนสู่สภาพการทำงานใหม่อย่างน้อย 7 วันล่วงหน้าเว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่น

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาจ้างโดยการทำงานกับนายจ้างอื่น ในช่วงเวลาของการหยุดงาน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลา โดยต้องแจ้งล่วงหน้าห้าวัน”

Section 7 วางหลักว่า

“ระหว่างการหยุดงาน ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าโดยไม่คำนึงถึงระยะเวลา ถ้าลูกจ้างรู้ถึงวันที่สิ้นสุดแห่งการหยุดงาน สิทธินี้ไม่สามารถนำมาใช้ในกรณี 7 วันล่วงหน้าก่อนการสิ้นสุดระยะเวลาการหยุดงาน

ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงเวลาการหยุดงาน โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นผลให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในช่วงระยะเวลาของการหยุดงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการจ่ายค่าจ้างสำหรับระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างอาจหักค่าจ้างจำนวน 14 วันจากการจ่ายค่าจ้างสำหรับระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าลูกจ้างถูกหยุดงานตามกฎหมาย หรือบนพื้นฐานของสัญญาที่ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่า 14 วัน

ลูกจ้างผู้ซึ่งเลิกสัญญาจ้างหลังจากการถูกหยุดงานเป็นเวลาอย่างน้อย 200 วัน ต่อเนื่องกันมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นค่าชดเชย ภายใต้วรรคสอง”

การหยุดงาน เนื่องจากเกิดข้อพิพาทแรงงาน ไม่ว่าจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ลูกจ้าง จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นใดเนื่องจากการไม่ได้ทำงาน แต่อาจได้รับการช่วยเหลือจากสหภาพแรงงาน

บทวิเคราะห์

เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์ เวียดนาม เยอรมัน อังกฤษ และฟินแลนด์แล้ว จะเห็นได้ว่ามีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันกับกฎหมายไทย โดยผู้เขียนจะขอแยกพิจารณาเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนเป็น 1) กรณีที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง 2) กรณีที่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง และ 3) กรณีที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

1) กรณีที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง

กฎหมายญี่ปุ่น มีบทบัญญัติของกฎหมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับหน้าที่จ่ายค่าจ้างของนายจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว คือ หลักสัญญาต่างตอบแทน ตามมาตรา 536 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศญี่ปุ่น ที่วางหลักว่า ลูกหนี้ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้ มีสาเหตุมาจากความผิดของเจ้าหนี้ ลูกหนี้ไม่เสียสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้ตอบแทน แต่ต้องนำส่วนที่ลูกหนี้ได้มา เนื่องจากการหลุดพ้นจากการชำระหนี้ มาหักกับจำนวนที่จะได้รับจากเจ้าหนี้ กรณีปรับใช้กับสัญญาจ้างแรงงาน การที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากความผิดของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน แต่นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างจากประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการที่ไม่ต้องทำงานให้กับนายจ้างได้

กฎหมายเกาหลีใต้ เป็นกรณีที่นำบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องสัญญาต่างตอบแทนตามประมวลกฎหมายแพ่งมาใช้บังคับเช่นกัน ตามมาตรา 538 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเกาหลีใต้ ดังนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากความผิดของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน

กฎหมายเวียดนาม ถ้าการหยุดกิจการของนายจ้างนั้นมีสาเหตุมาจากความผิดพลาดของนายจ้าง ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ตามมาตรา 62 (1) แห่งประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม

กฎหมายเยอรมัน มีบทบัญญัติที่กำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากความผิดของนายจ้าง แต่นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างได้จากประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ เนื่องจากการที่ไม่ต้องทำงานให้กับนายจ้าง ตามหลักในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 615 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเยอรมัน

กฎหมายฟินแลนด์ กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนในกรณีที่ลูกจ้างพร้อมจะทำงานตามสัญญา แต่ไม่สามารถทำงานได้โดยพฤติการณ์ที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ แต่นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างจากประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ จากการไม่ต้องทำงานให้นายจ้าง ตาม Chapter 2 Section 12 แห่ง Employment Contract Act

กฎหมายไทย มีบทบัญญัติของกฎหมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับหน้าที่จ่ายค่าจ้างของนายจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว คือ หลักสัญญาต่างตอบแทน ตามมาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่วางหลักว่า การชำระหนี้ตกเป็นพันธีย เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษเจ้าหนี้ได้ ลูกหนี้ไม่เสียสิทธิจะได้รับชำระหนี้ตอบแทน แต่ต้องนำส่วนที่ลูกหนี้ได้มา เนื่องจากการหลุดพ้นจากการชำระหนี้ มาหักกับจำนวนที่จะได้รับจากเจ้าหนี้ กรณีปรับใช้กับสัญญาจ้างแรงงาน การที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากความผิดของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน แต่นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างจากประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ เนื่องจากการที่ไม่ต้องทำงานให้กับนายจ้างได้

2) กรณีที่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง

กฎหมายญี่ปุ่น การที่ลูกจ้างไม่ทำงาน เนื่องจากความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ตามมาตรา 623 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายเกาหลีใต้ การที่ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้เกิดจากตัวลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามหลักสัญญาต่างตอบแทน ตาม 538 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเกาหลีใต้

กฎหมายเวียดนาม การหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้าง หากเป็นความผิดพลาดของลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างอื่นซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกันและต้องหยุดงาน

จะได้รับค่าจ้างตามที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ ทั้งนี้ค่าจ้างนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ตามมาตรา 62 (2) แห่งประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม

กฎหมายเยอรมัน การที่ลูกจ้างไม่ทำงาน เนื่องจากความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ตามหลักสัญญาจ้างแรงงานของประเทศเยอรมัน ตามมาตรา 611 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเยอรมัน

กฎหมายไทย การที่นายจ้างหยุดกิจการอาจมีสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างจงใจไม่มาทำงาน หรือประมาทเลินเล่อทำให้กิจการเสียหาย จนนายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราว ก็ต้องปรับใช้ตามหลักกฎหมายในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน ที่ว่าไม่มีการทำงานก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

3) กรณีที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง

กฎหมายญี่ปุ่น ตามหลักทั่วไปในเรื่องสัญญาต่างตอบแทนนั้น การที่ลูกหนี้ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้โดยไม่ใช้ความผิดของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ลูกหนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ตามมาตรา 536 บรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศญี่ปุ่น ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ โดยไม่ใช้ความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง เช่น ภัยธรรมชาติ หรืออุบัติเหตุ นั้น ตามหลักในกฎหมายแพ่ง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นมีบทบัญญัติในกฎหมายแรงงาน ที่บัญญัติขึ้นมาใช้บังคับกับหน้าที่จ่ายเงินของนายจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดชะงักทางธุรกิจไว้เป็นการโดยเฉพาะ คือ ตามมาตรา 26 แห่งกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law) ซึ่งกำหนดให้ในกรณีที่ธุรกิจหยุดดำเนินการชั่วคราวโดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดดำเนินการธุรกิจชั่วคราว ได้แก่ การสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว ตรวจสภาพเครื่องจักร อุปกรณ์ เกิดอุปสรรคในการได้มาซึ่งทรัพยากรต่างๆ ที่เกิดจากความผิดพลาดในการจัดสรรทรัพยากรเหล่านั้นภายในระบบงานของนายจ้างเอง การหยุดดำเนินงานตามคำแนะนำของหน่วยงานของรัฐ และอุปสรรคในการได้รับเงินทุนและทรัพยากรต่างๆ อันเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของบริษัทแม่ ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายขอบเขตความรับผิดชอบของนายจ้างออกไป เพื่อครอบคลุมถึงกรณีที่การหยุดกิจการที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง แต่มีสาเหตุมาจากนายจ้าง เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้าง เนื่องจากถ้าตามกฎหมายแพ่งแล้ว ในกรณีที่การหยุดกิจการชั่วคราว ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง แต่ก็เป็นทำให้

ความเป็นธรรมแก่นายจ้างเช่นกัน เนื่องจากการหยุดกิจการนั้นไม่ได้เป็นความผิดของนายจ้าง อีกทั้งนายจ้างยังไม่ได้รับแรงงานจากลูกจ้างด้วย

กฎหมายเกาหลีใต้ ตามหลักกฎหมายในเรื่องสัญญาของประเทศเกาหลีใต้ นั้น ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญานั้นเกิดจากตัวลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น เว้นแต่จะมีกำหนดไว้เป็นพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ตามมาตรา 538 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเกาหลีใต้

แต่เนื่องจากประเทศเกาหลีใต้มีบทบัญญัติของกฎหมายโดยเฉพาะ ที่กำหนดหน้าที่จ่ายเงินของนายจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวเช่นกัน คือ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) มาตรา 45 (1) ได้กำหนดให้ ในกรณีที่การหยุดดำเนินการชั่วคราวมีสาเหตุมาจากนายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราว แต่ถ้าจำนวนที่เท่ากับร้อยละ 70 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยเกินกว่าค่าจ้างตามปกติ ในกรณีนี้ค่าจ้างโดยปกติอาจจะถูกนำมาจ่ายสำหรับการหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว ได้แก่ กรณีที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดแคลนวัตถุดิบ ขาดแคลนเงินทุน คำสั่งซื้อลดลง ปริมาณงานลดลง ไฟฟ้าขัดข้อง ไฟไหม้โรงงาน เครื่องจักรขัดข้อง บริษัทถูกขาดแคลนวัตถุดิบและเงินทุน เนื่องมาจากสถานการณ์ร้ายแรงทางธุรกิจของบริษัทแม่ แต่ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างไม่สามารถที่จะดำเนินการธุรกิจต่อไปได้โดยสาเหตุที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ สงคราม ถูกลอบวางเพลิง เกิดปฏิวัติรัฐประหาร นายจ้างอาจจะขออนุญาตต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวน้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างโดยเฉลี่ยระหว่างการหยุดดำเนินการธุรกิจก็ได้ ตามมาตรา 45 (2)

กฎหมายฟิลิปปินส์ มีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดถึงสาเหตุ ระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราวใน Labor Code of Philippines ว่าการหยุดกิจการของนายจ้างต้องเป็นไปโดยสุจริต โดยสาเหตุของการหยุดกิจการ ได้แก่ การสรุปรายการประจำปี (ตรวจสอบปริมาณสินค้าคงคลัง) การซ่อมแซมและทำความสะอาดเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในการดำเนินงาน และเป็นระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน และต้องให้ลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งเดิม โดยไม่เสียสิทธิและอายุงานที่มีอยู่เดิมเมื่อลูกจ้างมีความประสงค์เช่นนั้น ภายในระยะเวลาไม่ช้ากว่า 1 เดือน หลังจากนายจ้างเริ่มดำเนินการต่อไป ถ้าหยุดกิจการเกินกว่า 6 เดือน ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง และนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง โดในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด เนื่องจากตามกฎหมายนั้นถือว่าความสัมพันธ์

ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหยุดชะงักลงชั่วคราว ส่วนการหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุฉุกเฉิน เช่น การขัดแย้งอย่างรุนแรงของพลเมือง สภาพสงครามปัจจุบัน ปัญหาทางเศรษฐกิจที่อาจจะนำไปสู่การไม่สามารถให้ลูกจ้างกลับคืนตำแหน่งเดิมได้ การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ พายุได้พัดน้ำท่วม แผ่นดินไหว หรือเหตุสุดวิสัยอื่นๆ นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใดโดยอาศัยหลักไม่มีการทำงาน ก็ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง

กฎหมายเวียดนาม หากงานต้องชะงักด้วยเหตุต่างๆ อาทิเช่น มีปัญหาด้านไฟฟ้า หรือ ประปา ซึ่งอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของนายจ้างหรือด้วยเหตุอื่นซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ (เหตุสุดวิสัย) ทั้งสองฝ่ายจะต้องร่วมกันตกลงในเรื่องค่าจ้าง ทั้งนี้ค่าจ้างใหม่จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ตามมาตรา 62 (3) แห่งประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม

กฎหมายเยอรมัน ตามมาตรา 615 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ได้กำหนดให้ ในกรณีที่นายจ้างได้ปิดกิจการลงชั่วคราว ซึ่งต้องรับสภาวะความเสี่ยงภัยทางธุรกิจ นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน ซึ่งศาลของสหพันธรัฐเยอรมัน(Federal Labour Court) ก็ได้วินิจฉัยว่า ในกรณีการหยุดกิจการชั่วคราว โดยเหตุที่เกิดจากการบริหารงานภายในธุรกิจของนายจ้าง เช่น ปัญหาทางเทคนิค (ไม่รวมถึงปัญหาทางเศรษฐกิจ) และเหตุที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างและลูกจ้าง เช่น เกิดความขัดข้องในการจัดหาน้ำมัน และพลังงาน ขาดแคลนวัตถุดิบ ไฟไหม้ น้ำท่วม เครื่องจักรเสีย การนัดหยุดงานบางส่วน และการสั่งให้หยุดงานโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายจ้างผู้ซึ่งได้รับประโยชน์ และผลกำไรจากการทำงานจะต้องยอมรับการเสี่ยงภัยนี้เอง (employer's risk) ซึ่งถือว่าอยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

กฎหมายอังกฤษ ลักษณะและสาเหตุของการหยุดงานชั่วคราวของนายจ้าง (lay-off)เป็นการพิจารณาจากคำพิพากษาของศาล โดยต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆไป ตามความเป็นมาของการเกิดเหตุการณ์ ธรรมชาติของการจ้างงาน ระยะเวลาก่อนและหลังการทำงาน และช่วงของระยะเวลาการหยุดงานซึ่งต้องเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และจะต้องเปรียบเทียบกับระยะเวลาการทำงานที่แท้จริง โดยต้องไม่มากกว่าระยะเวลาการทำงานที่แท้จริง การหยุดงานโดยสาเหตุที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง และเกิดจากเหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนืออำนาจควบคุมของนายจ้าง เช่น การขาดแคลนวัตถุดิบและพลังงาน การขาดแคลน คำสั่งซื้อ เครื่องจักรขัดข้อง หรือน้ำท่วม นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น ประเทศอังกฤษจึงได้มีการบัญญัติกฎหมายลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ใน Employment Right Act 1996 โดยบัญญัติถึงสิทธิของลูกจ้างใน

การได้รับการรับประกันการจ่ายค่าจ้าง (Guarantee Payment) สำหรับในวันที่มีงานน้อย (Workless day) หรือ กรณีที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย (Workless Period) ตามมาตรา 28 ซึ่งวางหลักว่า ถ้าตลอดทั้งวันซึ่งเป็นเวลาปกติที่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงาน แต่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ โดยมีสาเหตุมาจากนายจ้าง คือ (a) การลดความต้องการในธุรกิจของนายจ้างในชนิดของงานที่ลูกจ้างได้กระทำอยู่ หรือ (b) เหตุอื่นที่มีผลกระทบต่อการทำงานปกติในธุรกิจของนายจ้างซึ่งเกี่ยวกับชนิดของงานที่ลูกจ้างกระทำอยู่ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างสำหรับในวันนั้น อัตราการรับประกันการจ่ายค่าจ้างจะคำนวณโดยผลคูณของจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติสำหรับวันนั้น เป็นการรับประกันอัตราชั่วโมงในการจ่าย ซึ่งจากข้อมูลที่ค้นพบล่าสุดเป็นเงินจำนวน 18.40 ปอนด์ต่อวัน (อัตรานี้จะมีการพิจารณาเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี โดยอัตรานี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 February 2005) และไม่เกิน 5 วันในช่วงเวลา 3 เดือน เช่น ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พฤษภาคม สิงหาคม และพฤศจิกายนของแต่ละปี

ลูกจ้างที่ถูกให้หยุดงานเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์หรือมากกว่านั้นติดต่อกันหรือโดยเฉลี่ยในสัปดาห์ใดๆ เป็นเวลา 6 สัปดาห์หรือมากกว่านั้น ไม่เกินกว่า 13 สัปดาห์ มีสิทธิได้รับค่าชดเชยคนล้นงาน(redundancy payment) โดยลูกจ้างต้องลาออกจากการงานโดยวิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นายจ้างก่อน

กฎหมายฟินแลนด์ มีบทบัญญัติที่สามารถนำมาปรับใช้กับหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างใน Employment Contract Act ได้ 2 กรณีคือ 1) ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถมอบหมายให้แก่ลูกจ้างทำได้โดยสาเหตุที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น เกิดจากไฟไหม้ เหตุทางธรรมชาติ หรือเหตุอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันนอกเหนือความควบคุมของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลานั้นเป็นจำนวนสูงสุดไม่เกิน 14 วัน หรือในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากเหตุซึ่งอยู่นอกเหนือความควบคุมของคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นเหตุที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงานโดยลูกจ้างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อตกลง หรือเงื่อนไขการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการจ่ายค่าจ้างสูงสุดเป็นจำนวน 7 วัน แต่นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ 2) การหยุดงาน(lay-off) ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่บัญญัติขึ้นมาโดยเฉพาะ แยกจากการไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ในกรณีทั่วไป โดยระบุถึงสาเหตุแยกเป็น 2 กรณี a) เป็นกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือเหตุผลทางการผลิตโดยนำไปสู่การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน b) งานหรือความสามารถที่จะจัดหางานของนายจ้างลดลงชั่วคราว ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ประมาณการณได้สูงสุดไม่เกิน 90 วัน

นายจ้างและลูกจ้างอาจจะตกลงกำหนดระยะเวลาการหยุดงาน ถ้าเป็นกรณีที่ เป็นความจำเป็นที่อยู่ในอำนาจการบริหารจัดการของนายจ้าง หรือกรณีปัญหาทางเศรษฐกิจ และนายจ้างมีสิทธิหยุดงานลูกจ้างในความสัมพันธ์การจ้างแรงงาน ที่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนเท่านั้น สำหรับลูกจ้างที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างประจำ

นายจ้างจะต้องส่งคำบอกกล่าวแก่ลูกจ้างที่จะต้องหยุดงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 14 วัน ก่อนการเริ่มหยุดงาน ถ้าไม่สามารถกระทำได้ จะต้องส่งโดยทางจดหมาย หรือทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ภายในกำหนดระยะเวลาเดียวกัน คำบอกกล่าวนั้นจะต้องระบุสาเหตุของการหยุดงาน วันเริ่มต้น และช่วงเวลา หรือระยะเวลาที่ประมาณการได้ในการหยุดงาน แต่นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องบอกกล่าวถึงการหยุดงาน ถ้าในระยะเวลาทั้งหมดของการหยุดงานเนื่องจากการไม่มีงานในกรณีอื่นๆ ที่นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทน

ถ้าการหยุดงานนั้นเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้าง จะต้องให้คำอธิบายแก่ตัวแทนลูกจ้างหรือร่วมปรึกษาหารือกับลูกจ้าง คำอธิบายนั้นจะต้องส่งถึงลูกจ้างทันทีที่ทราบถึงความจำเป็นในการหยุดงาน และถ้าเป็นการหยุดงานกับลูกจ้างอย่างน้อย 10 คน นายจ้างจะต้องแจ้งแก่เจ้าหน้าที่แรงงาน เว้นแต่นายจ้างจะตกอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกันตามกฎหมายอื่น

ในกรณีที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่มีกำหนด นายจ้างจะต้องแจ้งการกลับคืนสู่สภาพการทำงานใหม่อย่างน้อย 7 วันล่วงหน้า เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่น

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาจ้างโดยการทำงานกับนายจ้างอื่น ในช่วงเวลาของการหยุดงาน โดยต้องแจ้งล่วงหน้าห้าวัน แต่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า ในกรณีที่ลูกจ้างรู้ถึงวันที่สิ้นสุดแห่งการหยุดงาน สิทธินี้ไม่สามารถนำมาใช้ในกรณี 7 วันล่วงหน้า ก่อนการสิ้นสุดระยะเวลาการหยุดงาน ลูกจ้างผู้ซึ่งเลิกสัญญาจ้างหลังจากการถูกหยุดงานเป็นเวลาอย่างน้อย 200 วันต่อเนื่องกันมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นค่าชดเชย

ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงเวลาการหยุดงาน โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นผลให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในช่วงระยะเวลาของการหยุดงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการจ่ายค่าจ้างสำหรับระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างอาจหักค่าจ้างจำนวน 14 วันจากการจ่ายค่าจ้างสำหรับระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าลูกจ้างถูกหยุดงานตามกฎหมาย หรือบนพื้นฐานของสัญญาที่ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่า 14 วัน

กฎหมายไทย ตามหลักในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น มีบทบัญญัติที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ คือ มาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในกรณีที่มีการชำระหนี้ในสัญญาต่างตอบแทนตกเป็นพันธียัย เพราะเหตุใดเหตุหนึ่งที่จะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ ลูกหนี้ไม่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ตอบแทน ดังนั้น ในกรณีของการสัญญาจ้างแรงงาน ถ้าการที่ลูกจ้างทำงานไม่ได้ ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ตอบแทน แต่เนื่องจากหลังจากปี 2541 ได้มีการบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมาใช้บังคับ คือ บทบัญญัติในมาตรา 75 วางหลักว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน และให้นายจ้างแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ เมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ และตัวอักษร ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 4 ก็จะเห็นได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่ต้องตีความว่าเป็นกรณีการหยุดกิจการที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายก็บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติระหว่างการหยุดกิจการ แต่เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายยังมีข้อบกพร่องบางประการ เนื่องจากไม่มีการกำหนดความหมายและขอบเขตของความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว ไม่มีการกำหนดสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว ไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราว และไม่มีกำหนดระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าก่อนการหยุดกิจการชั่วคราว จึงอาจเป็นช่องทางให้นายจ้างที่ไม่สุจริตนำมาใช้เอาเปรียบลูกจ้างได้

จะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยมีความบกพร่อง ซึ่งแตกต่างจากบทบัญญัติของกฎหมายต่างประเทศ คือ กฎหมายฟิลิปปินส์ มีการพิจารณาขอบเขตความจำเป็นในการหยุดกิจการของนายจ้างตามหลักความสุจริต และกำหนดระยะเวลาว่าไม่เกิน 6 เดือน และต้องให้สิทธิลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานภายในเวลา 1 เดือน หลังจากเริ่มดำเนินการต่อไป และถ้าหยุดกิจการเกินกว่า 6 เดือนถือว่าสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าชดเชย อีกทั้งยังระบุสาเหตุของการหยุดกิจการไว้ในกฎหมาย แต่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานหยุดชะงักลงชั่วคราว กฎหมายญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ มีการระบุสาเหตุว่าจะต้องเป็นเหตุที่มาจากนายจ้าง แม้จะไม่ใช่ความผิดของนายจ้าง โดยให้จ่ายเงินช่วยเหลือแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และ 70 ของค่าจ้างปกติตามลำดับ กฎหมายเวียดนาม มีการระบุสาเหตุว่าจะต้องเกิดจากปัญหาด้านไฟฟ้า ประปา หรือด้วยเหตุสุดวิสัยอื่นใดนอกเหนือจากความควบคุมของนายจ้าง โดยให้นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันเองในเรื่องค่าจ้าง แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ กฎหมายเยอรมัน มีการบัญญัติ

ไว้ในมาตรา 615 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันว่า ในกรณีที่นายจ้างได้ปิดกิจการลงชั่วคราว ซึ่งต้องรับสภาวะความเสี่ยงภัยทางธุรกิจ นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน กฎหมายอังกฤษ มีระบบการรับประกันค่าจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งสาเหตุการหยุดงานของนายจ้างนั้นต้องมาจากนายจ้าง คือ การลดความต้องการชนิดของงานซึ่งลูกจ้างได้กระทำอยู่ หรือเหตุอื่นที่มีผลกระทบต่อการทำานปกติในธุรกิจของนายจ้างซึ่งเกี่ยวกับชนิดของงานที่ลูกจ้างกระทำอยู่ โดยมีอัตราประกันการจ่ายค่าจ้าง 18.40 ปอนด์ต่อวัน และไม่เกิน 5 วัน ในช่วงเวลา 3 เดือน อีกทั้งถ้าลูกจ้างถูกให้หยุดงานเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์หรือมากกว่านั้น ติดต่อกัน หรือโดยเฉลี่ยในสัปดาห์ใดๆ เป็นเวลา 6 สัปดาห์หรือมากกว่านั้น ไม่เกินกว่า 13 สัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิลาออกจากการงาน โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยคนล้นงาน (redundancy payment) กฎหมายฟินแลนด์ มีการระบุถึงสาเหตุของการที่ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ว่าต้องเป็นเหตุที่เกิดจากไฟไหม้ เหตุทางธรรมชาติ หรือเหตุอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันนอกเหนือจากความควบคุมของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างระยะเวลานั้นเป็นจำนวนสูงสุดไม่เกิน 14 วัน และกรณีที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงานโดยลูกจ้างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อตกลง หรือเงื่อนไขการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการจ่ายค่าจ้างสูงสุดเป็นจำนวน 7 วัน ส่วนการหยุดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างนั้น ต้องมีสาเหตุมาจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือเหตุผลทางการผลิตโดยนำไปสู่การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน หรือความสามารถที่จะจัดหางานของนายจ้างลดลงชั่วคราว ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ประมาณการณได้สูงสุดไม่เกิน 90 วัน และนายจ้างจะต้องส่งคำบอกกล่าวแก่ลูกจ้างที่จะต้องหยุดงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 14 วัน ก่อนการเริ่มหยุดงาน แต่ไม่รวมถึงการหยุดงานในกรณีอื่นๆ ที่นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทน ถ้าการหยุดงานนั้นเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างจะต้องให้คำอธิบายแก่ตัวแทนลูกจ้าง หรือร่วมปรึกษาร่วมกับลูกจ้าง คำอธิบายนั้นจะต้องส่งถึงลูกจ้างทันทีที่ทราบถึงความจำเป็นในการหยุดงาน และถ้าเป็นการหยุดงานกับลูกจ้างอย่างน้อย 10 คน นายจ้างจะต้องแจ้งแก่เจ้าหน้าที่แรงงาน ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในช่วงเวลาการหยุดงาน โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นผลให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ในช่วงระยะเวลาของการหยุดงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการจ่ายค่าจ้างสำหรับระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างผู้ซึ่งเลิกสัญญาจ้างหลังจากการถูกหยุดงานเป็นเวลาอย่างน้อย 200 วัน ต่อเนื่องกันมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นค่าชดเชย

ดังนั้น เมื่อได้ศึกษากฎหมายต่างประเทศแล้ว ผู้เขียนมีความเห็นว่าหากเราจำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายโดยนำกฎหมายต่างประเทศมาเป็นแนวทาง ควรจะมีการแก้ไขกฎหมายในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรจะมีการระบุถึงขอบเขตของความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างว่าต้องเป็นกรณีโดยสุจริต ดังเช่นกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์

2. ควรจะมีการแก้ไขกฎหมายโดยระบุว่าเป็นสาเหตุซึ่งมาจากนายจ้าง แต่ไม่ใช่ความผิดของนายจ้าง ดังเช่นกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ โดยรวมถึงเหตุสุดวิสัยด้วย ดังเช่น กฎหมายของประเทศเกาหลีใต้ เวียดนาม เยอรมัน อังกฤษ และฟินแลนด์ ก็กำหนดให้การหยุดกิจการที่เกิดจากเหตุสุดวิสัยให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเช่นกัน

3. ควรจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าก่อนหยุดกิจการต่อลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้มีการตรวจสอบก่อนการหยุดกิจการ และควรนำหลักเกณฑ์ในเรื่องการแจ้งแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐว่าไม่ใช่ว่าบังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน ดังเช่นกฎหมายของประเทศฟินแลนด์ มาใช้บังคับ

4. ควรมีการให้สิทธิกับลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อมีการหยุดกิจการเกินกว่า 180 วัน แล้วมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือในอัตราค่าชดเชย ดังเช่นกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ ที่นายจ้างหยุดกิจการเกินกว่า 6 เดือน ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ศาลได้มีการวินิจฉัยว่าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ส่วนกฎหมายของประเทศอังกฤษ เมื่อลูกจ้างถูกให้หยุดงานเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์หรือมากกว่านั้นติดต่อกัน หรือโดยเฉลี่ยในสัปดาห์ใดๆ เป็นเวลา 6 สัปดาห์หรือมากกว่านั้น ไม่เกินกว่า 13 สัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิลาออก และได้รับค่าชดเชยคนล้นงาน และกฎหมายของประเทศฟินแลนด์ที่ให้สิทธิลูกจ้างที่เลิกสัญญาจ้างแรงงาน หลังจากการถูกหยุดงานเป็นเวลาอย่างน้อย 200 วันต่อเนื่องกันมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นค่าชดเชย

5. ควรให้นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ ในกรณีที่การหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง ดังเช่นกฎหมายของประเทศฟินแลนด์

6. ควรจะมีการตีความโดยขยายความบทบัญญัติในกฎหมายแพ่ง มาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าจะต้องใช้กับกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เพื่อให้ให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างด้วย เช่น การปิดปรับปรุงกิจการ หรือการซ่อมแซมเครื่องจักรประจำปี ดังเช่น กฎหมายของประเทศเยอรมัน มาตรา 615 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมัน ได้กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างได้ปิดกิจการลงชั่วคราว ซึ่งต้องรับสภาวะความเสี่ยงภัยทางธุรกิจ ให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน และศาลสหพันธรัฐ (Federal Labour Court) ของประเทศเยอรมัน ก็ได้

วินิจฉัยให้การหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างเช่นกัน

จากการศึกษาถึงบทบัญญัติของกฎหมาย ในเรื่องหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวตามกฎหมายของต่างประเทศนั้น จะพบว่าในแต่ละประเทศจะมีบางส่วนที่มีความคล้ายคลึงกัน เช่น เหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดมาจากความผิดของนายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเต็มจำนวน เหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดมาจากความผิดของลูกจ้าง หรือ การปิดงานหรือการนัดหยุดงานเนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ส่วนเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวไม่ได้เกิดมาจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง กฎหมายหลายประเทศๆ ที่มีการออกกฎหมายแรงงานมาเป็นพิเศษก็จะมีบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในบางส่วนเช่นกัน โดยเป็นอัตราการจ่ายที่อาจจะแตกต่างกัน ส่วนกฎหมายของไทยนั้น ถึงแม้จะมีการออกกฎหมายแรงงานมาเป็นพิเศษเพื่อกำหนดหน้าที่ในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ ซึ่งเห็นว่าควรจะมีการนำกฎหมายต่างประเทศมาพิจารณา และสามารถปรับใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดต่อไปได้ในอนาคต