

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นเกิดได้จากหลายสาเหตุ แต่ที่ศึกษาในวิทยานิพนธ์เล่มนี้เป็น การศึกษาในประเด็นหน้าที่จ่ายเงินของนายจ้างให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว โดยมีความสัมพันธ์กับสาเหตุของการหยุดกิจการ คือ กรณีที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเต็มจำนวน ให้แก่ลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง และในที่สุดท้ายก็คือกรณีที่ นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว เพราะเหตุจำเป็นที่มีเหตุสุดวิสัย ตามบทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งในแต่ละกรณีก็ยังคงมีปัญหาในการตีความและการบังคับใช้กฎหมายอยู่ ซึ่งผู้เขียนจะขอแยกพิจารณา ดังนี้

ประการแรก การหยุดกิจการชั่วคราวโดยทั่วไปนั้น หมายถึง การที่นายจ้างสั่งให้หยุด การดำเนินกิจการไม่ว่าจะเป็นการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการไว้ชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง โดยมิได้ ประสงค์จะหยุดเป็นการถาวร กำหนดระยะเวลาเปิดนั้นบางครั้งก็กำหนดเวลาแน่นอนได้ บางครั้งก็ ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาแน่นอนได้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็น และสาเหตุของการหยุดกิจการเป็น เรื่องๆ ไป

เนื่องจากไม่ได้มีการกำหนดความหมาย และขอบเขตของความจำเป็นในการหยุด กิจการชั่วคราวไว้อย่างชัดเจนในกฎหมาย จึงต้องมาพิจารณาจากคำวินิจฉัยของศาลฎีกาและ คำชี้แจงของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นจะต้องเป็นการหยุดการ ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเป็นทั้งหมด หรือบางส่วน ในช่วงระยะเวลา หนึ่ง เนื่องจากเหตุจำเป็นที่ถึงขนาดที่ไม่สามารถประกอบกิจการได้ต่อไป และจะต้องมีการเปิด ดำเนินการต่อไปในภายหลังหลังจากที่เหตุจำเป็นหมดสิ้นไป การหยุดกิจการทั้งหมดต้องเป็นการ หยุดกิจการทั้งโรงงาน ทุกสาขา หรือทุกหน่วยการผลิต ไม่ใช่เป็นเพียงการหยุดการทำงานของ เครื่องจักรบางเครื่อง หรือลูกจ้างบางคน โดยที่สาขาอื่น หน่วยการผลิตอื่น หรือลูกจ้างคนอื่นยังมื การกระจายการทำงานกันอยู่ดี หรือลดวันทำงานบางวันในแต่ละสัปดาห์โดยยังคงวันทำงานอยู่

ส่วนการหยุดกิจการบางส่วนนั้น ต้องเป็นการหยุดกิจการเฉพาะส่วนที่มีปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจการได้ โดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง

ประการที่สอง ในบางกรณีนายจ้างไม่ได้หยุดกิจการ แต่ไม่มียานให้ลูกจ้างทำ ทั้งที่ลูกจ้างพร้อมจะทำงาน เช่น นายจ้างจงใจไม่มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำเนื่องจากต้องการกลั่นแกล้งลูกจ้าง หรืออยู่ระหว่างการรอคำสั่งซื้อจากลูกค้า หรือลูกจ้างทำงานเสร็จก่อนกำหนดเวลา หรือมีเหตุมาจากบุคคลที่ลูกจ้างต้องอาศัยเป็นองค์ประกอบในการทำงาน เช่น ในกรณีพนักงานขับรถโดยสารไม่มา ทำให้พนักงานเก็บเงินทำงานไม่ได้ทั้งที่นายจ้างไม่ได้หยุดกิจการ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้มาทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ไม่ใช่กรณีที่เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเกิดกับลูกจ้างบางคน นายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน ตามความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประกอบกับแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่ได้วินิจฉัยว่านายจ้างจะมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ก็ได้ แต่มีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่จ้างกัน (ฎ. ที่ 2370/2525 และ 2850/2525)

ส่วนในบางกรณีที่นายจ้างไม่ได้หยุดกิจการเช่นกัน แต่มีเหตุที่ทำให้ลูกจ้างบางคนไม่สามารถมาทำงานได้ ทั้งที่ลูกจ้างคนอื่นยังคงทำงานกันปกติ เช่น น้ำท่วมเส้นทางคมนาคม ลูกจ้างบางคนจึงไม่สามารถมาทำงานได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นเหตุมาจากลูกจ้างโดยนายจ้างไม่ได้หยุดกิจการ และไม่ใช่เป็นความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง นายจ้างจึงไม่ควรมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตามมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประการที่สาม ปัญหาในการหยุดกิจการชั่วคราวกรณีใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง ผู้เขียนพิจารณาในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเต็มจำนวนเพราะการหยุดกิจการมีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง โดยแบ่งแยกลักษณะใหญ่ๆ เป็นการกระทำโดยจงใจอันเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ การละเลยไม่เอาใจใส่ การถูกพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราว การปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากเห็นว่ายังมีปัญหาในการปรับใช้หลักกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน

แต่เดิมก่อนที่จะมีการใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถ้ามีกรณีที่ลูกจ้างฟ้องร้องเรียกค่าจ้างจากนายจ้างที่ไม่ได้รับระหว่างการหยุดกิจการนั้น ศาลฎีกาจะวินิจฉัยโดยพิจารณาถึงหลักความคงอยู่ของสัญญาจ้างแรงงาน และการไม่มีข้อตกลงยกเว้นหน้าที่จ่ายค่าจ้างในระหว่างการหยุดกิจการของนายจ้าง ดังนั้น การหยุดกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุใดก็ตามที่มาจากนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการที่พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดโรงพิมพ์เพราะไม่มีบรรณาธิการจนครบกำหนดเวลา จึงต้องปิดโรงพิมพ์ตามพระราชบัญญัติสมุดเอกสารหนังสือพิมพ์

หรือหยุดเพื่อซ่อมแซมเครื่องจักร หรือน้ำท่วมบริเวณโรงงาน หรือโรงงานถูกไฟไหม้จนต้องหยุดซ่อมแซม ศาลจะวินิจฉัยให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง เพราะไม่ได้ทำให้การชำระหนี้ (ซึ่งในกรณีนี้คือหนี้เงินที่เป็นค่าจ้าง) ต้องตกเป็นพ้นวิสัย ประกอบกับยังไม่มีการเลิกสัญญาจ้าง และไม่มีสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยกเว้นไว้ (ฎ.ที่ 462/2478, 118/2525, 1479/2526, 2509/2526 และ 1277-1278/2529) ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับนายจ้างที่การหยุดกิจการนั้น บางครั้งอาจจะไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง ผู้เขียนจึงเห็นว่าไม่ควรจะพิจารณาจากหลักความสัมพันธ์ และความคงอยู่ของสัญญาจ้างแรงงานเพียงอย่างเดียวว่าการที่ลูกจ้างพร้อมจะทำงาน แต่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำตลอดระยะเวลาที่ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานยังคงอยู่ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเสมอไป เนื่องจากว่ากรณีที่นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเสมอไปนั้นเฉพาะกรณีที่นายจ้างไม่ได้หยุดกิจการ ลูกจ้างมาทำงานแล้ว แต่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ แต่ถ้านายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวไป นายจ้างอาจจะมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ ซึ่งเป็นกรณีที่จำเป็นต้องมาพิจารณาในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

อีกทั้งในความเป็นจริงแล้ว หลักของสัญญาจ้างแรงงาน คือ สัญญาที่ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ ตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยการทำงานของลูกจ้างนั้นรวมถึงการที่ลูกจ้างมาทำงานแต่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำด้วย ดังนั้น ถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ยกเว้นในกรณีที่กฎหมาย สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดยกเว้นไว้ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างทั้งที่ไม่ได้ทำงาน ซึ่งจากการที่ได้ศึกษามาแล้วจะเห็นได้ว่า มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายแรงงาน 2 ฉบับ ที่กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเต็มจำนวนในระหว่างที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 52 มาตรา 56 ถึง 59 มาตรา 105 มาตรา 116 มาตรา 117 และตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102

ส่วนการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นปัญหาใหญ่ ที่สมควรยกขึ้นมาพิจารณาถึงหน้าที่จ่ายเงินเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากยังมีปัญหาเรื่องการนำหลักกฎหมายที่มีอยู่มาใช้บังคับ ด้วยเหตุที่ศาลยังเห็นว่าการที่ลูกจ้างพร้อมจะทำงานแต่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตาม นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน โดยพิจารณาถึงความคงอยู่ของสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น โดยไม่ได้พิจารณาสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวว่าเกิดจากความผิดของนายจ้างหรือไม่

การหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง สามารถแยกพิจารณาหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างได้เป็น 2 กรณี ได้แก่

กรณีแรก เป็นกรณีที่มีกฎหมายกำหนดระบุถึงความผิด และหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการไว้เป็นการเฉพาะ คือ ตามมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง หรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงในการดำเนินการในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานตรวจแรงงานโดยได้รับอนุมัติจากอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจึงมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และให้นายจ้างจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ในระหว่างที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว และนายจ้างไม่มีสิทธิลดจำนวนเงินและไม่สามารถทำความตกลงกับลูกจ้างเพื่อลดจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ทำให้ข้อตกลงที่ขัดกับกฎหมายนี้เป็นโมฆะ

กรณีที่สอง เป็นกรณีที่มีกฎหมายกำหนดระบุถึงความผิดของนายจ้าง แต่ไม่ได้กำหนดหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว แต่กำหนดให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการของนายจ้างเป็นการชั่วคราวได้ คือ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ กฎหมายสถานบริการ เป็นต้น และกรณีที่ถือเป็นความผิดของนายจ้างตามหลักกฎหมายทั่วไป เนื่องจากเกิดจากความจงใจ เช่น การจงใจหยุดกิจการเพื่อต้องการกลั่นแกล้งลูกจ้าง หรือการการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ ทำให้กิจการเสียหายจนต้องหยุดกิจการ เช่น ประมาทเลินเล่อทำไฟไหม้โรงงาน ประมาทเลินเล่อในการบริหารกิจการทำให้กิจการขาดทุนเนื่องจากขาดการวางแผนงานที่ดี หรือการละเลยไม่เอาใจใส่ เช่น ไม่จัดการดูแลเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงานจนทำให้เกิดความชำรุดจนต้องหยุดซ่อมแซม หรือการปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งการหยุดกิจการในกรณีเหล่านี้ ไม่มีกฎหมายกำหนดหน้าที่จ่ายเงินของนายจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวไว้เป็นการเฉพาะ จึงเกิดปัญหาว่าควรจะมีการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ อย่างไร

ประการที่สี่ ปัญหาในการหยุดกิจการชั่วคราวกรณีใดที่นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ผู้เขียนพิจารณากรณีที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพราะการหยุดกิจการชั่วคราวไม่ได้มีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง โดยแยกพิจารณาลักษณะใหญ่ๆ เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง การหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากความผิดของลูกจ้าง และการปิดงานและการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

การหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง สามารถแบ่งได้เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากเหตุสุดวิสัย และการหยุดกิจการชั่วคราวไม่ได้เกิดจากเหตุสุดวิสัย โดยเหตุสุดวิสัยนั้นได้มีการให้ความหมายไว้มาตรา 8 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่า เป็นเหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้น หรือจะให้ผลพิบัติ เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น กรณีที่จะถือว่าเป็นเหตุสุดวิสัยถ้าเป็นเหตุซึ่งเกิดจากเหตุการณ์ธรรมชาติก็ไม่มีใครสามารถโต้แย้งได้ว่าเป็นเหตุสุดวิสัย เนื่องจากไม่มีใครสามารถป้องกันได้ เช่น กรณีเกิดคลื่นยักษ์สึนามิ น้ำท่วม แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด ไฟไหม้ป่า ภาวตะวันออกขาดน้ำ แต่ถ้าไม่ได้เกิดจากเหตุการณ์ธรรมชาติบางกรณีก็อาจเป็นเหตุสุดวิสัย เช่น เกิดสงคราม การก่อการร้าย เกิดปฏิวัติรัฐประหาร หรือเกิดโรคระบาดที่ไม่อาจป้องกันได้ แต่บางกรณีก็อาจจะไม่ใช่เหตุสุดวิสัยก็ได้ เช่น การนัดชุมนุมประท้วงของกลุ่มคน เกิดโรคระบาดที่สามารถป้องกันได้ วัตถุดิบขาดแคลนทั่วโลกในระยะหนึ่งเนื่องจากต่างประเทศกักตุนสินค้า ดังนั้นจึงอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการตีความได้ว่ากรณีใดเป็นเหตุสุดวิสัยบ้าง การหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้างนั้น ก็ไม่มีกฎหมายที่กำหนดหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะเช่นกัน แต่มีนักกฎหมายบางท่านให้ความเห็นว่า ถ้านายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นแต่อย่างใด¹

การหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากความผิดของลูกจ้าง ได้แก่ การกระทำโดยจงใจ การประมาทเลินเล่อ และการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ก็ยังคงมีปัญหาลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างหรือไม่ เนื่องจากในกฎหมายแรงงานและกฎหมายแพ่งในเรื่องจ้างแรงงาน ไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีนี้ และก็คงไม่มีนายจ้างคนใดที่ทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการ

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2549) น.101.

ทำงาน หรือ ตกลงทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ไม่ได้ทำงานเนื่องจากความผิดของลูกจ้าง

ดังนั้น เมื่อไม่มีกฎหมายกำหนดหน้าที่ของนายจ้าง ในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของลูกจ้างแล้ว จึงต้องมาพิจารณาจากหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาต่างตอบแทน

โดยมีนัยกฎหมายให้ความเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้ตอบแทน ในสัญญาต่างตอบแทน ในกรณีที่การชำระหนี้ของลูกหนี้ตกเป็นพ้นวิสัยด้วยเหตุอันจะโทษลูกหนี้ได้ว่า มาตรา 372 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นประการใด จึงต้องบังคับตามหลักทั่วไปว่าด้วยการไม่ชำระหนี้ ตามมาตรา 218 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ ลูกหนี้ไม่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ตอบแทน แต่จะต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่เจ้าหนี้เพื่อความเสียหายใดๆ อันเกิดแต่การไม่ชำระหนี้² ซึ่งการปรับใช้หลักกฎหมายนี้กับสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ผู้เขียนเห็นว่าอาจจะไม่สอดคล้องและเหมาะสม เนื่องจากควรจะปรับใช้หลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาต่างตอบแทนที่จะต้องมีการจ่ายค่าจ้างเมื่อมีการทำงาน เมื่อไม่มีการทำงานก็ไม่ต้องมีการจ่ายค่าจ้าง

การปิดงานและการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นสิทธิที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์รับรอง และคุ้มครองให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำได้ ถ้ามีการทำถูกต้องและไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมาย แต่ในส่วนหน้าที่จ่ายค่าจ้างของนายจ้างให้แก่ลูกจ้างระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายนั้น ถึงแม้จะไม่มี การบัญญัติไว้ในกฎหมายกำหนดหน้าที่จ่ายค่าจ้างของนายจ้างไว้เป็นการเฉพาะ แต่ก็ได้มีแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่วินิจฉัยออกมาเป็นแนวทางเดียวกันว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงาน นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง รวมถึงค่าจ้างในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด (ฎ.ที่ 3996/2524, 1612/2530 และ 5274/2530)

ประการที่ห้า ปัญหาในการหยุดกิจการชั่วคราวกรณีใดที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว เพราะเหตุจำเป็นที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัย ตามบทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนด

²ศักดิ์ สมองชาติ, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยนิติกรรมและสัญญา, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2547) น. 414-415.

หน้าที่ของนายจ้างไว้ว่า ในกรณีมีเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัย ให้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน และให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ จากบทบัญญัติของกฎหมายอาจจะพิจารณาได้ว่าเป็นการบัญญัติกฎหมายเพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถอาศัยเหตุจำเป็นในการหยุดกิจการได้อย่างกว้างขวาง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานของนายจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นจริงๆ ที่ไม่สามารถประกอบกิจการได้ในชั่วระยะเวลาหนึ่ง และอาจถือเป็นมาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับลูกจ้าง เพื่อไม่ให้ลูกจ้างต้องตกงานและขาดรายได้³ แต่เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถใช้กับนายจ้างที่สุจริตได้เท่านั้น เนื่องจากนายจ้างบางรายที่ไม่สุจริตอาจนำสาเหตุของการหยุดกิจการที่เกิดจากความผิดของตนเอง มาใช้เป็นเหตุในการหยุดกิจการตามมาตรา 75 ได้ เนื่องจากกฎหมายไม่ได้ระบุสาเหตุของการหยุดกิจการที่ชัดเจน พอเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็เป็นกรณีที่ศาลจะต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณาข้อเท็จจริง และวินิจฉัยว่าเป็นการอ้างเหตุของการหยุดกิจการตามเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือไม่

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายแล้ว จึงเห็นว่ายังคงมีความบกพร่องอยู่ เนื่องจากความไม่ชัดเจนของบทบัญญัติของกฎหมายนั่นเอง ซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

1. การไม่กำหนดความหมาย และขอบเขตของความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว

การที่กฎหมายไม่ได้กำหนดความหมาย และขอบเขตความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว อาจทำให้นายจ้างที่ไม่สุจริตนำมาใช้เป็นช่องทางเอาเปรียบลูกจ้างได้ โดยการอาศัยเหตุที่ไม่จำเป็นต้องหยุดกิจการมาใช้เป็นเหตุหยุดกิจการตามมาตรา 75 เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน เช่น การหยุดการทำงานของเครื่องจักรเพียงบางเครื่อง หรือลูกจ้างบางคน ขณะที่ยังมีการเปิดทำงานตามปกติ หรือลูกจ้างบางคนในหน่วยงานเดียวกันยังทำงานต่อไป ขณะที่ให้ลูกจ้างบางคนหยุดงาน ซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรม

2. ความไม่ชัดเจนในเรื่องสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว

เนื่องจากบทบัญญัติในมาตรา 75 นั้น ไม่ให้คำนิยามของคำว่า “เหตุที่มีสาเหตุสุดวิสัย” ที่นายจ้างสามารถอาศัยเป็นเหตุในการหยุดกิจการ โดยจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า

³ ธีระ ศิริธรรมรักษ์, เกษมสันต์ วิลาวรรณ และวิทย์ ชะนะภักย์, รายงานการวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง

(กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2545) น.28.

ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ทำให้ยาก่อให้เกิดปัญหาในการตีความได้ว่า อาจจะเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง หรือความผิดของลูกจ้าง หรือไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้างก็ได้ ดังนั้นนายจ้างที่ไม่สุจริตอาจจะนำเหตุของการหยุดกิจการที่โดยแท้จริงแล้วเกิดจากความผิดของตนเองที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน มาใช้ในการหยุดกิจการเพื่อจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างได้

จากคำชี้แจงของกระทรวงแรงงาน และความเห็นของนักกฎหมายบางท่านถึงสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น มีทั้งสาเหตุที่มาจากนายจ้างเอง เช่น ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ขาดทุน บริหารงานไม่ดี รวมถึงการประมาทเลินเล่อทำให้สถานประกอบการเสียหาย เหตุจากภายนอก เช่น วัตถุดิบที่จะนำมาใช้ในการผลิตขาดแคลนชั่วคราว หรือเหตุจากธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมตามฤดูกาล ส่วนแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกานั้น จะวินิจฉัยไปในทางที่นายจ้างประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ ขาดทุน ไม่มีคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้า หรือคำสั่งซื้อลดลงเป็นจำนวนมาก (ฎ. ที่ 8193/2543, 1966-2406/2546, 9313-9976/2547, 5266/2548 และ 8678/2548)

3.การไม่กำหนดระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราว

การไม่กำหนดระยะเวลาการหยุดกิจการชั่วคราวว่า สามารถหยุดได้เป็นระยะเวลาเท่าใด อาจทำให้นายจ้างที่ไม่สุจริตอาจหยุดกิจการเป็นช่วงๆ ที่ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน หรือหยุดการทำงานบางวัน หรือลดการทำงานบางวันในแต่ละสัปดาห์ซึ่งยังคงมีการทำงานอยู่ปกติ หรือหยุดกิจการเป็นเวลานานโดยมีเจตนาที่จะหยุดกิจการอย่างถาวร โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมายนี้หยุดกิจการชั่วคราวไปก่อน เพื่อชะลอการหยุดกิจการอย่างถาวร โดยสามารถจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในระหว่างนี้ได้เพียงร้อยละ 50 ของค่าจ้างเท่านั้น และอาจทำให้อายุจ้างที่ทนแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันไม่ไหว อาจจะต้องออกไปหางานทำใหม่ และลาออกไปเอง ทำให้นายจ้างหมดภาระเรื่องค่าชดเชยที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างได้

4.การไม่กำหนดระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าก่อนการหยุดกิจการชั่วคราว

การที่กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานให้ทราบก่อนการเริ่มหยุดกิจการ จึงทำให้นายจ้างสามารถแจ้งล่วงหน้าเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ ซึ่งอาจจะเป็นระยะเวลากระชั้นชิด ทำให้เป็นผลเสียต่อลูกจ้างในการเตรียมตัว และอาจมีการเตรียมหางานพิเศษทำในระหว่างนั้น และไม่สามารถให้พนักงานตรวจแรงงานได้มีโอกาสตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาถึงปัญหาตามที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด ในเรื่องหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ทั้งในบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้เขียนมีความเห็นว่า ความรู้และความเข้าใจของบุคคลที่เป็นผู้ใช้กฎหมายถือว่ามีความสำคัญยิ่ง ไม่เช่นนั้นแล้ว การตีความและการบังคับใช้ตัวบทกฎหมาย ก็อาจมีความผิดพลาดจากเจตนารมณ์อันแท้จริงของผู้ร่างกฎหมายก็ได้ ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็น 2 แนวทาง คือการตีความและการบังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมายที่มีอยู่แล้ว เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาระยะยาว

แนวทางที่หนึ่ง การตีความและการบังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมายที่มีอยู่แล้ว

ประการแรก การตีความและการบังคับใช้บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของการศึกษาในเรื่องหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวนั้น ได้แก่ มาตรา 575 มาตรา 369 และมาตรา 372 ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า ควรจะมีการตีความและบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ ดังนี้

กรณีที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง นอกจากกรณีที่กฎหมายกำหนดหน้าที่จ่ายเงินเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างโดยที่ไม่ได้ทำงานอย่างชัดเจนแล้ว เช่น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 52 มาตรา 56 ถึง 59 มาตรา 105 มาตรา 116 มาตรา 117 และตามมาตรา 102 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กรณีอื่นๆ ผู้เขียนเห็นว่าควรพิจารณาจากความผิดของนายจ้าง เนื่องจากมีหลักกฎหมายทั่วไปที่สามารถนำมาใช้บังคับได้ คือบทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเป็นกรณีที่การชำระหนี้ของลูกหนี้ตกเป็นพันวิสัยคือลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่เจ้านายซึ่งก็คือนายจ้างต้องรับผิดชอบ ลูกจ้างก็จะหลุดพ้นจากหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้กับนายจ้าง ตามมาตรา 219 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และไม่เสียสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างตอบแทน แต่ทั้งนี้นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้โดย

การนำประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ หรือควรจะได้รับมาหักออกจากจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ความผิดของนายจ้างที่มีกฎหมายกำหนดหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน คือ กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานในระหว่างการหยุดกิจการ ดังนั้น ในกรณีความผิดของนายจ้างที่กฎหมายไม่ได้กำหนดหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไว้ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรจะมีการตีความและบังคับใช้บทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคสอง

ควรปรับใช้บทบัญญัติมาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในกรณีดังต่อไปนี้

- การกระทำโดยจงใจอันเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง เช่น นายจ้างต้องการกลั่นแกล้งลูกจ้างที่มีพฤติกรรมเป็นผู้นำในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ จึงแกล้งหยุดงานในแผนกของลูกจ้างนั้น
- การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ เช่น นายจ้างประมาทเลินเล่อทำให้ไฟไหม้โรงงานหรือประมาทเลินเล่อไม่วางแผนงาน ทำให้ผลิตสินค้าจนล้นตลาด ขาดทุนจนต้องหยุดกิจการ
- การละเลยไม่เอาใจใส่ เช่น ไม่ตรวจตราดูแลเครื่องจักร และอุปกรณ์ในการทำงานทำให้ชำรุดใช้การไม่ได้ หรือไม่ดูแลจัดหาคนแทนในกรณีที่บุคคลที่เป็นคนสำคัญในการทำงานไม่มาทำงาน เช่น กัปตันเครื่องบิน หรือแม่ครัวร้านอาหาร จนทำให้คนอื่นทำงานไม่ได้จนต้องหยุดกิจการ
- การถูกพนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราว เนื่องจากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และกฎหมายสถานบริการ เป็นต้น
- การปิดงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 34 หรือมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

นอกจากนั้นควรจะมีการตีความบทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคสอง โดยการขยายความรวมถึงกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของตนเองด้วย ในกรณีดังต่อไปนี้

- การปิดปรับปรุงกิจการตามแผนการที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า เช่น แผนการปรับปรุงบางแผนกของห้างสรรพสินค้าประจำปี หรือการปิดเพื่อทำความสะอาดสระว่ายน้ำทุก 2 สัปดาห์

-การปิดกิจการเพื่อปรับปรุงคุณภาพของสินค้าตามความเหมาะสมแห่งสถานการณ์
เช่น ร้านขายอาหารที่มีลูกค้าน้อยจึงมีการปิดชั่วคราวเพื่อพัฒนาร้าน

- การปิดกิจการเพื่อซ่อมแซมเครื่องจักร และอุปกรณ์ประจำปี เช่น โรงงานเป่าแก้วที่ต้องมีการปิดเพื่อตรวจซ่อมแซมเตาหลอมเหลว

- การปิดกิจการเพื่อแข่งขันกีฬาประจำปี

กรณีที่นายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง เพราะการหยุดกิจการไม่ได้มีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง ตามที่ผู้เขียนได้แยกพิจารณาเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง การหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง และการปิดงานและการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยเหตุที่ไม่มีกฎหมายกำหนดหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีการปรับใช้หลักกฎหมายทั่วไปดังนี้

บทบัญญัติในมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานว่านายจ้างมีสิทธิที่จะได้รับแรงงานจากลูกจ้าง และมีหน้าที่จะต้องชำระค่าจ้างเป็นการตอบแทนให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ส่วนลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ และมีหน้าที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง และถ้าไม่การทำงาน นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยถ้าลูกจ้างมาเรียกร้องค่าจ้างนายจ้างก็มีสิทธิปฏิเสธที่จะไม่จ่ายค่าจ้างได้ ตามมาตรา 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้น จึงควรนำบทบัญญัติในมาตรา 575 และ 369 มาปรับใช้กับการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ การกระทำโดยจงใจ การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ การนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ควรปรับใช้บทบัญญัติมาตรา 575 และมาตรา 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในกรณีดังต่อไปนี้

- ลูกจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างเพียงคนเดียวจงใจไม่มาทำงานให้แก่นายจ้าง
- ลูกจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างหลายคนร่วมกันไม่ไปทำงานทั้งแผนก หรือทั้งโรงงาน
- ลูกจ้างผู้ที่ก่อเหตุจงใจเผาโรงงานของนายจ้าง
- ลูกจ้างผู้ที่ประมาทเลินเล่อทำให้โรงงานถูกไฟไหม้
- ลูกจ้างผู้ที่นอนหลับในขณะที่ทำงานทำให้ร้านขายทองถูกขโมยจนต้องหยุดกิจการ

- ลูกจ้างนัดหยุดงานทั้งโรงงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 34 หรือมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

บทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคหนึ่งแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นหลักกฎหมายทั่วไป ในเรื่องผลของสัญญาต่างตอบแทน ในกรณีที่มีการชำระหนี้ของลูกหนี้ตกเป็นพ้นวิสัย โดยไม่ได้เกิดจากความผิดของเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ ลูกหนี้ไม่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ตอบแทน ดังนั้น จึงควรปรับใช้กับการหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง โดยไม่ใช่เหตุสุดวิสัย การหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากเหตุสุดวิสัย การปิดงานและการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยนายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด

ควรปรับใช้บทบัญญัติในมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในกรณีดังต่อไปนี้

- การหยุดกิจการชั่วคราวไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้างโดยไม่ใช่เหตุสุดวิสัย เช่น ไฟไหม้เนื่องจากความผิดของบุคคลภายนอก

- การหยุดกิจการเกิดจากเหตุสุดวิสัย เช่น เกิดคลื่นยักษ์สึนามิ น้ำท่วม แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด ไฟไหม้ป่า ภาควัสดุออกขาดน้ำ เกิดสงคราม การก่อการร้าย ปฏิวัติรัฐประหาร เกิดโรคระบาดใช้หวัดนก

- นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานทั้งโรงงาน ในกิจการที่ไม่ต้องห้ามตามกฎหมายและปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ประการที่สอง การตีความและการบังคับใช้บทบัญญัติในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากบทบัญญัติในมาตรา 75 นั้นยังมีความบกพร่องหลายประการ ได้แก่ การไม่กำหนดความหมายและขอบเขตของความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว ความไม่ชัดเจนในเรื่องสาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว การไม่กำหนดระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราว การไม่กำหนดระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าก่อนการหยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้น ผู้เขียน จึงขอเสนอแนวทางการตีความกฎหมาย ดังนี้

1. ความหมายและขอบเขตของความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราว ต้องเป็นการหยุดการทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นทั้งหมดหรือบางส่วนในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเหตุจำเป็นที่ถึงขนาดที่ไม่สามารถประกอบกิจการได้ต่อไป และจะต้องมีการเปิดดำเนินการต่อไปในภายหลังหลังจากที่เหตุจำเป็นหมดสิ้นไป โดยพิจารณาจากความสุจริตของนายจ้างด้วยว่าถ้าเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดต้องเป็นการหยุดกิจการทั้งโรงงาน ทุกสาขา หรือทุก

หน่วยการผลิต ไม่ใช่เป็นเพียงการหยุดการทำงานของเครื่องจักรบางเครื่อง หรือลูกจ้างบางคน โดยที่สาขาอื่น หน่วยการผลิตอื่น หรือลูกจ้างคนอื่นยังมีการกระจายการทำงานกันอยู่ดี หรือลดวันทำงานบางวันในแต่ละสัปดาห์โดยยังคงวันทำงานอยู่ ส่วนการหยุดกิจการบางส่วนนั้น ต้องเป็นการหยุดกิจการเฉพาะส่วนที่มีปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจการได้ โดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง

2. สาเหตุของการหยุดกิจการชั่วคราว ด้วยเหตุที่ถ้อยคำของตัวบทกฎหมายใช้คำว่า “การหยุดกิจการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย” ทำให้เกิดปัญหาในการตีความว่าเป็นเหตุอะไรบ้าง เนื่องจากถ้าพิจารณาจากถ้อยคำแล้ว อาจจะเป็นเหตุที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง ความผิดของลูกจ้าง หรือไม่ใช่ความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้างก็ได้ แต่เมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้วจะเห็นได้ว่า ควรจะตีความว่าเป็นกรณีที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง เนื่องจากเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ต้องการให้ความคุ้มครองนายจ้าง เพื่อไม่ให้ต้องรับภาระมากเกินไปในระหว่างที่มีความจำเป็นจะต้องหยุดกิจการ และต้องการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างเพื่อให้มีรายได้ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว อีกทั้งการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของนายจ้างก็มีบทบัญญัติของกฎหมายที่ควรจะต้องนำมาปรับใช้ก็คือ มาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยนายจ้างจะต้องจ่ายเงินเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้าง ส่วนการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง ก็มีบทบัญญัติของกฎหมายที่ควรจะต้องนำมาปรับใช้ก็คือ มาตรา 575 และมาตรา 369 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยนายจ้างไม่มีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด แต่ถ้าการหยุดกิจการชั่วคราวนั้นไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง ตามหลักในกฎหมายแพ่งแล้ว ควรจะปรับใช้บทบัญญัติมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยนายจ้างจะไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง แต่เนื่องจากบทบัญญัติในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติของกฎหมายพิเศษที่ให้ต้องการให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างมากกว่าในกฎหมายแพ่ง จึงกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง

ดังนั้น การหยุดกิจการในกรณีนี้จึงต้องเป็นกรณีที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง แต่ก็ไม่ถึงขนาดเป็นเหตุสุดวิสัย โดยเหตุสุดวิสัยถ้าเป็นเหตุที่เกิดจากเหตุการณ์ธรรมชาติก็ถือว่าเป็นเหตุสุดวิสัยอย่างแน่นอน แต่ถ้าไม่ได้เกิดจากเหตุการณ์ธรรมชาติก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการตีความได้ว่าเป็นเหตุสุดวิสัยหรือไม่ ซึ่งก็ต้องมาพิจารณาถึงว่าบุคคลผู้ต้องประสบเหตุนั้นสามารถ

ป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายได้หรือไม่ ถ้าป้องกันได้ก็ไม่ใช่เหตุสุดวิสัยซึ่งอาจจะต้องมีการพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป

ควรปรับใช้บทบัญญัติในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกรณีดังต่อไปนี้

- นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ
- ลูกจ้างเลิกคำสั่งซื้อหรือคำสั่งซื้อลดลงเป็นจำนวนมาก เนื่องจากลูกจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ
- ขาดแคลนวัตถุดิบในการผลิต เนื่องจากร้านขายวัตถุดิบมีปัญหาในการจัดส่งโดยไม่ใช่ความผิดของนายจ้าง
- มีคนร้ายมาลอบวางเพลิงโรงงาน
- ไฟไหม้ไม่ได้เกิดจากลูกจ้างที่เป็นผู้ก่อเหตุ
- พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการชั่วคราวโดยไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น ปิดสนามบินเพื่อซ่อมแซม

สรุปกรณีตัวอย่าง การเปรียบเทียบข้อเท็จจริงกับการปรับใช้บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว

- นายจ้างประกอบกิจการผลิตสินค้าประเภทอาหารสำเร็จรูป ผลิตสินค้าไม่ได้มาตรฐาน หรือผลิตสินค้าไม่ได้คุณภาพ ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้หยุดกิจการชั่วคราว เป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เพราะนายจ้างถูกสั่งหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากเป็นความผิดของนายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน ตามมาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์⁴
- โรงงานของนายจ้างประสบปัญหาน้ำท่วม ไม่สามารถประกอบกิจการได้จนต้องหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างจึงไม่สามารถมาทำงานได้ ถือเป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเนื่องจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตามมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์⁵
- นายจ้างประกอบกิจการโรงแรม ประสบปัญหานักท่องเที่ยวมาพักที่โรงแรมน้อย เพราะอยู่ในช่วงของนอกฤดูกาลท่องเที่ยว ถือเป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวโดยไม่ใช่ความผิดของนายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของ

⁴ โปรดดูภาคผนวก ก 1, น.137.

⁵ โปรดดูภาคผนวก ก 2, น. 138 – 139.

ค่าจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁶

3. ระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราว ต้องเป็นการหยุดกิจการที่มีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนตามความจำเป็นเฉพาะเรื่อง โดยพิจารณาจากความสุจริตของนายจ้างว่าไม่เป็นการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง เมื่อเหตุจำเป็นนั้นผ่อนคลายหรือสิ้นสุดลง และกลับเข้าสู่ภาวะปกติเมื่อใด ควรจะต้องเปิดดำเนินการตามปกติทันที และจะต้องเป็นการหยุดกิจการที่มีระยะเวลาที่ต่อเนื่องกัน และไม่ควรเป็นระยะเวลายาวนานเกินไป เพื่อไม่ให้เป็นการเอาเปรียบกับลูกจ้างในการเสียโอกาสที่จะไปหางานทำใหม่ ถ้าเกิดกรณีกิจการไม่สามารถดำเนินต่อไปได้เป็นการถาวร

4. ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าแก่ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานก็ควรจะต้องไม่เป็นระยะเวลาที่กระชั้นชิดจนเกินไป โดยพิจารณาจากพฤติการณ์และความสุจริตของนายจ้างว่าพอมีเวลาจะแจ้งล่วงหน้าได้หรือไม่ เช่น กรณีลูกจ้างมีคำสั่งซื้อลดลง ทำให้ต้องลดการผลิตจึงต้องสั่งให้ลูกจ้างหยุดงาน ซึ่งนายจ้างจะต้องมีการเตรียมตัวและจัดวางระบบแผนการผลิตเป็นระยะเวลาพอสมควร ดังนั้น จึงควรแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเป็นระยะเวลาพอสมควรได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าระยะเวลาในการแจ้งนั้นไม่ควรจะน้อยกว่า 7 วันเพื่อเป็นการให้โอกาสลูกจ้างได้เตรียมตัวในช่วงเวลาที่หยุดกิจการ อาจจะเป็นการหางานพิเศษทำ และให้โอกาสพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น แต่ไม่ควรนำมาใช้บังคับกับกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน เนื่องจากระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น จะเป็นระบบกฎหมายที่ใช้บังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เช่น ในเรื่องการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง เป็นต้น และนอกจากนี้เพื่อไม่ให้เป็นการสร้างภาระกับนายจ้างมากเกินไปในกิจการขนาดเล็ก เช่น ร้านขายอาหาร หรือร้านขายหนังสือ แต่ก็ไม่ควรจะใช้บังคับกับกรณีมีเหตุจำเป็นอันมิอาจก้าวล่วงได้ เนื่องจากโดยสภาพแล้วไม่สามารถจะทำเช่นนั้นได้ เช่น กรณีไฟดับในโรงงานก็ต้องแจ้งในวันนั้นเลย และถ้าเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถแจ้งล่วงหน้าได้ล่วงหน้าไปแล้ว ควรจะมีการแจ้งต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานในทันที

แนวทางที่สอง การแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

แนวทางนี้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาระยะยาว หรือการแก้ไขปัญหาละเอียด เนื่องจากขั้นตอนในการแก้ไขกฎหมายนั้นเป็นสิ่งที่มีความยุ่งยาก รวมทั้งจะต้องมีเหตุผลเพียง

⁶ โปรดดูภาคผนวก ก 3, น. 140

พอที่จะทำได้ ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางนี้เป็นลำดับรองมาจากแนวทางแรก ซึ่งในเรื่องนี้มีผู้ให้ความเห็นในการแก้ปัญหาใน 2 แนวทาง

แนวทางแรก ควรที่จะแก้ไขมาตรา 75 วรรคแรก โดยให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง กำหนดสาระสำคัญคำนิยามและความหมายในเรื่องเหตุแห่งความจำเป็น และระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราว⁷

แนวทางที่สอง ควรที่จะยกเลิกบทบัญญัติในมาตรา 75 เนื่องจากก่อให้เกิดปัญหาในการตีความ และนายจ้างที่ไม่สุจริตนำไปใช้โดยบิดเบือนจากเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมาย⁸

ในส่วนของผู้เขียนนั้น เห็นว่าไม่ควรจะมีการออกกฎกระทรวง เพราะอาจจะทำให้ขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายแคบลง และไม่ควรจะยกเลิกบทบัญญัติในมาตรา 75 เนื่องจากถ้าเป็นกรณีที่มีการหยุดกิจการชั่วคราวไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง หรือลูกจ้างแล้ว ตามหลักในกฎหมายแพ่ง มาตรา 372 วรรคหนึ่ง ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ดังนั้น จึงควรจะบังคับใช้มาตรา 75 ต่อไปเพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากกว่าในกฎหมายแพ่ง

ผู้เขียนจึงขอเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1. ควรจะมีเพิ่มเติม บทบัญญัติในมาตรา 75 วรรคหนึ่งว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยสุจริตต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว”

เหตุผล เนื่องจากบทบัญญัติในกฎหมายในปัจจุบัน ไม่มีการกำหนดความหมายและขอบเขตของความจำเป็นในการหยุดกิจการไว้ ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าควรจะมีการพิจารณาโดยอาศัยหลักสุจริตซึ่งเป็นหลักกฎหมายทั่วไป และควรนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนดังเช่น ประเทศฟิลิปปินส์ ที่วางหลักว่าการจ้างงานจะไม่ถือว่าสิ้นสุดลง ถ้าเป็นการหยุดกิจการโดยสุจริต

⁷ วิษุตา ยิ้มรุ่งเรือง, “ปัญหาการหยุดกิจการชั่วคราวกับการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน: ศึกษากรณีมาตรา 75,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548), น.88.

⁸ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, “จับชีพจรการเคลื่อนไหว แก้ไขปัญหามาตรา 75,” วารสารแรงงานปริทัศน์, น.9, 17 (เมษายน 2546).

2. ควรแก้ไขบทบัญญัติในมาตรา 75 วรรคหนึ่ง โดยการตัดคำว่า “เหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย” ออกเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการตีความกฎหมาย และเมื่อมีการตัดข้อความดังกล่าวออกแล้ว ก็เกิดปัญหาที่น่าพิจารณาคือ ควรจะระบุเพียงว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว” ไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ศาลได้ใช้ดุลพินิจในการวินิจฉัยว่าเป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราวหรือไม่ จะเห็นได้ว่า ในการบัญญัติกฎหมายนั้น ควรจะมีการระบุขอบเขตของกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายไว้อย่างถูกต้อง และมีความชัดเจน ไม่ควรที่จะใช้ถ้อยคำของกฎหมายที่กว้างจนเกินไป เนื่องจากเหตุจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราวอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น เกิดจากความผิดของนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างประมาทเดินเล่อทำไฟไหม้โรงงาน หรือเกิดจากลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างประมาทเดินเล่อทำไฟไหม้โรงงาน ซึ่งกรณีเหล่านี้ไม่สามารถอาศัยเป็นเหตุจำเป็นในการหยุดกิจการชั่วคราวที่สามารถจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามมาตรา 75 ได้

ดังนั้น จึงควรมีการแก้ไขกฎหมายเป็น “โดยเหตุสุดวิสัย หรือเหตุหนึ่งเหตุใดที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง”

เหตุผล เนื่องจากการก่อให้เกิดความชัดเจน และเป็นการบัญญัติกฎหมายที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายมากที่สุด ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้วจะเห็นได้ว่า เป็นกรณีที่ต้องการคุ้มครองนายจ้าง และในขณะเดียวกันก็ถือว่าการคุ้มครองลูกจ้างด้วย เพื่อให้ได้รับเงินช่วยเหลือในระหว่างการหยุดกิจการ ดังนั้นจึงต้องเป็นกรณีที่มิได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง แต่เหตุที่ไม่ได้ระบุว่าจะไม่ได้เกิดจากความผิดของลูกจ้างด้วยนั้น เนื่องจากลูกจ้างมีจำนวนมากจึงอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการตีความได้ว่าหมายถึงลูกจ้างคนใด ซึ่งในกรณีนี้กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ก็มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าต้องเป็นเหตุที่มาจากนายจ้าง แต่ก็สามารถตีความได้ว่าไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง

โดยผู้เขียนเห็นว่าเมื่อจะต้องมีการแก้ไขกฎหมายนั้น ควรจะใช้กับกรณีที่มิได้เกิดจากความผิดของนายจ้างในทุกกรณี โดยรวมถึงกรณีที่อาจเป็นเหตุสุดวิสัยด้วย ด้วยเหตุผล 2 ประการ

ประการแรก เนื่องจากยังมีปัญหาในการตีความว่าเหตุใดเป็นเหตุสุดวิสัย เหตุสุดวิสัยนั้น ตามปกติจะเกิดจากเหตุการณ์ธรรมชาติ เช่น คลื่นยักษ์สึนามิ น้ำท่วม แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด ไฟไหม้ป่า เป็นต้น แต่ในบางกรณีก็อาจจะไม่ได้เกิดจากเหตุการณ์ทางธรรมชาติ อาจก่อให้เกิดปัญหาว่ากรณีใดเป็นเหตุสุดวิสัย เช่น เกิดสงคราม การก่อการร้าย เกิดปฏิวัติรัฐประหาร เกิดโรคระบาดใช้วัคซีนก็อาจจะถือได้ว่าเป็นเหตุสุดวิสัย แต่ถ้าเป็นกรณีอุบัติเหตุบนถนนทั่วโลกใน

ระยะหนึ่งเนื่องจากในต่างประเทศมีการกักตุนสินค้า หรือการนัดประท้วงของกลุ่มคน หรือเกิดโรคระบาดที่สามารถป้องกันได้ จึงต้องมาพิจารณาจากตัวบุคคลว่า บุคคลผู้ต้องประสบเหตุนั้นสามารถป้องกันเหตุนั้นได้หรือไม่ จึงอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการตีความว่ากรณีใดเป็นเหตุซึ่งไม่ใช่ความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง แต่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัยตามมาตรา 75

ประการที่สอง กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษที่มีเจตนารมณ์ต้องการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมากกว่าในกฎหมายแพ่ง ดังนั้น จึงมีบทบัญญัติบัญญัติบางมาตราที่เป็นการยกเว้นบทบัญญัติในกฎหมายแพ่ง เช่น การคิดดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดในหนี้เงิน ซึ่งตามกฎหมายแพ่ง มาตรา 7 และมาตรา 224 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ให้เจ้าหนี้มีสิทธิคิดดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี แต่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยในกรณีผิดนัดไม่คืนเงินประกัน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ ในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี และถ้าเป็นการจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินโดยปราศจากเหตุอันสมควร จะต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ผู้เขียนจึงเห็นว่ามาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติของกฎหมายพิเศษที่ยกเว้นมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งเป็นกฎหมายทั่วไป โดยตามมาตรา 372 วรรคหนึ่งนั้น การหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้างในทุกกรณี รวมถึงเหตุสุดวิสัย ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า บทบัญญัติในมาตรา 75 นั้น ควรจะนำมาปรับใช้กับการหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้างในทุกกรณี โดยรวมถึงเหตุสุดวิสัยเช่นกัน แต่ให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากกว่าในกฎหมายแพ่ง สมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยในเรื่องนี้นั้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายของต่างประเทศ ที่มีการออกกฎหมายพิเศษในเรื่องการจ้างแรงงาน ก็ให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากเหตุสุดวิสัยเช่นกัน เช่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศเวียดนาม ประเทศเยอรมัน ประเทศอังกฤษ และประเทศฟินแลนด์

หลังจากมีการแก้ไขกฎหมาย ควรปรับใช้บทบัญญัติในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกรณีดังต่อไปนี้

- นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ
- ลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อหรือคำสั่งซื้อลดลงเป็นจำนวนมาก เนื่องจากลูกค้าประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ
- ขาดแคลนวัตถุดิบในการผลิต เนื่องจากร้านขายวัตถุดิบมีปัญหาในการจัดส่งโดยไม่ใช่ความผิดของนายจ้าง
- วัตถุดิบขาดแคลนทั่วโลกระยะหนึ่ง
- มีคนร้ายมาลอบวางเพลิงโรงงาน
- ไฟไหม้ไม่ได้เกิดจากลูกจ้างเป็นผู้ก่อเหตุ
- พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดกิจการโดยไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง เช่น ปิดสนามบินเพื่อซ่อมแซม หรือปิดโรงงานของนายจ้างเนื่องจากเกิดโรคระบาดใช้หน้ากาก
- เหตุการณ์ทางธรรมชาติ เช่น เกิดคลื่นยักษ์สึนามิ น้ำท่วม แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด ไฟไหม้ป่า ภาควัดวันออกขาดน้ำ
- เกิดสงคราม การก่อการร้าย ปฏิวัติรัฐประหาร
- การนัดประท้วงของกลุ่มคน

จากที่พิจารณามาแล้ว อาจจะก่อให้เกิดปัญหาได้ว่ากรณีใดจะต้องมีการบังคับใช้มาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกรณีใดจะต้องบังคับใช้มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง โดยรวมถึงเหตุสุดวิสัยเช่นกัน ซึ่งหลักในการพิจารณาที่เห็นได้ชัดเจน คือ การหยุดกิจการตามมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะใช้กับกิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน⁹ อันได้แก่ นายจ้างซึ่ง

⁹ มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า

“พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้”

ประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ครูใหญ่และครู นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสงงกำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรม งานรับไปทำที่บ้าน งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล แต่มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะใช้กับกิจการทุกประเภท นอกเหนือตามที่กำหนดไว้นั้น

ควรปรับใช้บทบัญญัติมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในกรณีดังต่อไปนี้

- นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสงงกำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานในงานเกษตรกรรม งานรับไปทำที่บ้าน งานประมงทะเล งานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ
- ไฟไหม้เนื่องจากคนร้ายมาลอบวางเพลิงโรงเรียนเอกชน ซึ่งใช้กฎหมายบังคับกับ ครูใหญ่และครู
- น้ำท่วมโรงเรียนเอกชนทำให้โรงเรียนเอกชนเปิดทำการไม่ได้ ซึ่งใช้กฎหมายบังคับกับ ครูใหญ่และครู
- การนัดประท้วงของกลุ่มคนทำให้โรงเรียนเอกชนเปิดทำการไม่ได้ ซึ่งใช้กฎหมายบังคับกับครูใหญ่และครู
- พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งปิดโรงงานเนื่องจากเกิดโรคระบาดใช้หัวหน้า

แต่เนื่องจากราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และ รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จะมีระเบียบหรือคำสั่งที่ใช้บังคับเป็นการเฉพาะ ดังนั้น จึงไม่สามารถนำมาตรา 372 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาใช้บังคับได้ เช่น ระเบียบของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่ กค 0409.4/ว.64 ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2548 เรื่อง การจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างที่สูญหายไปในเหตุการณ์พิบัติภัยใน 6 จังหวัด ภาคใต้ชายฝั่งทะเลอันดามัน หรือ คำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ที่ 2/2549 เรื่อง ให้วันหยุดที่ 20 กันยายน พุทธศักราช 2549 เป็นวันหยุดราชการ ซึ่งได้มีการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างการหยุด กิจการชั่วคราว

-นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานทั้งโรงงาน ในกิจการที่ไม่ต้องห้ามตามกฎหมายและปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3. ควรเพิ่มเติมข้อความในมาตรา 75 วรรคหนึ่งว่า “เป็นระยะเวลาที่แน่นอนเมื่อสิ้นสุดความจำเป็น”

เหตุผล โดยหลักแล้ว การหยุดกิจการจะต้องเป็นการหยุดกิจการที่แน่นอนตามความจำเป็นเฉพาะเรื่องโดยพิจารณาจากความสำเร็จของนายจ้าง และไม่ควรจะเป็นระยะเวลาที่นานจนเกินไป เช่น การขาดแคลนวัตถุดิบ เนื่องจากความผิดของผู้ขายที่ไม่จัดส่งให้ นายจ้างจะต้องพยายามชวนชวหาจากผู้ขายรายอื่น ไม่ใช่นำมาอ้างเป็นเหตุเพื่อหยุดกิจการเป็นเวลานาน โดยขาดความกระตือรือร้นชวนชวหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ที่ได้มีการกำหนดระยะเวลาในการหยุดกิจการชั่วคราวว่าเป็นระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน

4. ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในมาตรา 75 วรรคสอง เป็น “ให้นำบทบัญญัติมาตรา 372 วรรคสองแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่ในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างได้อะไรไว้เพราะการที่ไม่ต้องทำงาน หรือใช้คุณสมบัติความสามารถของตนเป็นประการอื่นเป็นเหตุให้ได้อะไรมา หรือแก้มละเลยเสียไม่ชวนชวหาอะไรที่สามารถทำได้ เกินจำนวนที่ลูกจ้างพึงได้รับตามปกติ ถ้าได้รวมจำนวนเงินที่ได้รับจากนายจ้างตามวรรคก่อนแล้ว”

เหตุผล เนื่องจากการไม่ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์มากเกินไปในระหว่างที่ไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้าง ทั้งที่การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง โดยสามารถเปรียบเทียบได้กับกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวที่เกิดจากความผิดของนายจ้าง ซึ่งจะต้องปรับใช้บทบัญญัติมาตรา 372 วรรคสองแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน แต่กฎหมายก็ให้นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างจากประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างที่ไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้างได้ ดังนั้น จึงควรให้นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีนี้ได้ นอกจากนี้กฎหมายของประเทศฟินแลนด์ก็ได้มีการกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ โดยเหตุที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง

ตัวอย่างเช่น นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเป็นเวลา 5 วัน ลูกจ้างที่เคยได้รับค่าจ้างวันละ 1,000 บาท ก็จะมีสิทธิได้รับเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง คิดเป็นจำนวนเงินวันละ 500 บาท แต่ในระหว่างนั้น ลูกจ้างได้ไปทำงานที่อื่น ได้ค่าจ้างมาวันละ 700 บาท ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่เกินกว่าจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว จึงต้องนำ

เงินส่วนเกินจากจำนวนที่มีสิทธิได้รับตามปกติคือจำนวนเงิน 200 บาท มาหักจากจำนวนที่ นายจ้างจะต้องจ่ายในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ดังนั้น นายจ้างจึงควรมีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราวเพียงอัตราวันละ 300 บาทเท่านั้น

5. ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในมาตรา 75 วรรคสาม เป็น “สำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ ไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอันมิอาจก้ำกึ่งได้ในกรณีเช่นนี้ให้นายจ้างแจ้งโดยไม่ชักช้าทันที นับแต่เหตุขัดขวางได้ล่วงพ้นไปแล้ว”

เหตุผล เหตุที่ต้องให้นายจ้างมีการแจ้งล่วงหน้าเป็นหนังสือให้แก่ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันเริ่มหยุดกิจการนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจน และให้ลูกจ้างมีโอกาสเตรียมตัวที่จะหางานพิเศษทำในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวได้อีกทางหนึ่ง และเพื่อเป็นการให้พนักงานตรวจแรงงานได้เข้ามาร่วมวินิจฉัยและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

เหตุที่ไม่ควรใช้บังคับกับกิจการที่มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คนนั้น เนื่องจากลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบมีจำนวนน้อย และตามหลักในกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นจะใช้ควบคุมกับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เช่นการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือทะเบียนลูกจ้าง

ในกรณีที่มิได้เหตุจำเป็นอันมิอาจก้ำกึ่งได้นั้น โดยสภาพไม่อาจจะแจ้งล่วงหน้าได้ แต่ก็ต้องมีการให้นายจ้างแจ้งโดยไม่ชักช้าทันที นับแต่เหตุขัดขวางได้ล่วงพ้นไปแล้วเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับลูกจ้าง

6. ควรเพิ่มเติมข้อความในบทบัญญัติในมาตรา 75 วรรคสี่ว่า “การหยุดกิจการชั่วคราวที่มีระยะเวลากว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ลูกจ้างมีสิทธิเลิกสัญญา กับนายจ้างได้ โดยปฏิบัติตามมาตรา 17 และลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือในอัตราค่าชดเชย ตามมาตรา 118”

เหตุผล เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่อาจถูกนายจ้างเอาเปรียบโดยการหยุดกิจการเป็นระยะเวลานานจนเกินไป จนทำให้ลูกจ้างอาจเกิดความไม่มั่นใจและเบื่อหน่ายจนต้องลาออกไปเอง ทำให้ไม่ได้รับค่าชดเชย ซึ่งการหยุดกิจการเกินกว่า 180 วันนั้น ผู้เขียนเห็นว่าเป็นระยะเวลาที่นานพอสมควรที่จะให้ลูกจ้างมีสิทธิเลือกว่าจะยังคงต้องการทำงานกับนายจ้างหรือไม่ และถึงแม้ลูกจ้างจะยังได้รับเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง แต่เมื่อเทียบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันแล้ว ถือว่ายังไม่เพียงพอกับลูกจ้างบางคนที่มีอัตราค่าจ้างเป็นจำนวนน้อย ดังนั้น เมื่อหยุดกิจการเกินกว่า 180 วันแล้ว จึงควรให้สิทธิลูกจ้างที่จะบอกเลิกสัญญากับนายจ้าง และไม่เสียสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือเท่ากับอัตราค่าชดเชย ดังเช่นกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ ที่นายจ้างหยุด

กิจการเกินกว่า 6 เดือน ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ศาลได้มีการวินิจฉัยว่าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ส่วนกฎหมายของประเทศอังกฤษ เมื่อลูกจ้างถูกให้หยุดงานเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์หรือมากกว่านั้นติดต่อกันหรือโดยเฉลี่ยในสัปดาห์ใดๆ เป็นเวลา 6 สัปดาห์หรือมากกว่านั้น ไม่เกินกว่า 13 สัปดาห์ ลูกจ้างมีสิทธิลาออก และได้รับค่าชดเชยคนล้นงาน และกฎหมายของประเทศฟินแลนด์ที่ให้สิทธิลูกจ้างที่เลิกสัญญาจ้างแรงงาน หลังจากการถูกหยุดงานเป็นเวลาอย่างน้อย 200 วันต่อเนื่องกันมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นค่าชดเชย

7. ควรเพิ่มเติมข้อความเป็นบทบัญญัติในมาตรา 75 วรรคห้า และวรรคหกว่า

“ความข้างต้นนี้มีให้ใช้บังคับกับการหยุดกิจการชั่วคราวกรณีที่มีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง ความผิดของลูกจ้าง การหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง หรือการปิดงานและการนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

การหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้างตามวรรคสี่ ได้แก่ การปรับปรุงกิจการ การซ่อมแซมเครื่องจักรและอุปกรณ์ตามระยะเวลา เป็นต้น”¹⁰

เหตุผล เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวกรณีที่มีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง ความผิดของลูกจ้าง การหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง หรือการปิดงานและการนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น ควรจะต้องมีการนำหลักกฎหมายแพ่งมาบังคับใช้ตามเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่เนื่องจากการหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ถือเป็นคำที่กว้างที่อาจเกิดปัญหาในการตีความได้ว่าเป็นกรณีใดได้บ้าง เพราะการหยุดกิจการเพื่อป้องกันการขาดทุนก็อาจจะถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเช่นกัน แต่ไม่ควรที่จะอยู่ในความหมายของการหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้างในกรณีนี้ เนื่องจากการขาดทุนนั้นเป็นกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการ โดยไม่ได้เกิดจากความผิดของนายจ้าง นายจ้างจึงควรรับภาระมีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพียงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น

¹⁰ จะเห็นได้ว่าการบัญญัติกฎหมายในลักษณะนี้มีการบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นกัน คือ มาตรา 156 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า

“การแสดงเจตนาโดยสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรมเป็นโมฆะ

ความสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรมตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ ความสำคัญผิดในลักษณะของนิติกรรม ความสำคัญผิดในตัวบุคคลซึ่งเป็นคู่กรณีแห่งนิติกรรม และความสำคัญผิดในทรัพย์สินซึ่งเป็นวัตถุแห่งนิติกรรม เป็นต้น”

ความสรุปท้ายบท การบังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันในเรื่องหน้าที่
จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดกิจการชั่วคราว ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาเหตุใน
การหยุดกิจการของนายจ้างนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อหน้าที่ในการ
จ่ายเงินของนายจ้าง และสิทธิที่จะได้รับเงินของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว
ดังนั้น จึงต้องมีการปรับใช้หลักกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสม และเป็นธรรมกับทั้ง
นายจ้างและลูกจ้าง และถ้ากฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้
อย่างครอบคลุม ก็ควรจะต้องมีการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายต่อไปในอนาคต



สรุปข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย

กฎหมายปัจจุบัน	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม
มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุด กิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดย เหตุหนึ่งเหตุใดที่มี<u>ใช้เหตุสุดวิสัย</u> ให้นายจ้าง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของ ค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้าง หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ ลูกจ้างทำงาน ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงาน ตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุด กิจการตามวรรคหนึ่ง”	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนี้ “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดย สุจริตต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราวโดยเหตุสุดวิสัย หรือเหตุ หนึ่งเหตุใดที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของ นายจ้าง เป็นระยะเวลาที่แน่นอนเมื่อสิ้นสุด ความจำเป็น ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวัน ทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้าง ทำงาน ให้นำบทบัญญัติมาตรา 372 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้ บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่ในระหว่างการ หยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างได้อะไรไว้เพราะ การที่ไม่ต้องทำงาน หรือใช้คุณสมบัติ ความสามารถของตนเป็นประการอื่นเป็นเหตุ ให้ได้อะไรมา หรือแกล้งละเลยเสีย ไม่ชวนขวยเอาอะไรที่สามารถจะทำได้ เกินจำนวนที่ลูกจ้างพึงได้รับตามปกติ ถ้าได้รวมจำนวนเงินที่ได้รับจากนายจ้างตาม วรรคก่อนแล้ว

กฎหมายปัจจุบัน	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม
	สำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอันมิอาจก้ำล่วงได้ ในกรณีเช่นนี้ให้นายจ้างแจ้งโดยไม่ชักช้าทันที นับแต่เหตุขัดขวางได้ล่วงพ้นไปแล้ว การหยุดกิจการชั่วคราวที่มีระยะเวลาเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ลูกจ้างมีสิทธิเลิกสัญญากับนายจ้างได้ โดยปฏิบัติตามมาตรา 17 และลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือในอัตราค่าชดเชย ตามมาตรา 118 ความข้างต้นนี้มีให้ใช้บังคับกับการหยุดกิจการชั่วคราวกรณีที่มีเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง ความผิดของลูกจ้าง การหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง หรือการปิดงานและการนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การหยุดกิจการเพื่อประโยชน์ของนายจ้างตามวรรคสี่ ได้แก่ การปรับปรุงกิจการ การซ่อมแซมเครื่องจักรและอุปกรณ์ตามระยะเวลา เป็นต้น”