

คำชี้แจงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง” ทั้งนี้ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้ เพื่อใช้ในการดำรงชีพในช่วงที่หยุดงานเพราะเหตุดังกล่าว แต่ให้จ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ประสบสภาวะการณเช่นนั้น และให้นายจ้างแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการชั่วคราว นอกเหนือจากการแจ้งแก่ลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจนการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง

เพื่อความเข้าใจและการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขอชี้แจงดังนี้

1.การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะต้องเกิดขึ้นโดยเหตุซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัย

1.1 คำว่า “เหตุสุดวิสัย” มีคำนิยามบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 หมายความว่า “เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควร อันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น” ซึ่งเหตุสุดวิสัยเป็นเหตุที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจคาดคิด ไม่อาจป้องกันแก้ไข ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และมีได้เกิดขึ้นโดยความประมาทเลินเล่อของใครจึงเป็นเหตุที่จะโทษใครไม่ได้ ซึ่งมักเป็นอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ทางธรรมชาติ เช่น พายุ น้ำท่วม หรือ แผ่นดินไหว เป็นต้น หากการชำระหนี้ไม่อาจทำได้เพราะมีเหตุสุดวิสัยมาแทรกแซง เหตุสุดวิสัยนั้นอาจเป็นพฤติการณ์อันทำให้การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยโดยที่ลูกหนี้ไม่ต้องรับผิดชอบได้

ดังนั้น หากเกิดเหตุสุดวิสัย เช่น มีพายุ น้ำท่วม หรือแผ่นดินไหวครั้งใหญ่ หรือฟ้าผ่า จนโรงงานเกิดไฟไหม้ทั้งที่มีอุปกรณ์ป้องกันฟ้าผ่าเป็นอย่างดีแล้ว ซึ่งเป็นผลให้นายจ้างไม่อาจป้องกันหรือแก้ไขได้จนถึงขนาดต้องหยุดกิจการชั่วคราว เหตุสุดวิสัยเช่นนี้ทำให้การชำระหนี้ของนายจ้าง คือ การให้ลูกจ้างทำงานโดยจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างเป็นอันพัณวิสัย นายจ้างจึงจะ ไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง หากจะมีการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้ขณะหยุดงานประการใด ย่อมเป็นเรื่องดุลพินิจของนายจ้าง แต่เพื่อการสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดี ควรจักได้ใช้ระบบแรงงานสัมพันธ์โดยการร่วมปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมรับรู้ในเหตุการณ์ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อันทำให้ลูกจ้างยอมรับผลที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจในที่สุด

1.2 ในทางกลับกัน เหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ย่อมเป็นเหตุที่คาดหมายได้ สามารถป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์นั้นได้ แต่ไม่มีการป้องกัน แก้ไข หรือจัดการระมัดระวังตามสมควร จนเกิดเหตุขึ้นขึ้น ซึ่งโดยพฤติการณ์เช่นนี้ไม่ทำให้การชำระหนี้กลายเป็นพัณวิสัย ลูกหนี้จึงยังต้องมีความรับผิดชอบในมูลหนี้อยู่ กรณีการจ้างแรงงาน จะเป็นเหตุที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างโดยตรง เพราะอยู่ในอำนาจของนายจ้างที่จะควบคุมดูแล และป้องกันแก้ไขไม่ให้เหตุขึ้นเกิดขึ้นได้ แต่ไม่กระทำ ไม่ใช้ความระมัดระวังอย่างเต็มที่จนเกิดเหตุการณ์ขึ้นขึ้น ซึ่งไม่เข้าข่ายทำให้การชำระหนี้ของนายจ้าง คือ การให้ลูกจ้างทำงานและการจ่ายค่าจ้างให้เป็นอันพัณวิสัย จึงยังมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างอยู่ ดังเช่นกรณีต่อไปนี้

- เครื่องจักรเสียเพราะขาดการบำรุงรักษาจนต้องซ่อม หรือเครื่องจักรเสื่อมสภาพต้องติดตั้งเครื่องจักรใหม่

- โรงงานถูกไฟไหม้เพราะเครื่องจักรระเบิด หรือเกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างที่มีหน้าที่คุมเครื่องจักร

- น้ำท่วมเนื่องจากท่อน้ำประปาภายในโรงงานแตก

- ขาดวัตถุดิบเพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ

- ไฟฟ้าดับเพราะหม้อแปลงในโรงงานของนายจ้างเสีย

- ขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงเพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ

- ทางราชการสั่งปิดโรงงานตามกฎหมายโรงงาน

- ปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน นายจ้างล้มละลาย หรือถูกเจ้าหนี้ยึดโรงงาน เพราะนายจ้างบริหารงานไม่ดีจึงประสบภาวะขาดทุนหรือมีหนี้สินล้นพ้นตัว

- ไม่มีใบสั่งสินค้าจากลูกค้า หรือผลิตสินค้าจนล้นตลาดเพราะนายจ้างบริหารการตลาด

ไม่ดี ผลผลิตสินค้าไม่ได้คุณภาพ หรือขายแพงเกินไป

2. นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการ ซึ่งต้องพิจารณาภาวะความจำเป็นของ นายจ้างว่า ถึงขนาดต้องหยุดกิจการหรือไม่ ถ้าไม่มีมูลเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการ และ นายจ้างยังสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จะอ้างมาตรา 75 เพื่อหยุดกิจการโดยจ่ายเงินช่วยเหลือ ให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างไม่ได้

3. การหยุดกิจการชั่วคราวต้องมีช่วงหยุดที่กำหนดได้แน่นอน ซึ่งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของ เหตุจำเป็นนั้นจะผ่อนคลายเป็นขั้นสุดลง และกลับเข้าสู่ภาวะปกติเมื่อใด ย่อมหยุดกิจการได้เพียง เท่าช่วงเวลานั้น แล้วต้องเปิดให้มีการทำงานตามปกติ การที่นายจ้างสั่งลดวันทำงานบางวันในแต่ ละสัปดาห์หรือหยุดการทำงานบางวันโดยยังคงวันทำงานอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องการลดกำลังการผลิตให้ น้อยลงกว่าปกติ แต่ยังสามารถทำการผลิตได้อยู่ กรณีอาจไม่เข้าข่ายการหยุดกิจการชั่วคราวตาม มาตรา 75 และถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันที่หยุดการทำงาน หรือจ่ายให้น้อยกว่า ค่าจ้างที่ได้รับอยู่ อาจเข้าข่ายผิดสัญญาจ้างหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้างที่ไม่เป็นคุณ ซึ่งต้องทำความตกลงหรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน จึงจะแก้ไข เปลี่ยนแปลงได้ มิเช่นนั้นจะไม่มีผลบังคับและต้องผูกพันต่อไปตามสภาพการจ้างเดิม

4. การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นต้องเป็นการหยุดกิจการทั้งหมด หรือหยุดบางส่วน เช่น หยุดการทำงานของหน่วยผลิตทั้งหมด ถ้ายังมีการเปิดการทำงานตามปกติ แต่หยุดการ ทำงานของเครื่องจักรบางเครื่องหรือให้ลูกจ้างบางคนในหน่วยเดียวกันทำงานต่อไป ขณะที่ให้ ลูกจ้างบางคนหยุดงานก็ดี หรือหยุดการผลิตของหน่วยงานบางสาขา ขณะที่สาขาอื่นยังมีการผลิต อยู่ ทั้งที่ในทางปฏิบัติมีการกระจายการผลิตให้สาขาต่าง ๆ ก็ได้ แม้นายจ้างจะจ่ายเงินช่วยเหลือ ให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างก็ตาม กรณีดังกล่าว อาจไม่เข้าข่ายการหยุดกิจการ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน แต่อาจเป็นเรื่องการเลือกปฏิบัติ และเป็นการผิดสัญญาจ้างที่ลูกจ้างจะ ได้รับความคุ้มครองเรื่องค่าจ้างเต็มจำนวน

5. ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราว ด้วยเหตุซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของ ค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ในการดำรงชีพขณะที่ต้องขาดรายได้ และเพื่อให้ลูกจ้างได้เตรียมสภาพความพร้อมต่อ สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเพื่ออรรถาธิบายซึ่งสัมพันธ์ภาพที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อไป และลดปัญหาข้อขัดแย้งหรือการผละงาน ตลอดจนการให้พนักงานตรวจแรงงานได้มีโอกาสหา

มาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวของสถานประกอบการ นายจ้างควรจัดได้แจ้งการหยุด
กิจการต่อลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานล่วงหน้า 7 วันก่อนเริ่มหยุดกิจการเป็นอย่างน้อย

อนึ่ง การจ่ายเงินช่วยเหลือตามมาตรา 75 เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำ ดังนั้น ไม่ว่ากรณี
จะเข้าข่ายมาตรา 75 หรือไม่ก็ตาม ทางออกที่เหมาะสม คือ การใช้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ใน
การร่วมปรึกษาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อทำความเข้าใจหรือการให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วม
ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เรื่องยุติลงด้วยการยอมรับ และความเต็มใจของทั้งสองฝ่าย ก่อนการใช้
ทางเลือกอื่นที่เข้มงวดและไม่สร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือในการปฏิบัติโดยทั่วกัน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

14 ธันวาคม 2541

สำนักหอสมุด