

การหยุดกิจการชั่วคราว ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนทำได้แค่ไหน

พรเทพ ทวีกาญจน์
ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล
บริษัท เอริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

เป็นที่ทราบกันแล้วว่า หากนายจ้างประสบปัญหาในการประกอบกิจการมีความจำเป็นอย่างสำคัญต้องหยุดประกอบกิจการนั้น นายจ้างยังต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในอัตราร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างปกติ มิใช่นายจ้างไม่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างเลย ยกเว้นกรณีเหตุสุดวิสัยจำต้องหยุดกิจการนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราว และจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติได้ต่อเมื่อมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเสียก่อน **ความจำเป็นที่ยกขึ้นเป็นเหตุปิดกิจการชั่วคราวจะต้องเป็นความจำเป็นอย่างสำคัญที่มีผลต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ** มิใช่เหตุจำเป็นเล็กๆ น้อยๆ เท่านั้น ดังปรากฏตามมาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 บัญญัติว่า “ในกรณีนายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน” วรรคสองบัญญัติว่า “ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบ และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนเริ่มวันหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน”

แต่เดิมก่อนปี พ.ศ.2541 หากนายจ้างต้องหยุดดำเนินกิจการหรือปิดกิจการชั่วคราว เช่น ปิดสถานประกอบการเพื่อซ่อมเครื่องจักร หยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากน้ำท่วม เพลิงไหม้ ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่า การปิดกิจการดังกล่าวไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานแต่นายจ้างจัดหางานให้ทำไม่ได้ นายจ้างยังมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ปิดกิจการชั่วคราว ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2551 กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดบทคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายเงินในระหว่างปิดกิจการชั่วคราว ให้นายจ้างยังมีหน้าที่จ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติให้แก่ลูกจ้าง หลังจากนั้นเมื่อปี พ.ศ.2551 ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติจนถึงปัจจุบัน (ขณะนี้ทราบว่าได้มีการแก้ไขให้นายจ้างจ่ายเต็มตามจำนวนค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการ อยู่ระหว่างพิจารณาของสภาฯ ยังไม่ออกผลมีบังคับใช้)

ศาลฎีกาได้วางหลักไว้เพื่อคุ้มครองนายจ้างกรณีประสบปัญหามีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวแต่ยังมีความประสงค์ประกอบกิจการต่อไป เพื่อบรรเทาค่าใช่จ่ายจึงให้นายจ้างรับภาระจ่ายเงินเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างแทนที่จะต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน แต่ในขณะเดียวกันก็ถือเป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง เพราะหากไม่มีบทบัญญัติดังกล่าว นายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานจำเป็นเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างตกงาน ขาดรายได้และได้รับความเดือดร้อน**สำหรับความจำเป็นที่นายจ้างจะหยิบยก**



ขึ้นอ้างจะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ อีกทั้งต้องมีระยะเวลาการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นดังกล่าว ต้องมีกำหนดเวลาแน่นอนติดต่อกัน เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบว่าต้องหยุดกี่วัน มีคำถามว่า หากความจำเป็นของนายจ้างที่ต้องหยุดประกอบกิจการชั่วคราวบางส่วน หรือทั้งหมดเกิดจากการบริหารจัดการของนายจ้างเองที่ขาดการวางแผนงานที่ดี และมีปัญหาด้านแรงงานจะหยุดกิจการชั่วคราว และจ่ายเงินเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างได้หรือไม่

คำพิพากษาฎีกาที่ 6960/2548 ความจำเป็นของนายจ้างที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มิใช่เป็นแต่เพียงความจำเป็นทั่วๆ ไป เล็กๆ น้อยๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างมากนัก อีกทั้งระยะเวลาในการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นนั้นจะต้องมีกำหนดเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร การที่ในระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2545 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2545 โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างบางส่วน คือ ท. กับพวกรวม 444 คน หยุดงานชั่วคราวเป็นระยะๆ จำนวน 17 ครั้ง ครั้งหนึ่งไม่เกิน 2 วัน รวม 31 วัน แม้โจทก์จะอ้างว่ายอดสั่งซื้อสินค้าลดลงก็ตาม ลักษณะการสั่งให้หยุดงานชั่วคราวของโจทก์ดังกล่าวเป็นการหยุดงานตามที่โจทก์คาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้า ซึ่งไม่มีความแน่นอน ประกอบกับโจทก์มีปัญหาด้านแรงงานกับลูกจ้าง และบางครั้งโจทก์ขาดวัตถุดิบเนื่องจากไม่ได้กักตุนวัตถุดิบไว้ ความจำเป็นในการหยุดงานชั่วคราวของโจทก์ จึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของโจทก์เองที่ขาดการวางแผนงานที่ดี และมีปัญหาด้านแรงงาน **มิใช่เป็นเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง**

บทสรุปส่งท้าย การหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว นายจ้างต้องมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่าสามวันทำการ หากกรณีหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในช่วงหยุดกิจการชั่วคราว และกรณีหยุดกิจการชั่วคราวเพราะเหตุอื่นนายจ้างต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานในช่วงหยุดกิจการชั่วคราวให้แก่ลูกจ้าง กฎหมายมาตรานี้มีการคุ้มครองทั้งทางด้านนายจ้าง และลูกจ้าง เมื่อนายจ้างยังมีความประสงค์จะประกอบกิจการของตนอีกต่อไป เพื่อเป็นการบรรเทาค่าใช้จ่ายของนายจ้างกฎหมายจึงให้นายจ้างรับภาระไปเพียงบางส่วนร้อยละ 75 และกฎหมายมาตรานี้ยังได้คุ้มครองลูกจ้างหากไม่มีบทบัญญัติดังกล่าวนายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในด้านแรงงานทั้งหมดได้ จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องตกงานขาดรายได้ และได้รับความเดือดร้อน