

# นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่นได้



พรเทพ ทวีภรณ์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ในกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วน เป็นการชั่วคราวโดยมีสาเหตุสุดวิสัย อย่างเช่น เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตที่สำคัญชำรุดเสียหายต้องซ่อมแซม สถานประกอบการถูกเพลิงไหม้จากความประมาทเลินเล่อของลูกค้า หรือสถานประกอบการถูกน้ำท่วม กรณีเช่นนี้หากนายจ้างต้องหยุดกิจการนายจ้างก็ยังคงต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด เรียกว่า **การจ่ายเงินกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการ** ซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551) มาตรา 75 บัญญัติไว้ว่า

"ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็น โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบการได้ตามปกติ ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน"

จากข้อบทบัญญัติที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การหยุดกิจการนั้นต้องเป็นการหยุดกิจการโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบการได้ตามปกติเท่านั้น และนายจ้างยังต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 75 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างปกติ หากนายจ้างไม่มีเหตุที่สำคัญนายจ้างยังต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามปกติเต็มจำนวนค่าจ้าง แต่ถ้าต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยแล้ว นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ด้วยเหตุผลที่ว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน เมื่อลูกจ้างไม่สามารถชำระหนี้ด้วยการทำงานให้กับนายจ้างได้ นายจ้างก็ไม่ต้องชำระหนี้ด้วยการจ่ายค่าจ้างได้เช่นเดียวกัน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ มาดูกันว่าความหมายของคำว่าเหตุสุดวิสัยก็คือ **เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ตีจะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบ หรือใกล้จะต้องประสบเหตุ นั้นจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น (ป.พ.พ.มาตรา 8)** เมื่อเป็นเหตุสุดวิสัยนายจ้างไม่ต้องจ่าย

เมื่อกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างระหว่างปิดกิจการชั่วคราวไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างปกติ



ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 75 นี้ไม่ถือเป็นค่าจ้าง เพราะไม่ได้จ่ายตอบแทนในระหว่างการทำงาน แต่เป็นเงินที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายกรณีปิดกิจการชั่วคราว **ปัญหาว่าในระหว่างปิดกิจการชั่วคราวลูกจ้างจะไปทำงานกับนายจ้างอื่นได้หรือไม่** เมื่อพิจารณาข้อกำหนดแล้วเห็นว่า มาตรา 75 มิได้บัญญัติห้ามไว้ อีกทั้งจะถือว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างสองทางก็ไม่ได้ เพราะเงินที่ได้รับจากนายจ้างระหว่างปิดกิจการชั่วคราวนั้นไม่ใช่ค่าจ้าง ประเด็นข้อพิพาทเรื่องนี้เคยนำเข้าสู่ศาล เรื่องมีว่า มีนายจ้างประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล็ก นายจ้างประสบปัญหาขาดสภาพคล่องจนศาลล้มละลายมีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการ นายจ้างออกประกาศหยุดกิจการชั่วคราว โดยจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าสิบ (ขณะนั้นกฎหมายกำหนดไว้ที่ร้อยละห้าสิบ) โดยได้กำหนดเงื่อนไขว่า หากลูกจ้างคนใดไปทำงานกับนิติบุคคลอื่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ปัญหาว่าข้อตกลงเช่นนั้นใช้บังคับได้หรือไม่

**ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า** โจทก์เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชนจำกัด ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล็กและเหล็กแผ่นชนิดต่างๆ ต่อมาในปี 2540 กิจการของโจทก์ประสบกับภาวะขาดสภาพคล่องเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ โจทก์มีประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดเป็นการชั่วคราวและจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่โจทก์ไม่ให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2544 เป็นต้นไป

**โดยกำหนดเงื่อนไขว่าหากลูกจ้างคนใดไปทำงานกับนิติบุคคลอื่นให้สถานภาพการเป็นลูกจ้างสิ้นสุดลงทันที** ประกาศของโจทก์นั้น เป็นเพียงประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงความจำเป็นของโจทก์ที่ต้องหยุดกิจการทั้งหมดลงชั่วคราวและจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่โจทก์หยุดกิจการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 แต่มิให้หนังสือเลิกจ้าง แม้อันประกาศจะระบุให้ลูกจ้างพ้นสภาพจาก



**การเป็นพนักงานทันทีที่ไปทำงานประจำกับนิติบุคคลอื่นก็เป็นเพียงเงื่อนไขที่โจทก์จะใช้สิทธิเลิกจ้างลูกจ้างเท่านั้น** การที่จำเลยที่ 2 ไปทำงานกับนิติบุคคลอื่น จึงมิใช่เป็นการตกลงเลิกสัญญาจ้างกับโจทก์อื่น จะทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุด จำเลยที่ 2 เป็นลูกจ้างของโจทก์ที่มีหน้าที่ต้องทำงานตามที่โจทก์มอบหมายตามวันเวลาทำงานและสถานที่ทำงานที่โจทก์กำหนด โดยอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของโจทก์ ซึ่งโจทก์ต้องจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของจำเลยที่ 2 ตลอดเวลาที่จำเลยที่ 2 ทำงานให้แก่โจทก์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และมาตรา 583 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 แม้จำเลยที่ 2 ยังเป็นลูกจ้างของโจทก์ในระหว่างโจทก์ประกาศหยุดกิจการชั่วคราว แต่โจทก์ก็มิได้มอบหมายงานให้จำเลยที่ 2 ทำในระหว่างนี้ ส่วนเงินที่โจทก์จ่ายให้จำเลยที่ 2 ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างนั้น ก็เป็นเงินที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 มิใช่เงินค่าจ้างที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน **อีกทั้งมาตรา 75 มิได้บัญญัติห้ามลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นในระหว่างที่นายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราว** การที่จำเลยที่ 2 ไปทำงานกับนิติบุคคลอื่น จึงมิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่หรือทำผิดสัญญาจ้างและไม่เป็นการเอาเปรียบโจทก์ที่รับเงินสองทาง เพราะเงินที่โจทก์จ่ายให้แก่จำเลยที่ 2 ในอัตราร้อยละห้าสิบนั้น มิใช่ค่าจ้าง เมื่อโจทก์มีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ 2 ในวันที่ 17 พฤษภาคม 2545 โดยที่จำเลยที่ 2 ไม่ได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยที่ 2 ตามมาตรา 118 อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น **(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7675/2548)**

**บทสรุปสังคาย** นายจ้างจะใช้สิทธิหยุดกิจการชั่วคราวและจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติได้ต่อเมื่อมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเสียก่อน ความจำเป็นที่ยกขึ้นเป็นเหตุปิดกิจการชั่วคราวต้องเป็นความจำเป็นอย่างสำคัญที่มีผลกระทบต่อประกอบการประกอบกิจการของนายจ้าง จนนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ บทบัญญัตินี้ต้องการคุ้มครองนายจ้างกรณีประสบปัญหาที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวแต่ยังมีความประสงค์ประกอบกิจการต่อไป เพื่อเป็นการบรรเทาค่าใช้จ่าย จึงให้นายจ้างรับภาระจ่ายเงินเพียงร้อยละ 75 ของค่าจ้างแทนที่จะต้องจ่ายเต็มจำนวนและในขณะเดียวกันก็ถือเป็นการคุ้มครองลูกจ้างเพราะหากไม่มีบทบัญญัติดังกล่าว นายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างทำให้ต้องตกงานขาดรายได้และได้รับความเดือดร้อน 

