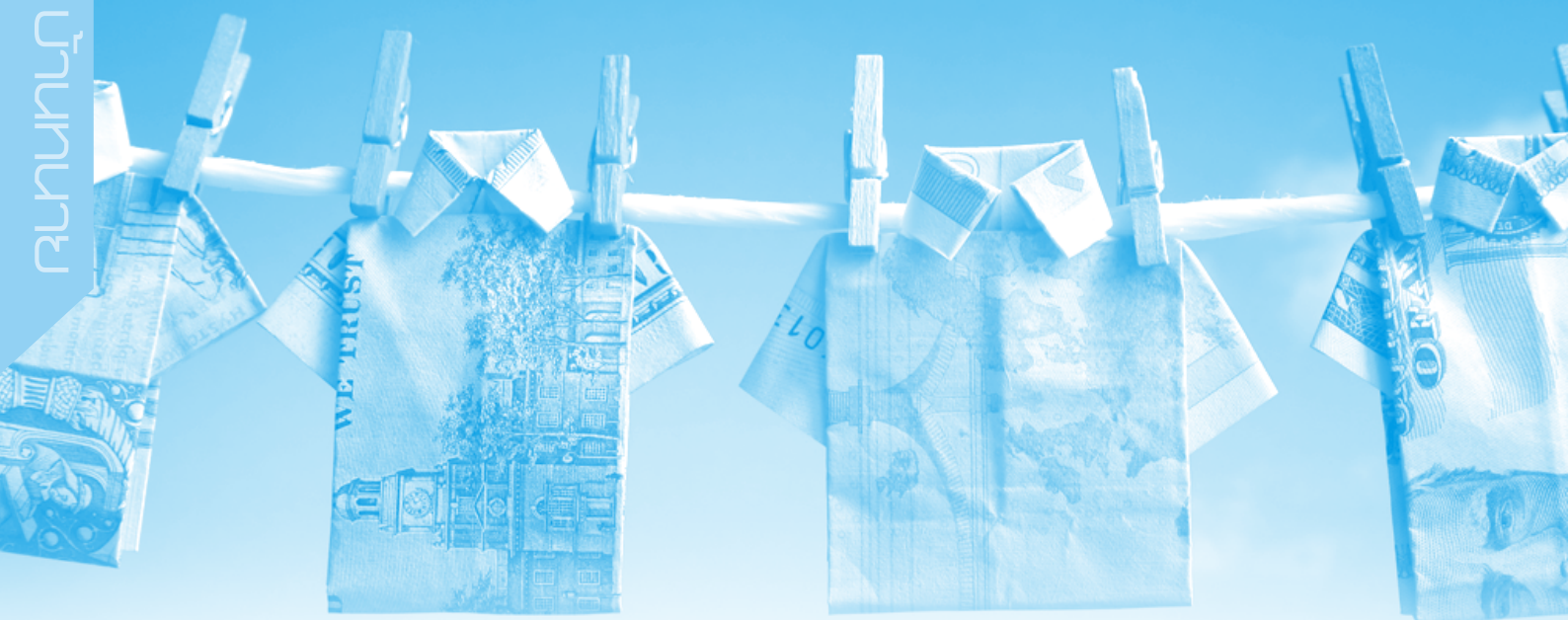




พรเทพ ทวีภรณ์

ผู้บริหารสำนักงานการพัฒนาศักยภาพ

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

# ปิดกิจการชั่วคราว เพราะคำสั่งซื้อลดลง

**สาระ:** สำคัญของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มุ่งคุ้มครองลูกจ้างอย่างน้อยสองประการ ประการแรก คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ประการที่สอง คุ้มครองเรื่องรายได้ของลูกจ้าง ในส่วนของการคุ้มครองรายได้ ด้วยเหตุที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างก็ต่อเมื่อได้ทำงานให้กับนายจ้างแล้ว หากไม่ได้ทำงานก็จะได้ไม่รับค่าจ้าง มีหลายสาเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้กับนายจ้าง เป็นเหตุให้ลูกจ้างอาจไม่ได้รับค่าจ้างได้ ดังนั้น เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายค่าจ้างกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงได้บัญญัติในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวและนายจ้างต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติให้กับลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการนั้น ดัง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) มาตรา 75 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ ก่อนหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน” วรรคสองบัญญัติว่า “ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนเริ่มวันหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน”

บทบัญญัติดังกล่าว เป็นกฎหมายที่ต้องการคุ้มครองนายจ้างในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว แต่นายจ้างยังมีความประสงค์จะประกอบกิจการของตนอีกต่อไป เพื่อเป็นการบรรเทาค่าใช้จ่ายของนายจ้าง จึงให้นายจ้างรับภาระจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดงานเพียงร้อยละ 75 แทนที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนในระหว่างที่หยุดกิจการ แต่ในขณะเดียวกันก็ถือว่าเป็นบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างด้วย เพราะหากไม่มีบทบัญญัตินี้ดังกล่าว นายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในด้านแรงงาน



ทั้งหมดได้จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องตกงานขาดรายได้และได้รับความเดือดร้อน

สำหรับความจำเป็นของนายจ้างที่จะยกขึ้นอ้าง เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติดังกล่าวนี้ จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มิใช่เป็นแต่เพียงความจำเป็นทั่วไป เล็กๆ น้อยๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างมากนัก อีกทั้งระยะเวลาในการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นดังกล่าว จะต้องมีการกำหนดเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร

**มีปัญหว่าหากนายจ้างประสบปัญหาด้านการตลาด คำสั่งขอลดลงมากถือว่าเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างสามารถสั่งให้หยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้หรือไม่**

ปัญหาดังกล่าวนี้ หากนายจ้างจะอ้างว่ายอดสั่งซื้อสินค้าลดลง แต่ถ้าลักษณะการสั่งให้หยุดงานชั่วคราวของนายจ้างดังกล่าว เป็นการหยุดงาน ตามที่นายจ้างคาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าซึ่งไม่มีความแน่นอน ประกอบกับนายจ้างมีปัญหาด้านแรงงานกับลูกจ้างและบางครั้งนายจ้างขาดวัตถุดิบเนื่องจากไม่ได้กักตุนวัตถุดิบไว้ ความจำเป็นในการหยุดงานชั่วคราวของนายจ้างดังกล่าว **เป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการที่ขาดการวางแผนงานที่ดีและมีปัญหาด้านแรงงาน มิใช่เป็นเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วน**

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6960/2548** ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน วินิจฉัยว่า “มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า การที่โจทก์ให้ลูกจ้างของโจทก์หยุดงานในระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2545 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2545 จำนวน 17 ครั้ง รวม 31 วัน เป็นการหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 หรือไม่เห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีเหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน” ข้อเท็จจริงรับฟังยุติได้ว่า ในระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2545 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2545 โจทก์มีคำสั่งให้ลูกจ้างบางส่วน คือ นายทองเอื้อ อุ้นเรือง กับพวกรวม 444 คน หยุดงานชั่วคราวเป็นระยะๆ จำนวน 17 ครั้ง ครั้งหนึ่งไม่เกิน 2 วัน รวม 31 วัน แม้โจทก์จะอ้างว่ายอดสั่งซื้อสินค้าลดลงก็ตาม ลักษณะการสั่งให้หยุดงานชั่วคราวของโจทก์ดังกล่าว **เป็นการหยุดงานตามที่โจทก์คาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้า ซึ่งไม่มีความแน่นอน ประกอบกับโจทก์มีปัญหาด้านแรงงานกับลูกจ้างและบางครั้งโจทก์ขาดวัตถุดิบเนื่องจากไม่ได้กักตุนวัตถุดิบไว้ ความจำเป็นในการหยุดงานชั่วคราวของโจทก์ดังกล่าว เป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของ**

**โจทก์เองที่ขาดการวางแผนงานที่ดีและมีปัญหาด้านแรงงาน** มิใช่เป็นเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้แต่อย่างใด คำพิพากษาศาลแรงงานภาค 2 ชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น”

**บทสรุปสังคาย** การคุ้มครองรายได้ของลูกจ้างด้วยการสร้างหลักประกันรายได้ในกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องปิดกิจการชั่วคราวด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติให้แก่ลูกจ้าง นับว่าเป็นมาตรการที่ดีอย่างหนึ่ง เพราะเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนให้กับลูกจ้างได้ระดับหนึ่ง แต่เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดไว้ให้นายจ้างมีสิทธิหยุดได้ระยะเวลานานเพียงใดหากต้องปิดนานเกินไปลูกจ้างเดือดร้อนได้ เพราะการหยุดงานนานๆ หมายถึงรายได้ลูกจ้างกลับได้รับน้อยลงไม่มีโอกาสได้สิทธิประโยชน์อื่น ซึ่งหากมีงานทำปกติโดยที่นายจ้างไม่ได้หยุดกิจการ ลูกจ้างก็ยังมิรายได้อื่นเพิ่มอีก อย่างเช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด การหยุดโดยที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาว่าหยุดได้นานแค่ไหนนั้น อาจมีผลทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนได้ ดังนั้น ระยะเวลาในการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นดังกล่าว จะต้องมีการกำหนดเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร อันเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานจะต้องดูแลตรวจสอบในเรื่องนี้ต่อไป

TPA news