

มาตรา ๗๕ หยุดกิจการชั่วคราว

กรณีเข้าข่าย

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๕๐๙/๒๕๕๙ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างมีโรงงานผลิตเครื่องเสียงติตรถยนต์ที่ชลบุรี โดยต้องสั่งซื้อชิ้นส่วนจากโรงงานซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี แต่นิคมอุตสาหกรรมดังกล่าวเกิดอุทกภัยน้ำท่วมจนไม่สามารถประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนส่งนายจ้างได้ นายจ้างจึงต้องหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วนเฉพาะลูกจ้างในแผนกผลิต ถือได้ว่าเป็นกรณีมีความจำเป็นตามมาตรา ๗๕

คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๖๖/ ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๕ กรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน จำเลย มีคำสั่งให้โจทก์ค่าจ้างส่วนที่ขาดร้อยละ ๒๕ ให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากหยุดงานไม่ชอบด้วยมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง โจทก์ไม่เห็นด้วย ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์ประกอบกิจการผลิตเครื่องเสียงติตรถยนต์อยู่ที่จังหวัดชลบุรี โดยต้องสั่งซื้อชิ้นส่วนจากโรงงานซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี ปรากฏว่านิคมอุตสาหกรรมดังกล่าวเกิดอุทกภัยน้ำท่วมจนไม่สามารถประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนส่งโจทก์ได้ อุทกภัยน้ำท่วมเป็นเหตุสุดวิสัย ดังนั้นการส่งชิ้นส่วนให้โจทก์จึงเป็นการสุดวิสัยเช่นกัน โจทก์จึงต้องหยุดกิจการชั่วคราว กล่าวคือ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔ โจทก์ประกาศหยุดการผลิตระหว่างวันที่ ๒๗ ตุลาคม - ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ โดยแจ้งพนักงานตรวจแรงงานวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ต่อมาวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ โจทก์ประกาศขยายระยะเวลาหยุดชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๗ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ โดยแจ้งพนักงานตรวจแรงงานทราบวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ต่อมาวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ โจทก์ได้ประกาศขยายการหยุดการผลิตชั่วคราวเพิ่มวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน - ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ โดยแจ้งพนักงานตรวจแรงงานวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ โจทก์จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้าง เห็นได้ว่าโจทก์ประกาศหยุดกิจการชั่วคราวดังกล่าวเนื่องจากเหตุสุดวิสัย โจทก์จึงไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบก่อนหยุดไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ตามมาตรา ๗๕ การที่โจทก์ให้พนักงานประกอบเครื่องเสียงหยุดกิจการชั่วคราวถือว่าโจทก์ได้ใช้วิธีทางน้อยที่สุดเพื่อรักษาคุณภาพ ประสิทธิภาพและชื่อเสียงทางการค้าของโจทก์ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมไม่ชอบพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีได้บัญญัติไว้ว่าเหตุสุดวิสัยที่เป็นเหตุให้นายจ้างต้องหยุดกิจการนั้นจักต้องรุนแรงถึงขนาดให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้โดยสิ้นเชิงเท่านั้นแต่อย่างไร โดยเพียงแต่บัญญัติไว้ว่าหากมีความจำเป็นโดยเหตุสำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างจนไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ นั้น นายจ้างก็อาจหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ สำหรับคดีนี้เมื่อปรากฏว่าโจทก์ประกาศหยุดกิจการชั่วคราวกับลูกจ้างบางส่วนเฉพาะในแผนกผลิตเครื่องเสียงติตรถยนต์ยี่ห้ออื่นๆ โดยมูลเหตุสืบเนื่องมาจากโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนที่โจทก์ต้องสั่งซื้อเพื่อนำมาประกอบกิจการผลิตเครื่องเสียงติตรถยนต์ประสบเหตุอุทกภัยน้ำท่วม

ไม่สามารถประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนส่งโจทก์ได้ ซึ่งเหตุดังกล่าวนั้นย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อเศรษฐกิจในกิจการโจทก์ การที่โจทก์หยุดกิจการผลิตบางส่วนชั่วคราวย่อมถือได้ว่าเป็นกรณีมีความจำเป็นตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นแล้ว พิพากษายืน

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๗๙ - ๙๘๘๑/๒๕๕๗ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง การแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ : นายจ้างแจ้งหยุดงานวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ โดยให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในวันที่ ๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ แต่ได้รับค่าจ้างตามปกติ และเริ่มจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างปกติตั้งแต่วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ถือว่าแจ้งการหยุดขอด้วยกฎหมายแล้ว

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างส่วนที่ขาดให้แก่ลูกจ้างที่โจทก์สั่งหยุดงาน เนื่องจากโจทก์เห็นว่าการหยุดกิจการชั่วคราวของโจทก์ขอด้วยกฎหมายแล้ว จำเลยให้การว่าโจทก์เลือกปฏิบัติโดยให้ลูกจ้างทั้ง ๓๒ คน หยุดงานเฉพาะบุคคลจึงไม่จำเป็นตามมาตรา ๗๕ และโจทก์ไม่แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อน ๓ วัน ประกาศหยุดงานจึงไม่ชอบ ศาลแรงงานกลางพิพากษาเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้โจทก์แจ้งหยุดงานวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ โดยให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในวันที่ ๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ แต่ได้รับค่าจ้างตามปกติ และเริ่มจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างปกติ ในวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ นั้น ถือได้ว่าวันที่ ๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ โจทก์ยังไม่ได้หยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง เนื่องจากโจทก์ได้จ่ายค่าจ้างตามปกติแต่ไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานเท่านั้น โจทก์จึงเริ่มหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นวันที่จ่ายค่าจ้างตามอัตราร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างตามปกติตามบทบัญญัติดังกล่าวเท่านั้น จึงถือว่าโจทก์แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ รวมเป็นเวลาสามวันทำการแล้ว การแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวจึงขอด้วยกฎหมาย

ในส่วนการอุทธรณ์ในประเด็นว่าการหยุดกิจการชั่วคราวของโจทก์ไม่มีเหตุจำเป็นเนื่องจากปัญหาลูกคำสั่งซื้อสินค้าน้อยลงและจำนวนพนักงานมากกว่างานเกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่โจทก์สามารถคาดการณ์ได้นั้น อุทธรณ์ของจำเลยเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยขอในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๒๖๔-๑๕๔๓๑/๒๕๕๖

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากมีความจำเป็นต้องปรับลดองค์กรเนื่องจากได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงจากอุทกภัยปี ๒๕๕๔ ถือเป็นกรเลิกจ้างที่เป็นธรรม

โจทก์ทั้ง ๑๘๖ คน ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยอ้างว่าจำเป็นต้องลดองค์กรเนื่องจากได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงจากอุทกภัย เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าเมื่อ

เดือนตุลาคม ๒๕๕๔ โรงงานของจำเลยที่นิคมอุตสาหกรรมนวนครจำนวน ๔ โรงงานและจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประสบภาวะน้ำท่วมเป็นเหตุให้จำเลยไม่สามารถประกอบกิจการได้ สูญเสียลูกค้าโดยยอดขายในแต่ละเดือนลดลงอย่างมาก ขณะเกิดปัญหาจำเลยได้หยุดกิจการชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ยังไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างทันที และจำเลยมีโครงการให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกซึ่งต้องลดจำนวนลูกจ้างลง ๘,๐๐๐ คน แต่มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการ ๔,๒๓๙ คน จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพิ่มเติม จำเลยกำหนดหลักเกณฑ์โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาประกอบกับอายุงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ มิได้เลือกปฏิบัติ โจทก์ทั้ง ๑๘๖ คน ได้เกรตบี ซี ดี ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องถูกเลิกจ้าง การเลิกจ้างโจทก์กับพวกจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอแล้ว ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๐๑-๓๐๕๑/๒๕๕๕

เรื่อง หยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเกิดเหตุไฟไหม้แผนกผสมวัตถุดิบโดยไม่ปรากฏว่า นายจ้างประมาทเลินเล่อ นายจ้างอ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ ได้

จำเลยจ้างโจทก์ทั้ง ๕๒ ราย เป็นลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๐ เกิดเพลิงไหม้ที่แผนกผสมวัตถุดิบหรือแบนนัวร์ซึ่งเป็นส่วนเริ่มต้นกระบวนการผลิต ทำให้เครื่องผสมวัตถุดิบ ส่วนควบคุมและระบบไฟฟ้าถูกไฟไหม้เสียหายทั้งหมด ส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตของโรงงาน ทำให้จำเลยไม่สามารถดำเนินการผลิตสินค้าได้และประกาศหยุดกิจการบางส่วน โดยหยุดกิจการชั่วคราวระหว่างวันที่ ๑๓ มีนาคม ถึงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ทำให้โจทก์ซึ่งอยู่ฝ่ายผลิตทั้งหมดต้องหยุดงานชั่วคราว จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างที่โจทก์ได้รับก่อนหยุดกิจการสำหรับการหยุดใน ๓ วันแรกของเดือน และร้อยละ ๕๐ สำหรับการหยุดตั้งแต่วันที่ ๔ เป็นต้นไปตลอดระยะเวลาที่จำเลยไม่ได้ให้โจทก์ทำงาน ส่วนปัญหาว่าจำเลยกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เกิดเพลิงไหม้โรงงานนั้น เห็นว่า จำเลยมีมาตรการด้านความปลอดภัยและแผนป้องกันอัคคีภัยอยู่หลายประการ นอกจากนั้นจำเลยได้จัดให้มีชุดเผ่าระวังเหตุฉุกเฉินในวันที่ ๒ และ ๓ มีนาคม ๒๕๕๐ และไม่ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงยกเลิกชุดเผ่าระวังเหตุฉุกเฉินนั้นแต่อย่างใด อีกทั้งกองพิสูจน์หลักฐานสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ไม่สามารถยืนยันถึงสาเหตุเพลิงไหม้ได้จึงไม่อาจจับพ้องได้ว่าจำเลยกระทำโดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้เกิดเพลิงไหม้โรงงาน ดังนั้นจำเลยจึงอ้างเหตุดังกล่าวเพื่อหยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ได้

๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๔๙/๒๕๕๐ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างขาดทุนสะสมถึง ๑๑๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท ไม่มีคำสั่งซื้อและสินค้าจำหน่ายไม่ได้ การที่นายจ้างสั่งสินค้าจากประเทศจีนมาจำหน่ายก็เพราะมีราคาต่ำกว่าต้นทุนการผลิต อันเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจไม่ใช่เปลี่ยนประเภทกิจการ กรณีมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ ได้

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาครกรณีที่มีคำสั่งที่ ๔๔/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ให้โจทก์จ่ายค่าจ้างและค่าครองชีพอีกร้อยละ ๕๐ ให้แก่ลูกจ้าง ๘ คน โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวเนื่องจากโจทก์ปิดกิจการชั่วคราวในระหว่างเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ จนถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๗ เพราะไม่มีการสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้า สินค้าไม่เป็นที่ต้องการของลูกค้าเนื่องจากราคาสูง ในการที่โจทก์สั่งปิดกิจการชั่วคราวโจทก์ก็ได้แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานทราบแล้ว จำเลยให้การโจทก์ไม่ได้มีการปิดกิจการชั่วคราวโจทก์เปิดกิจการตลอดเวลาแต่ได้ว่าจ้างบุคคลภายนอกมาทำงานและจ้างลูกจ้างรายเหมาทำงานแทนลูกจ้างรายวัน รวมทั้งโจทก์ได้สั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศมาขายแทน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์ศาลฎีกา เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง ให้สิทธิแก่นายจ้างที่ประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจสามารถหยุดดำเนินกิจการไว้ชั่วคราวเพื่อให้โอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปหรือบรรเทาลงได้ ปรากฏข้อเท็จจริงรับกันว่าในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวโจทก์ผลิตสินค้าบางส่วนเพราะมีวัตถุดิบเหลืออยู่ เมื่อวัตถุดิบหมดก็หยุดผลิต และปรากฏตามงบการเงินของโจทก์และหมายเหตุประกอบงบการเงิน โจทก์ขาดทุนสะสม ๑๑๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท มีวัตถุดิบคงเหลือ ๓๐,๘๐๐,๐๐๐ บาท งานระหว่างทำ ๑๖,๗๐๐,๐๐๐ บาท โจทก์เจรจากับเจ้าหนี้เงินกู้ระยะยาวเพื่อหาแนวทางการขายกิจการและจ่ายคืนเงินกู้ แสดงว่าแม้โจทก์จะมีการผลิตระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ ถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๔๖ แล้ว โจทก์ก็ยังคงมีวัตถุดิบคงเหลือและงานระหว่างทำ (สินค้าที่อยู่ระหว่างการผลิต) เหลืออยู่อีก การผลิตของโจทก์ในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราว จึงเป็นไปเพื่อไม่ให้วัตถุดิบและงานระหว่างทำเสียเปล่าทั้งยังมีรายรับเข้าสู่กิจการ เป็นการบรรเทาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจทางหนึ่ง โจทก์ประกอบกิจการผลิตลวดเหล็ก ลวดผูกเหล็ก ลวดหนาม ลวดชุบสังกะสี ตะแกรงเหล็กเสริมคอนกรีต ลวดตาข่ายทุกชนิด ไม่ได้ประกอบกิจการประเภทซื้อ-ขายไป การที่โจทก์สั่งสินค้าจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมาจำหน่ายก็เพราะมีราคาต่ำกว่าต้นทุนการผลิตของโจทก์ เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจไม่ใช่โจทก์เปลี่ยนประเภทกิจการ การพิจารณาว่าโจทก์จำเป็นต้องหยุดกิจการหรือไม่ ต้องพิจารณาจากการประกอบกิจการผลิตของโจทก์ เมื่อปรากฏว่าโจทก์ขาดทุนสะสมถึง ๑๑๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท เกินกว่าทุนจดทะเบียนที่มีเพียง ๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ไม่มีคำสั่งซื้อและสินค้าที่ผลิตจำหน่ายไม่ได้จนโจทก์ต้องหาทางขายกิจการเพื่อนำเงินมาจ่ายคืนให้เจ้าหนี้ จึงเป็นกรณีโจทก์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการผลิตทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุที่มีเหตุสุดวิสัยตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง โจทก์จึงชอบที่จะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนโจทก์หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่โจทก์ไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานได้ พิพากษายืน

๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗๘-๖๑๙๙/๒๕๔๙

เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการผลิตเครื่องหนังเครื่องหมายความการค้าต่างประเทศ ผลิตตามคำสั่งซื้อต้องรวัตถุดิบต่างประเทศ ส่งผลกระทบต่ออย่างมาก จึงต้องปิดโรงงานบางส่วน ย่อมถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๑๒๒ ส่วนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่จำเลยสั่งให้โจทก์แต่ละคนหยุดงานจนกว่าจะชำระเสร็จ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์กับพวกอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง เป็นบทบัญญัติที่ต้องการคุ้มครองนายจ้างในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาในการดำเนินกิจการ มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยนายจ้างยังมีความประสงค์จะประกอบกิจการของตนต่อไปอีก เพื่อบรรเทาค่าใช้จ่ายของนายจ้าง จึงให้นายจ้างรับภาระจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดงานเพียงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างโดยไม่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนในระหว่างที่หยุดกิจการนั้น ขณะเดียวกันก็ถือว่าเป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองประโยชน์ลูกจ้างด้วย ซึ่งหากไม่มีบทบัญญัติดังกล่าว นายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในด้านแรงงานทั้งหมดได้ จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ก็จะทำให้ลูกจ้างไม่มีงานทำ ขาดรายได้และได้รับความเดือดร้อน สำหรับความจำเป็นของนายจ้างที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติดังกล่าวนี้จะต้องมีความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมากทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ ข้อเท็จจริงปรากฏว่า จำเลยผลิตกระเป๋าโดยไม่มีเครื่องหมายการค้าเป็นของจำเลยเอง แต่ผลิตตามคำสั่งซื้อของผู้ซื้อจากต่างประเทศ เครื่องหนังและผ้าที่ใช้ในการผลิตกระเป๋าส่วนมากจะมีตราเครื่องหมายการค้าของผู้ซื้อสินค้าติดอยู่ ซึ่งต้องนำเข้ามาจากต่างประเทศ แสดงว่าถ้าไม่มีคำสั่งซื้อจากต่างประเทศจำเลยก็ไม่ได้ผลิตสินค้า แต่ถ้ามีคำสั่งซื้อเข้ามาจำเลยก็ต้องสั่งวัตถุดิบจากต่างประเทศเพื่อนำมาผลิตสินค้าตามความประสงค์ของผู้สั่งซื้อ โดยไม่อาจสั่งวัตถุดิบเตรียมไว้ล่วงหน้าได้เพราะไม่รู้ว่าคำสั่งซื้อในแต่ละครั้ง ผู้สั่งซื้อจะสั่งให้ผลิตสินค้าในรูปแบบใด เป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งอาจไม่ใช่สินค้าแบบที่เคยสั่งซื้อก็ได้ ปรากฏว่านับแต่ปี ๒๕๔๗ เป็นต้นมา จำเลยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ต้องปิดโรงงานผลิตไปบางส่วน มีคำสั่งซื้อสินค้าน้อยลงและขาดช่วงหรือบางครั้งก็มีคำสั่งซื้อเข้ามาอย่างกะทันหันทำให้เกิดมีช่วงเวลาที่ต้องรวัตถุดิบในการผลิตส่งผลให้ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำในขั้นตอนแรก ๆ ของการผลิต และมีผลไปถึงขั้นตอนต่อไปของการผลิตด้วย ดังนั้น การที่จำเลยหยุดกิจการบางส่วนแล้วสั่งให้โจทก์ทั้ง ๑๒๒ คน หยุดงานเป็นการชั่วคราว โดยไม่ได้เลือกปฏิบัติ เพื่อรวัตถุดิบจากต่างประเทศมาผลิตสินค้าดังเหตุผลที่กล่าวมา จึงเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของจำเลยอย่างมาก จำเลยย่อมมีสิทธิที่จะกระทำได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ พิพากษายืน

๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๖๖/๒๕๔๘ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างมีคำสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก ย่อมมีงานไม่เพียงพอให้ลูกจ้างทำ ตลอดจนประสบภาวะขาดทุน เป็นหนี้ค่าวัสดุ หากยังคงสภาพการผลิตเท่าเดิมต่อไปจะส่งผลให้ขาดทุนมากยิ่งขึ้น นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างสลับกันหยุดครั้งละ ๑ - ๕ วัน ย่อมเป็นธรรมดามากกว่าที่จะให้หยุดประจำเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ก่อให้เกิดความเสมอภาคแก่ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหาเลือกปฏิบัติ การประกาศให้ลูกจ้างหยุดงานดังกล่าวจึงชอบด้วยตามมาตรา ๗๕

คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๒๑/๒๕๔๖ กรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างกับพวกรวม ๒๒๖ คน ที่สั่งให้หยุดงานชั่วคราวส่วนที่ขาดอยู่ร้อยละ ๕๐ เป็นเงิน ๑,๒๘๑,๙๔๑.๒๐ บาท และค่าจ้างในวันที่ให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างจำนวน ๑๐๒ คน เป็นเงิน ๒๘๐,๙๔๘.๗๑ บาท ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์ประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมทำการผลิตและรับจ้างผลิตหัวอ่านในเครื่องบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์ชนิดฟิล์มบาง โจทก์ประสบปัญหาการแข่งขันด้านเทคโนโลยีไม่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามความต้องการของตลาด คำสั่งซื้อของลูกจ้างลดลง ปี ๒๕๔๑ โจทก์ลดจำนวนลูกจ้างลง ๑๖๑ คน ปี ๒๕๔๒ ลดจำนวน ๑,๓๐๐ คน ลดค่าใช้จ่าย เช่น ไฟฟ้า สวัสดิการบางอย่าง ปี ๒๕๔๓ - ๒๕๔๔ ไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างให้กรณีลูกจ้างเลือกใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหรือยืมวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีถัดไปมาใช้ก่อน ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างปฏิเสธไม่ใช้สิทธิดังกล่าว ต่อมาปี ๒๕๔๔ ลูกจ้างมีคำสั่งซื้อลดลงมากจากสัปดาห์ละประมาณ ๒ ล้านชิ้นเหลือต่ำสุดบางสัปดาห์ ๒๖,๐๐๐ ชิ้น โจทก์มีงบขาดทุนตามงบการเงิน ๒ พันล้านบาท เป็นหนี้ผู้ส่งวัตถุดิบ ๘ ร้อยล้านบาท จึงให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงาน การประกาศหยุดงานชอบด้วยมาตรา ๗๕ จึงพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า การที่ลูกจ้างของโจทก์มีคำสั่งซื้อลดลงเป็นจำนวนมาก ย่อมมีงานไม่เพียงพอให้ลูกจ้างทำ ตลอดจนโจทก์ประสบภาวะขาดทุน เป็นหนี้ค่าวัสดุ หากยังคงสภาพการผลิตเท่าเดิมต่อไปจะส่งผลให้ขาดทุนมากยิ่งขึ้น จนต้องเลิกกิจการหรือล้มละลาย ต้องเลิกจ้างลูกจ้างที่เหลือทั้งหมด ย่อมถือได้ว่าเป็นเหตุจำเป็นที่โจทก์สามารถสั่งหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ และการที่โจทก์ประกาศให้ลูกจ้างในแต่ละแผนกสลับกันหยุดครั้งละ ๑ - ๕ วัน ย่อมเป็นธรรมดาต่อลูกจ้างมากกว่าที่จะให้ลูกจ้างหยุดประจำเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มใดเท่านั้น ก่อให้เกิดความเสมอภาคแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหาเลือกปฏิบัติ การประกาศให้ลูกจ้างหยุดงานดังกล่าวจึงชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ แล้ว พิพากษายืน

๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๗๕/๒๕๔๘ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง เงินที่จ่ายระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ ไม่ใช่ค่าจ้าง ในระหว่างนั้น นายจ้างก็ได้มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ และกฎหมายมิได้บัญญัติห้ามลูกจ้างไปทำงานกับบุคคลอื่นในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราว กรณีจึงมิใช่การละทิ้งหน้าที่และไม่เป็นการเอาเปรียบนายจ้างที่รับเงินสองทาง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ ๑๐๕/๒๕๔๕ และมีคำสั่งให้การเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่โจทก์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชนจำกัด ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล็กและเหล็กแผ่นชนิดต่าง ๆ ต่อมาในปี ๒๕๔๐ กิจการของโจทก์ประสบกับการขาดสภาพคล่องเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ โจทก์มีประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดเป็นการชั่วคราวและจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่โจทก์ไม่ให้ลูกจ้างทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๔ เป็นต้นไป โดยกำหนดเงื่อนไขว่าหากลูกจ้างคนใดไปทำงานกับนิติบุคคลอื่นให้สถานภาพการเป็นลูกจ้างสิ้นสุดลงทันที ประกาศของโจทก์นั้น เป็นเพียงประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงความจำเป็นของโจทก์ที่ต้องหยุดกิจการทั้งหมดลงชั่วคราวและจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่โจทก์หยุดกิจการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ แต่มิใช่หนังสือเลิกจ้าง แม้ในประกาศจะระบุให้ลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานทันทีที่ไปทำงานประจำกับนิติบุคคลอื่น ก็เป็นเพียงเงื่อนไขที่โจทก์จะใช้สิทธิเลิกจ้างลูกจ้างเท่านั้น การที่ลูกจ้าง ไปทำงานกับนิติบุคคลอื่น จึงมิใช่เป็นการตกลงเลิกสัญญาจ้างกับโจทก์อันจะทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุด จำเลยที่ ๒ เป็นลูกจ้างของโจทก์ มีหน้าที่ต้องทำงานตามที่โจทก์มอบหมายตามวันเวลาทำงานและสถานที่ทำงานที่โจทก์กำหนดโดยอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของโจทก์ ซึ่งโจทก์ต้องจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของจำเลยที่ ๒ ตลอดเวลาที่จำเลยที่ ๒ ทำงานให้แก่โจทก์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ และ ๕๘๓ ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ แม้จำเลยที่ ๒ ยังเป็นลูกจ้างของโจทก์ในระหว่างโจทก์ประกาศหยุดกิจการชั่วคราว แต่โจทก์ก็ได้มอบหมายงานให้จำเลยที่ ๒ ทำในระหว่างนี้ ส่วนเงินที่โจทก์จ่ายให้จำเลยที่ ๒ ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างนั้น ก็เป็นเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๗๕ มิใช่เงินค่าจ้างที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน อีกทั้งมาตรา ๗๕ ก็ได้บัญญัติห้ามลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นในระหว่างที่นายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราว การที่จำเลยที่ ๒ ไปทำงานกับนิติบุคคลอื่น จึงมิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่หรือทำผิดสัญญาจ้าง และไม่เป็นการเอาเปรียบโจทก์ที่รับเงินสองทาง เมื่อโจทก์มีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ ๒ โดยที่จำเลยที่ ๒ ไม่ได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยที่ ๒ ตามมาตรา ๑๑๘ พินักษายืน

๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๗๘/๒๕๔๘ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากยอดการสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก โดยนายจ้างแบ่งลูกจ้างออก ๓ กลุ่ม ให้หมุนเวียนกันหยุดกลุ่มละ ๖ วัน ไม่ได้เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้ง ย่อมถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๒๗/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า ในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะหยุดกิจการของตนได้โดยจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้วันก่อนนายจ้างหยุดกิจการ แต่ตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง ไม่ได้กำหนดวิธีการในการหยุดกิจการไว้ว่าให้นายจ้างกระทำโดยวิธีใด นายจ้างจึงสามารถกำหนดวิธีการหยุดกิจการให้เหมาะสมแก่ความจำเป็นของกิจการของนายจ้างได้ ดังนั้น การที่โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการโดยโจทก์แบ่งลูกจ้างออกเป็น ๓ กลุ่ม ให้ลูกจ้างแต่ละกลุ่มสลับกันหยุดงานกลุ่มละ ๖ วัน เป็นวิธีการการลดกำลังการผลิตโดยเฉลี่ยการใช้แรงงานให้มีจำนวนน้อยลง จึงเป็นการหยุดกิจการบางส่วนวิธีหนึ่ง เมื่อเป็นการลดกำลังการผลิตโดยมีระยะเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร คือในระหว่างวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และระหว่างวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ และโจทก์ได้แบ่งคนงานทั้งหมดออกเป็น ๓ กลุ่ม สลับกันหยุดงานเท่า ๆ กัน โดยในการหยุดงานครั้งแรกให้ลูกจ้างกลุ่มแรกหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๒๒ ถึงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๔๕ ลูกจ้างกลุ่มที่สองหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และลูกจ้างกลุ่มที่สามหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๖ ถึงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ส่วนการหยุดงานครั้งที่สองตั้งแต่วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ ก็ได้ให้ลูกจ้างสลับกันหยุดเช่นเดียวกับการหยุดงานในครั้งแรก โดยไม่ปรากฏว่าโจทก์เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโดยให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดหรือลูกจ้างกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดหยุดงานเป็นการเฉพาะ ย่อมถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๒๘/๒๕๔๗ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างได้รับคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลง หากยังคงผลิตสินค้าในปริมาณเดิม เห็นได้ว่าไม่สามารถจำหน่ายสินค้าได้หมด โดยเฉพาะปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ไม่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามความต้องการของตลาดได้ การที่นายจ้างลดการผลิตลง โดยให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงาน จึงเข้าข่ายตามมาตรา ๗๕

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๒๘/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๖ กรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างในวันที่โจทก์สั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวที่ยังขาดอยู่ร้อยละ ๕๐ ให้ผู้ร้องเป็นเงิน ๗๔๔,๒๓๘ บาท จ่ายค่าจ้างในวันที่โจทก์ให้ลูกจ้างหยุดงานโดยลูกจ้างขอลางานโดยไม่ขอรับค่าจ้าง ๗๒ คน เป็นเงิน ๑๗๓,๖๘๓ บาท รวมเป็นเงิน ๙๑๗,๙๒๑ บาท โจทก์เห็นว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลย (พนักงานตรวจแรงงาน) ให้การว่า เหตุที่ทำให้เกิดการหยุดกิจการชั่วคราวเกิดจากการบริหารจัดการของโจทก์โดยตรงและโจทก์สามารถหลีกเลี่ยงหรือป้องกันได้

จึงมิใช่เหตุสุดวิสัย โจทก์ยังคงมีการผลิตอย่างต่อเนื่อง เพียงแต่กำหนดจำนวนลูกจ้างให้เหมาะสมต่อการผลิต เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย มิได้มีการหยุดกิจการชั่วคราวทั้งหมดหรือบางส่วน การให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานและจ่ายค่าจ้างครั้งหนึ่ง จึงไม่ใช่กรณีที่โจทก์มีความจำเป็นตามมาตรา ๗๕ ศาลแรงงานกลางเห็นว่าเหตุดังกล่าวเป็นเหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕ พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ต้องประสบวิกฤตการณ์ในการดำเนินกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ส่งผลกระทบกระเทือนแก่กิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงจนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว อันเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนทำงานเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ เพื่อให้นายจ้างมีโอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นให้หมดไปหรือบรรเทาลง เมื่อได้รับความมาจากข้อเท็จจริงที่คู่ความแถลงรับกันว่า โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างมีปัญหาด้านเทคโนโลยี ไม่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามความต้องการของตลาด โจทก์ได้รับคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลงจากปี ๒๕๔๔ ที่มีคำสั่งซื้อเฉลี่ยไตรมาสละ ๒๕ ล้านบาท โดยในปี ๒๕๔๕ ไตรมาสที่ ๒ ที่ ๓ มีคำสั่งซื้อ ๘ ล้านบาท ไตรมาสที่ ๔ มีคำสั่งซื้อ ๖.๖ ล้านบาท ปี ๒๕๔๖ ไตรมาสที่ ๑ มีคำสั่งซื้อ ๑๑ ล้านบาท ไตรมาสที่ ๒ มีคำสั่งซื้อ ๙ ล้านบาท ไตรมาสที่ ๓ มีคำสั่งซื้อ ๖.๕ ล้านบาท และปรากฏตามหนังสือของโจทก์ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๔๖ ถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาว่าโจทก์กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานแบ่งเป็นปีละ ๔ ไตรมาส เริ่มต้นไตรมาสที่ ๑ ในเดือนตุลาคม และสิ้นสุดไตรมาสที่ ๔ ในเดือนกันยายน ไตรมาสที่ ๑ ของปี ๒๕๔๕ เริ่มต้นเดือนตุลาคม ๒๕๔๔ จึงเห็นได้ว่าตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๔๕ ซึ่งอยู่ในไตรมาสที่ ๒ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๔๖ ซึ่งอยู่ในไตรมาสที่ ๓ โจทก์ได้รับคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลงมากเมื่อเทียบกับในปี ๒๕๔๔ ดังนั้นตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๔๕ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๔๖ หากโจทก์ยังคงผลิตสินค้าในปริมาณเดิมเท่ากับที่ลูกค้ามีคำสั่งซื้อในปี ๒๕๔๔ คือไตรมาสละ ๒๕ ล้านบาท ก็เห็นได้ชัดว่าโจทก์ไม่สามารถจำหน่ายสินค้าได้หมดอย่างแน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสินค้าของโจทก์มีปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ไม่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามความต้องการของตลาดได้ หากยังคงผลิตออกมาก็ไม่มีตลาดรองรับ ย่อมเสี่ยงต่อการขาดทุนอันส่งผลกระทบอย่างมากต่อสถานะการเงินและความคงอยู่ของกิจการโจทก์ การที่โจทก์ลดการผลิตลงจึงเป็นความจำเป็นโดยเหตุที่มีเหตุสุดวิสัย และการที่โจทก์ลดการผลิตลงด้วยการให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานเป็นกรณีที่โจทก์ไม่ให้ลูกจ้างบางส่วนทำงาน มีผลเท่ากับโจทก์หยุดการผลิตบางส่วนซึ่งทำให้ผลผลิตลดลงอันเป็นการหยุดกิจการในส่วนที่ต้องลดการผลิตนั้น จึงเป็นการหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราว การที่โจทก์ให้ลูกจ้างสลับกันหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ครั้งหนึ่ง (เท่ากับร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงาน) ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๔๕ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๔๖ ซึ่งอยู่ในระหว่างที่โจทก์ได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงมากจึงเป็นการปฏิบัติตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง โดยชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์ไม่ได้แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลางไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยพิพากษายืน

๑๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓๑๓-๙๙๗๖/๒๕๔๗ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างประกาศหยุดกิจการชั่วคราวเป็นช่วงๆ รวม ๔ ครั้ง (รวม ๓๓ วัน) โดยทุกแผนกยังคงจัดให้มีลูกจ้างบางส่วนทำงานตามความมากน้อยของปริมาณงาน นายจ้างลดการผลิตและลดการส่งออกจริงมากกว่า ๑๐ เท่าของมูลค่าที่เคยส่งออก เพื่อดำรงสถานะของบริษัทให้อยู่รอดต่อไป จึงเป็นการหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ , เบี้ยชยันไม่ใช่สิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พนักงานตรวจแรงงานไม่รับวินิจฉัยจึงชอบแล้ว

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๖๖๔ คน (ลูกจ้าง) ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๒ ที่ ๓๒/๒๕๔๖ กรณีที่มีคำสั่งว่าโจทก์กับพวกไม่มีสิทธิได้รับเงินตามคำร้อง โจทก์กับพวกเห็นว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากเบี้ยชยันถือเป็นเงินอย่างหนึ่งอย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างไม่ชอบด้วยมาตรา ๗๕ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ระหว่างวันที่ ๒๓ มิถุนายน - ๒๓ กันยายน ๒๕๔๖ จำเลยที่ ๒ นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว จึงประกาศหยุดกิจการชั่วคราวรวม ๔ ครั้ง (รวม ๓๓ วัน) โดยให้มีการหยุดงานในทุกแผนกแต่ยังคงจัดให้มีลูกจ้างบางส่วนทำงานตามความมากน้อยของปริมาณงานที่มีให้ลูกจ้างทำ จำนวนลูกจ้างที่ทำงานในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวมีจำนวนเปลี่ยนแปลงไปตามประกาศตลอดระยะเวลาหยุดงานจะมีลูกจ้างทำงานเฉลี่ยวันละ ๒๐๐ คนเศษ จากจำนวนทั้งหมด ๑,๔๐๐ คน หัวหน้าแผนก หัวหน้าไลน์ หัวหน้าชั้น เป็นผู้คัดเลือกลูกจ้างให้ทำงาน จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินให้โจทก์กับพวกร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างในวันทำงาน และจ่ายค่าครองชีพ ค่าอาหาร แต่ไม่ได้จ่ายเบี้ยชยัน กรณีดังกล่าวถือว่านายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา ๗๕ แล้ว คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่มีเหตุเพิกถอนพิพากษายกฟ้อง โจทก์กับพวกอุทธรณ์ ศาลฎีกาวินิจฉัยประเด็นอุทธรณ์ของโจทก์ว่าการที่นายจ้างให้หัวหน้างานคัดเลือกลูกจ้างบางคนเข้าทำงานแล้วให้โจทก์ทั้ง ๖๖๔ คน หยุดงาน ชัดต่อมาตรา ๗๕ นั้น เห็นว่า ในชั้นยื่นคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานทำการสอบสวนในประเด็นเดี๋ยวนายจ้างมีความจำเป็นถึงขนาดที่ต้องหยุดกิจการบางส่วนหรือไม่แล้ววินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๒ นายจ้างได้ลดการผลิตและลดการส่งออกจริง จำเลยที่ ๒ จึงมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว และในคำฟ้องบรรยายว่าจำเลยที่ ๒ ไม่มีคำสั่งซื้อจากต่างประเทศไม่เป็นความจริง การรับฟังข้อเท็จจริงของพนักงานตรวจแรงงานไม่ชอบ ดังนี้ คดีทั้งในชั้นสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงานและในชั้นศาลแรงงานกลางจึงไม่มีประเด็นว่าวิธีการหยุดกิจการชั่วคราวที่จำเลยที่ ๒ นายจ้าง ยังคงให้มีการทำงานทุกแผนกในสายการผลิตเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ หรือไม่ อุทธรณ์ของโจทก์กับพวกเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ พิพากษายืน

ประเด็นเบี้ยชยัน ศาลฎีกาเห็นว่า เบี้ยชยันเป็นเงินที่นายจ้างนำมาจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีสิทธิได้รับเบี้ยชยันต้องเป็นผู้ไม่ขาดงาน ไม่ลางาน ไม่มาทำงานสาย เบี้ยชยันจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่างหากจากอัตราค่าจ้างปกติ เป็นเงินตอบแทนความขยัน ไม่ใช่

ตอบแทนการทำงานโดยตรง จึงไม่ใช่ค่าจ้างอันเป็นเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลแรงงานกลางพิพากษามาชอบแล้ว อุทธรณ์โจทก์ ฟังไม่ขึ้น

๑๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๖๖-๒๔๐๖/๒๕๔๖

เรื่อง นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าจำนวนมาก หากนายจ้างยังคงผลิตสินค้าอยู่ก็ไม่แน่นอนว่าจะจำหน่ายสินค้าได้หรือไม่ ย่อมเสี่ยงต่อการขาดทุนอันจะส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงินและความคงอยู่ของกิจการซึ่งอยู่ในระหว่างฟื้นฟูกิจการ แม้ต่อมาภายหลังนายจ้างจะได้รับชดใช้ค่าเสียหายบางส่วนจากลูกค้า ก็เป็นจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับความเสียหายที่นายจ้างได้รับ จึงไม่เป็นการลบล้างความจำเป็นที่นายจ้างมีอยู่แต่อย่างใด กรณีย่อมถือได้ว่าเป็นความจำเป็นตามความหมายของมาตรา ๗๕ แล้ว

โจทก์ทั้ง ๔๔๑ คน ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าจ้างค้างชำระตลอดเวลาที่จำเลยทั้งสองให้โจทก์ทั้งหมดหยุดงานพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัดจนกว่าจะชำระเสร็จ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ในฐานะผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการของจำเลยที่ ๑ ชำระเงินแก่โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๔๔๑ ในจำนวนเงินตามบัญชีท้ายคำพิพากษาพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ เป็นบัญญัติให้สิทธิแก่นายจ้างที่ประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจให้สามารถหยุดการดำเนินกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนไว้ชั่วคราวเพื่อให้โอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปหรือบรรเทาลงได้ ฉะนั้น เมื่อลูกค้าของจำเลยที่ ๑ ยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้าจากจำเลยที่ ๑ เป็นจำนวนมาก หากจำเลยที่ ๑ ยังคงผลิตสินค้าดังกล่าวต่อไป ก็ไม่แน่นอนว่าจำเลยที่ ๑ จะจำหน่ายสินค้าดังกล่าวได้หรือไม่ และในการผลิตต้องมีเงินลงทุนทั้งในด้านวัตถุดิบและค่าแรงงาน ย่อมเสี่ยงต่อการขาดทุนอันจะส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงินและความคงอยู่ของกิจการจำเลยที่ ๑ ซึ่งอยู่ในระหว่างฟื้นฟูกิจการ กรณีย่อมถือได้ว่าเป็นความจำเป็นตามความหมายของมาตรา ๗๕ แล้ว แม้ต่อมาภายหลังจำเลยที่ ๑ จะได้รับชดใช้ค่าเสียหายบางส่วนจากลูกค้าก็เป็นจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับความเสียหายที่จำเลยที่ ๑ ได้รับ จึงไม่เป็นการลบล้างความจำเป็นที่จำเลยที่ ๑ มีอยู่แต่อย่างใด และบทบัญญัติแห่งมาตรา ๗๕ ดังกล่าวเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้าง โดยถือเป็นการคุ้มครองนายจ้างเพื่อให้กิจการของนายจ้างคงอยู่ได้ต่อไป และในขณะเดียวกันลูกจ้างก็จะได้รับประโยชน์ไปในตัวด้วย โดยได้รับการคุ้มครองให้ได้รับค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่นายจ้างสั่งหยุดงาน บทกฎหมายดังกล่าวมิใช่มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองแต่เฉพาะลูกจ้างดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัย ฉะนั้น การที่จำเลยที่ ๑ ประกาศให้ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้งหมด หยุดงานชั่วคราวรวม ๔ ครั้ง เป็นเวลา ๑๐๙ วัน เพื่อรอคำสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าหรือหาลูกค้ารายใหม่ทดแทน โดยจำเลยทั้งสองจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานแก่โจทก์ทั้งหมดแล้ว การประกาศหยุดงาน

ดังกล่าวขอด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ แล้ว พินิจพิจารณากลับ ให้ยกฟ้อง โจทก์ทั้งหมด

๑๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๙๓/๒๕๔๓ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างประสบปัญหาด้านการตลาด คำสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก ทำให้ส่วนการประกอบมีคำสั่งซื้อลดลง ถือว่าเป็นเหตุจำเป็นที่โจทก์สามารถสั่งให้หยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างที่ทำงานในส่วนการประกอบหยุดงานชั่วคราว ๒ เดือน โดยนายจ้างได้จ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๐ เบี้ยขยันและค่าอาหารบวกรวมแล้วประมาณร้อยละ ๘๐ ของค่าจ้าง นับว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างอยู่แล้ว จึงขอด้วยมาตรา ๗๕

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีที่ ๐๐๗/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ กรณีที่มีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวของโจทก์ไม่ชอบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ให้โจทก์จ่ายเงินค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอจำนวน ๑๘๐ คน เป็นเงิน ๓๓๕,๔๕๖.๑๔ บาท ซึ่งโจทก์เห็นว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวชอบตามมาตรา ๗๕ พินิจพิจารณาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน(จำเลย) จำเลยอุทธรณ์ว่า การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ นั้น มุ่งถึงตัวกิจการงานเป็นสาเหตุ มิได้มุ่งถึงให้เลือกปฏิบัติกับบุคคล การที่โจทก์สั่งให้ลูกจ้างของโจทก์บางส่วนหยุดงานเป็นการชั่วคราว โดยพิจารณาถึงคนมิใช่พิจารณาจากงาน จึงไม่เป็นสาเหตุให้โจทก์สั่งให้หยุดกิจการชั่วคราวได้นั้น ศาลฎีกา เห็นว่า เหตุจำเป็นของโจทก์ในคดีนี้มีมูลเหตุมาจากงานที่ส่วนการประกอบลดน้อยลง ซึ่งก็มีผลโดยตรงถึงคน คือมีงานไม่เพียงพอให้ลูกจ้างในส่วนดังกล่าวทำ เมื่อโจทก์ประสบปัญหาด้านการตลาด คำสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก ทำให้ส่วนการประกอบมีคำสั่งซื้อลดลง ถือว่าเป็นเหตุจำเป็นที่โจทก์สามารถสั่งให้หยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้ การที่โจทก์สั่งให้ลูกจ้างที่ทำงานในส่วนการประกอบหยุดงานชั่วคราว ๒ เดือน จึงขอด้วยมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้วซึ่งในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวนั้น นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง แต่โจทก์ได้จ่ายค่าจ้างอัตราร้อยละ ๗๐ ของค่าจ้างในวันทำงาน เบี้ยขยันเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และค่าอาหารเดือนละ ๔๘๐ บาท รวมแล้วประมาณร้อยละ ๘๐ ของค่าจ้าง นับว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างอยู่แล้ว โจทก์จึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างปกติเต็มจำนวนให้แก่ลูกจ้างที่โจทก์สั่งให้หยุดงานชั่วคราวอีก อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น พินิจพิจารณายืน

๑๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๘๐-๘๘๘๖/๒๕๔๒

เรื่อง นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวและจ่ายเงินร้อยละ ๕๐ ให้แก่กรรมการลูกจ้าง ไม่ถือว่า นายจ้างฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

คดีนี้ผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาตศาลเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยอ้างเหตุว่าภาวะเศรษฐกิจของผู้ร้องตกต่ำอย่างรุนแรงและไม่มีความให้ทำ จำเป็นต้องลดพนักงานลง คดีอยู่ในระหว่างสืบพยานผู้ร้อง ผู้ร้องจึงต้องขอเปลี่ยนแปลงคำสั่งเดิมที่ให้กรรมการลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวเป็นให้หยุดกิจการบางส่วน จึงขออนุญาตจ่ายค่าจ้างให้กรรมการลูกจ้างจำนวนครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ได้รับ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่า ตามคำร้องไม่ใช่กรณีขอให้ศาลมีคำสั่งลงโทษกรรมการลูกจ้าง จึงไม่ใช่กรณีที่จะใช้สิทธิทางศาลและไม่เป็นการโต้แย้งสิทธิให้ยกคำร้อง ผู้ร้องอุทธรณ์ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า บทบัญญัติในมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่งดังกล่าว มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ต้องประสบวิกฤตการณ์ในการดำเนินกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ส่งผล

กระทบกระเทือนแก่กิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงจนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวอันเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนทำงานเป็นการชั่วคราวโดยไม่เลือกปฏิบัติว่าลูกจ้างที่จะให้หยุดทำงานชั่วคราวนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ นายจ้างมีโอกาสแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นให้หมดไปหรือบรรเทาลง แต่นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินแก่ ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการชั่วคราวเพียงไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อน นายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน อย่างไรก็ดี แม้กฎหมายจะให้สิทธิแก่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ได้ กฎหมายก็ไม่ได้ยอมให้นายจ้างกระทำไปโดยอิสระ แต่ได้กำหนด มาตรการควบคุมไว้ในมาตรา ๗๕ วรรคสอง ว่าก่อนจะหยุดกิจการชั่วคราว นอกจากจะให้นายจ้างต้องแจ้ง ลูกจ้างให้รู้ล่วงหน้าเพื่อจะได้มีเวลาเตรียมตัววางแผนแก้ไขไม่ได้รับความเสียหายในช่วงหยุดทำงานชั่วคราวแล้ว ยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าด้วย เพื่อให้พนักงาน ตรวจแรงงานใช้อำนาจที่มีอยู่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๙ คอยตรวจสอบ ข้อเท็จจริงและควบคุมนายจ้างให้ปฏิบัติตามอย่างโปร่งใสและถูกต้องตามมาตรา ๗๕ หากปรากฏในภายหลังว่า นายจ้างกล่าวอ้างยกเหตุจำเป็นต้องหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ เป็นความเท็จเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง ลูกจ้างก็ ขอบจะใช้สิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานเรียกค่าเสียหายรวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หากมีตามสัญญาจ้างหรือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากนายจ้างได้

บทบัญญัติมาตรา ๗๕ ดังกล่าวจึงมีเจตนารมณ์แตกต่างอย่างชัดเจนจากบทบัญญัติมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งมีเจตนารมณ์ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นกรรมการ ลูกจ้างโดยเฉพาะให้พ้นจากการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งจากนายจ้างด้วยการเลิกจ้างลดค่าจ้างลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดที่อาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถ ทนทำงานอยู่ต่อไปได้ อันเป็นสถานการณ์ปกติของนายจ้างไม่ใช่กรณีที่นายจ้างประสบวิกฤตการณ์จน จำเป็นต้องหยุดการดำเนินกิจการไว้ชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ ข้างต้นที่ผู้ร้องนายจ้างในคดีนี้อ้างว่ามีความ จำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวโดยสาเหตุที่มีไข้เหตุสุดวิสัย และขอจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างทั้งเจ็ดซึ่งเป็น กรรมการลูกจ้างร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับจึงเป็นการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง ซึ่งไม่ต้องด้วยมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่จะต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อนกรณีตามคำร้องยังถือไม่ได้ว่าผู้ร้องถูกโต้แย้งสิทธิ และไม่ใช้กรณีที่ผู้ร้องจะใช้สิทธิทางศาล ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ยกคำร้องขอแล้ว พิพากษายืน

กรณีไม่เข้าข่าย

๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๕๔/๒๕๖๐ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างเนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างไม่เข้าข่ายมาตรา ๗๕ นายจ้างนำคดีไปฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โดยไม่นำเงินตามคำสั่งไปวางศาล การที่ศาลแรงงานมีคำสั่งไต่สวนและมีคำสั่งไม่รับคำฟ้อง จึงชอบแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี กรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างรวมเป็นเงิน ๒๐๙,๗๖๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย โจทก์ไม่เห็นด้วยเนื่องจากโจทก์ประกาศหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ และจ่ายเงินให้ลูกจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างแล้ว การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างตามปกติจึงไม่ชอบขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวของจำเลย และโจทก์ยื่นคำร้องขอยกเว้นการวางเงินตามคำสั่งจำเลยเนื่องจากโจทก์อยู่ระหว่างดำเนินการขอฟื้นฟูกิจการ ขอให้ไต่สวนและมีคำสั่งอนุญาตตามคำร้อง ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว มีคำสั่งไต่สวนและยกคำร้อง และมีคำสั่งไม่รับฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้นก่อนจึงจะฟ้องคดีได้ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มุ่งถึงสิทธิของลูกจ้างที่ได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จากนายจ้างโดยเร็วเมื่อลูกจ้างชนะคดี อันเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างหน่วงเหนี่ยวการชำระเงินให้แก่ลูกจ้างล่าช้า ซึ่งเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องนำมาวางศาลเมื่อฟ้องคดีขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวเป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับ มิใช่ค่าฤชาธรรมเนียมที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๗ กำหนดให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระเมื่อฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแต่อย่างใด ที่ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งให้ไต่สวนและยกคำร้องขอยกเว้นการวางเงินและมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องของโจทก์จึงชอบแล้ว พิพากษายืน

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๐๑/๒๕๕๖ (ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ความจำเป็นของนายจ้าง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อกรประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก มิใช่แต่เพียงความจำเป็นทั่วไปเล็กน้อยซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อกรกิจการของนายจ้างมากนัก ดังนั้น การที่นายจ้างอ้างว่าประสบปัญหาการสั่งซื้อและนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศล่าช้านั้นเป็นปัญหาในการบริหารจัดการของโจทก์เอง นายจ้างควรวางแผนการบริหารกิจการให้ลูกจ้างได้ทำงานต่อเนื่อง มิใช่การเร่งทำงานล่วงเวลาแล้วหยุดกิจการในเวลาต่อมาเนื่องจากไม่มีงานทำ ซึ่งหากนายจ้างบริหารจัดการธุรกิจได้ดีแล้วย่อมไม่ต้องหยุดกิจการ กรณีไม่เข้าข่ายหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

คดีนี้โจทก์ฟ้องจำเลยที่ ๑ ในฐานะพนักงานตรวจแรงงานผู้ออกคำสั่ง จำเลยที่ ๒ ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน ในฐานะผู้มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ ๓๑/ ๒๕๔๘ และ ๑๔/๒๕๔๘ กรณีที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างส่วนที่ขาดอยู่ร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงาน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๓๑/๒๕๔๘ และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ ๑๔/๒๕๔๘ จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่าในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุจริตวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงาน...ความจำเป็นของนายจ้างที่ยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติดังกล่าวนี้จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมากทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มิใช่แต่เพียงความจำเป็นทั่วไปเล็กน้อยซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างมากนัก คดีนี้ โจทก์หยุดกิจการชั่วคราวของแผนกเย็บวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๘ แผนกบรรจุหีบห่อวันที่ ๒๕,๒๗ และ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ ทั้งที่วันที่ ๑๓-๑๖ มิถุนายน ๒๕๔๘ แผนกเย็บทำงานล่วงเวลา และวันที่ ๑๔-๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๘ แผนกบรรจุหีบห่อทำงานล่วงเวลา อันแสดงให้เห็นว่า การที่โจทก์อ้างว่าประสบปัญหาการสั่งซื้อและนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศล่าช้าขึ้นเป็นปัญหาในการบริหารจัดการของโจทก์เอง ซึ่งหากโจทก์สามารถบริหารจัดการธุรกิจได้ดีแล้วโจทก์ย่อมไม่ต้องหยุดกิจการ ในช่วงเวลาหลังจากที่ลูกจ้างในแผนกที่หยุดกิจการต้องทำงานล่วงเวลา โจทก์ควรวางแผนการบริหารกิจการของโจทก์ให้ลูกจ้างได้ทำงานต่อเนื่อง มิใช่การเร่งทำงานล่วงเวลาแล้วหยุดกิจการในเวลาต่อมาเนื่องจากไม่มีงานทำ ดังนั้น สาเหตุการหยุดกิจการของโจทก์จึงมิใช่สาเหตุที่จำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง ที่จำเลยทั้งสองมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างส่วนที่ขาดอยู่ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานจึงชอบแล้ว พิพากษากลับให้ยกฟ้อง

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๓๑/๒๕๕๓ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ความจำเป็นของนายจ้าง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก เมื่อนายจ้างอ้างยอดสั่งซื้อลดลงซึ่งไม่มีความแน่นอน แม้จะอ้างว่าลูกค้าจะสั่งซื้อสินค้าเป็นรายสัปดาห์ นายจ้างจะทราบการสั่งซื้อล่วงหน้าเพียง ๓ วัน ถึง ๕ วันก็ตาม ก็เป็นเรื่องปกติของการค้าที่อาจจะไม่มีความไม่แน่นอนบ้าง ควรจะต้องวางแผนการบริหารกิจการล่วงหน้า มิใช่ให้นำสาเหตุดังกล่าวมาสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเป็นบางวันเป็นระยะ ๆ เช่นนี้ กรณียังมีเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๒๐/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๔๘ กรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างกับพวกรวม ๗๓ คน เป็นค่าจ้างในวันที่สั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวส่วนที่ขาดอยู่ร้อยละห้าสิบเป็นเงิน ๖๙,๒๓๗.๕๐ บาท โจทก์ให้เห็นฟ้องด้วย จำเลยให้การว่า โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องเนื่องจากโจทก์ทราบคำสั่งจำเลยนำคดีมาฟ้องเลยกำหนดเวลาสามสิบวัน คดีจึงถึงที่สุด การที่โจทก์ให้ลูกจ้างกับพวกหยุดทำงานเฉพาะบางวันมิใช่เป็นการหยุดชั่วคราว การที่โจทก์แจ้งการหยุดทำงานให้

ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเพียงหนึ่งวันหรือสองวัน เป็นการแจ้งโดยกะทันหัน และการที่โจทก์ไม่ได้แจ้งคำสั่งการหยุดงานให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้า คำสั่งของโจทก์ที่ให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวจึงไม่ชอบ ต่อมาจำเลยแถลงสละประเด็นเรื่องอำนาจ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน (จำเลย) จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง เป็นกฎหมายที่ต้องการคุ้มครองนายจ้างในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวแต่นายจ้างยังมีความประสงค์จะประกอบกิจการของตนอีกต่อไปเพื่อเป็นการบรรเทาค่าใช้จ่ายของนายจ้างจึงให้นายจ้างรับภาระจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดงานเพียงครั้งเดียวแทนที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนในระหว่างที่หยุดกิจการนั้น แต่ในขณะเดียวกันก็ถือว่าเป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างด้วย เพราะหากไม่มีบทบัญญัติดังกล่าวนายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในด้านแรงงานทั้งหมดได้จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างทำให้ลูกจ้างต้องตกงานขาดรายได้และได้รับความเดือดร้อน สำหรับความจำเป็นของนายจ้างที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัตินี้จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มิใช่เป็นแต่เพียงความจำเป็นทั่ว ๆ ไป เล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างมากนัก อีกทั้งระยะเวลาในการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นดังกล่าวจะต้องมีกำหนดเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร ข้อเท็จจริงรับฟังยุติได้ว่าในระหว่างวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๗ โจทก์สั่งให้ลูกจ้างกับพวกรวม ๗๓ คน หยุดทำงานชั่วคราวเป็นบางวันเป็นระยะ ๆ โดยเดือนมีนาคม ๒๕๔๗ หยุดทำงานรวม ๔ วัน คือวันที่ ๑๕, ๒๐, ๒๒ และ ๒๓ เดือนเมษายน ๒๕๔๗ หยุดทำงาน ๑ วัน คือวันที่ ๑๙ เดือนพฤษภาคม ๒๕๔๗ หยุดทำงานรวม ๖ วัน คือวันที่ ๑๔, ๑๕, ๑๗, ๑๘, ๒๒ และ ๒๔ เดือนมิถุนายน ๒๕๔๗ หยุดทำงานรวม ๙ วัน คือวันที่ ๑, ๕, ๗, ๘, ๑๑, ๑๔, ๑๕, ๑๙, และ ๒๑ การหยุดทำงานชั่วคราวดังกล่าวโจทก์แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเพียงหนึ่งหรือสองวันเท่านั้น และสาเหตุที่โจทก์ให้ลูกจ้างหยุดงานเนื่องจากลูกจ้างสั่งซื้อสินค้าลดลงลักษณะการสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวของโจทก์ดังกล่าวเป็นการหยุดงานเป็นบางวันเป็นระยะ ๆ ตามที่โจทก์อ้างว่าโจทก์ประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าลดลงซึ่งไม่มีความแน่นอน แม้โจทก์จะอ้างว่าลูกค้าจะสั่งซื้อสินค้าเป็นรายสัปดาห์ โจทก์จะทราบการสั่งซื้อล่วงหน้าเพียง ๓ วัน ถึง ๕ วันก็ตาม ก็เป็นเรื่องปกติของการค้าที่อาจจะมีความไม่แน่นอนบ้าง โจทก์ควรจะต้องวางแผนการบริหารกิจการของโจทก์ล่วงหน้ามิใช่สาเหตุดังกล่าวมาสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเป็นบางวันเป็นระยะ ๆ เช่นนี้ ตามข้อเท็จจริงซึ่งโจทก์อ้างนั้นยังมีเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้แต่อย่างใด คำสั่งของจำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานที่ให้โจทก์จ่ายค่าจ้างส่วนที่ขาดอยู่ร้อยละห้าสิบแก่ลูกจ้างชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น พิพากษากลับให้ยกฟ้อง

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๐๓ - ๖๗๕๒/๒๕๔๗

เรื่อง ความจำเป็นของนายจ้าง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก เมื่อนายจ้างให้คนอื่นเช่าอาคาร ที่ดิน และเครื่องจักร เดือนละ

๕๐๐,๐๐๐ บาท แล้วประกาศให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒ ครั้งๆ ละ ๑ เดือน นายจ้างหามีเจตนาที่จะประกอบกิจการอย่างแท้จริงอีกต่อไปไม่ จึงมิใช่เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง

โจทก์ทั้ง ๕๐ จำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างค้างให้โจทก์กับพวกร้อยละห้าสิบของค่าจ้างของโจทก์แต่ละคน พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งห้าสิบเพิ่ม พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ในต้นเงินค่าจ้างของโจทก์แต่ละคนนับแต่วันถัดจากวันฟ้อง (วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๕) จนกว่าจะชำระเสร็จสิ้น จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า ความจำเป็นของนายจ้างที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ จึงเห็นสมควรวินิจฉัยเสียก่อนว่า ตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาข้างต้นเป็นการหยุดกิจการทั้งหมดเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่งหรือไม่ เห็นว่า การที่จำเลยให้บริษัท ย. จำกัด เข้าอาคารโรงงาน โรงอาหาร โกดังเก็บสินค้า และที่ดินรอบอาคารที่ตั้งบริษัทจำเลย รวมทั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดของจำเลย เพื่อให้บริษัทดังกล่าวใช้ผลิตเครื่องปรับอากาศและอุปกรณ์ทำความเย็นอันเป็นผลิตภัณฑ์ที่จำเลยเคยผลิตอยู่ก่อนแทนจำเลยนั้น จำเลยจึงไม่มีกิจการผลิตเครื่องปรับอากาศอันเป็นกิจการหลักที่จะดำเนินการต่อไป แม้จำเลยจะยังคงดำเนินกิจการต่อไปโดยเปลี่ยนไปเป็นประกอบกิจการโรงงานจำพวกที่ ๒ นับตั้งแต่วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๓ หลังวันให้เข้าโรงงานไปเพียงวันเดียวก็ตาม แต่ก็เป็นการผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศส่งจำหน่ายให้บริษัท ย. จำกัด แห่งเดียว หลังให้เข้าโรงงานจำเลยคงมีลูกจ้างเหลืออยู่จำนวน ๙๕ คน ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยไว้และยังตกลงกันไม่ได้ ประกอบกับอาคารโรงงานที่จำเลยผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศเป็นอาคารโรงงานก่อด้วยสังกะสีล้อมรอบอันมีลักษณะไม่ถาวร และในระหว่างวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๓ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๔ จำเลยเคยประกาศให้ลูกจ้างทั้งหมดหยุดงานไปครั้งหนึ่งแล้วด้วยสาเหตุคำสั่งซื้อลดน้อยลง เมื่อลูกจ้างทั้งหมดรวมทั้งโจทก์ทั้งห้าสิบกลับเข้าทำงานในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ จำเลยก็ได้ประกาศให้ลูกจ้างทั้งหมดหยุดงานในระหว่างวันที่ ๒ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ อีก อ้างเหตุผลว่าคำสั่งซื้อน้อยมาก จำเลยไม่มีงานให้ทำ ย่อมแสดงให้เห็นว่า นับตั้งแต่จำเลยให้บริษัท ย. จำกัด เข้าโรงงานทั้งหมดแล้ว จำเลยคงประสงค์ที่จะได้รายได้หลักจากค่าเช่าเดือนละ ๕๐๐,๐๐๐ บาท เท่านั้น จำเลยหามีเจตนาที่จะประกอบกิจการอย่างแท้จริงอีกต่อไปไม่ การที่จำเลยประกาศให้โจทก์ทั้งห้าสิบหยุดงานระหว่างวันที่ ๒ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ จึงมิใช่เป็นการหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามความหมายของมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่งที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นศาลฎีกาเห็นด้วยในผล อุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าสิบสำนวนฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๖๐/๒๕๔๘ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างให้ลูกจ้าง ๔๔๔ คน หยุดงาน ๑๗ ครั้งๆ ละไม่เกิน ๒ วัน รวม ๓๑ วัน ลักษณะการสั่งให้หยุดงานชั่วคราวดังกล่าวเป็นการหยุดงานตามที่นายจ้างคาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกจ้างซึ่งไม่มีความแน่นอน ประกอบกับนายจ้างมีปัญหาด้านแรงงานกับลูกจ้างและ

บางครั้งขาดวัตถุประสงค์เนื่องจากไม่ได้กักตุนวัตถุดิบไว้ การหยุดงานชั่วคราวดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของนายจ้างเองที่ขาดการวางแผนงานที่ดีและมีปัญหาด้านแรงงาน มิใช่เป็นเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ ๑๔/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๖ ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้องโจทก์ โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง เป็นกฎหมายที่ต้องการคุ้มครองนายจ้างในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวแต่นายจ้างยังมีความประสงค์จะประกอบกิจการของตนอีกต่อไปเพื่อเป็นการบรรเทาค่าใช้จ่ายของนายจ้างจึงให้นายจ้างรับภาระจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดงานเพียงครั้งเดียวแทนที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนในระหว่างที่หยุดกิจการนั้น แต่ในขณะเดียวกันก็ถือว่าเป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างด้วย เพราะหากไม่มีบทบัญญัติดังกล่าว นายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในด้านแรงงานทั้งหมดได้จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างทำให้ลูกจ้างต้องตกงานขาดรายได้และได้รับความเดือดร้อน สำหรับความจำเป็นของนายจ้างที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติดังกล่าวนี้จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มิใช่เป็นแต่เพียงความจำเป็นทั่ว ๆ ไป เล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างมากนัก อีกทั้งระยะเวลาในการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นดังกล่าวจะต้องมีกำหนดเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร ข้อเท็จจริงรับฟังยุติได้ว่า ในระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โจทก์มีคำสั่งให้ลูกจ้างบางส่วนรวม ๔๔๔ คน หยุดงานชั่วคราวเป็นระยะ ๆ จำนวน ๑๗ ครั้ง ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๒ วัน รวม ๓๓ วัน แม้โจทก์จะอ้างว่า ยอดสั่งซื้อสินค้าลดลงก็ตาม ลักษณะการสั่งให้หยุดงานชั่วคราวของโจทก์ดังกล่าวเป็นการหยุดงานตามที่โจทก์คาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกจ้างซึ่งไม่มีความแน่นอน ประกอบกับโจทก์มีปัญหาด้านแรงงานกับลูกจ้างและบางครั้งโจทก์ขาดวัตถุดิบเนื่องจากไม่ได้กักตุนวัตถุดิบไว้ ความจำเป็นในการหยุดงานชั่วคราวของโจทก์ดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของโจทก์เองที่ขาดการวางแผนงานที่ดีและมีปัญหาด้านแรงงาน มิใช่เป็นเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้แต่อย่างใด คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ ชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๕๖/๒๕๔๘ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงาน ๒๓ ครั้งๆ ละไม่เกิน ๒ วัน รวม ๓๗ วัน อ้างยอดสั่งซื้อสินค้าลดลง แต่ความจำเป็นเนื่องมาจากการบริหารจัดการของนายจ้างเองที่ขาดการวางแผน มิใช่ความจำเป็นถึงขนาด ไม่เข้าข่ายหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๓๓/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างส่วนที่ค้างอยู่ในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงานตามปกติ จำนวน ๑,๖๖๐,๖๗๑ บาท โจทก์ไม่เห็นพ้องด้วยเนื่องจากคำสั่งซื้อโจทก์ลดลงมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง เป็นกฎหมายที่ต้องการคุ้มครองนายจ้างในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวแต่นายจ้างยังมีความประสงค์จะประกอบกิจการของตนอีกต่อไปเพื่อเป็นการบรรเทาค่าใช้จ่ายของนายจ้างจึงให้นายจ้างรับภาระจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการหยุดงานเพียงครั้งเดียวแทนที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนในระหว่างที่หยุดกิจการนั้น แต่ในขณะเดียวกันก็ถือว่าเป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างด้วย เพราะหากไม่มีบทบัญญัติดังกล่าวนายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในด้านแรงงานทั้งหมดได้จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างทำให้ลูกจ้างต้องตกงานขาดรายได้และได้รับความเดือดร้อน สำหรับความจำเป็นของนายจ้างที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติดังกล่าวนี้จะต้องเป็นความจำเป็นที่สำคัญอันจะมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างอย่างมาก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการตามปกติได้ มิใช่เป็นแต่เพียงความจำเป็นทั่ว ๆ ไป เล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างมากนัก อีกทั้งระยะเวลาในการแก้ไขเหตุแห่งความจำเป็นดังกล่าวจะต้องมีกำหนดเวลาที่แน่นอนติดต่อกันอย่างพอสมควร ข้อเท็จจริงรับฟังเป็นยุติว่า ในระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๓ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ โจทก์มีคำสั่งให้ลูกจ้างกับพวกรวม ๕๓๘ คน หยุดงานชั่วคราวเป็นระยะๆ จำนวน ๒๓ ครั้ง ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๒ วัน รวม ๓๗ วัน แม้โจทก์จะอ้างว่ายอดสั่งซื้อสินค้าลดลงก็ตาม ลักษณะการสั่งซื้อหยุดงานชั่วคราวของโจทก์ดังกล่าวเป็นการหยุดงานตามที่โจทก์คาดว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกจ้างซึ่งไม่มีความแน่นอน ความจำเป็นในการหยุดงานชั่วคราวของโจทก์ดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของโจทก์เองที่ขาดการวางแผนงานที่ดี มิใช่เป็นเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามที่มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้แต่อย่างใด คำพิพากษาศาลแรงงานกลางชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๗. พิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๘๒-๘๗๘๕/๒๕๔๗ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างต้องหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากโรงงานเกิดเพลิงไหม้ อันไม่ใช่เหตุสุดวิสัย แต่มีสาเหตุจากการที่นายจ้างไม่ได้จัดทำแผนการซ่อมบำรุงเครื่องจักร แต่นายจ้างยังมีโรงงานปั่นด้ายอื่นที่สามารถเปิดเพื่อรองรับลูกจ้างได้ประมาณ ๔๐๐ คน และยังสามารถนำลูกจ้างที่เหลืออีก ๓๐๐ คน ไปจัดสรรทำงานโดยการเกลี้ยไปทำงานที่อื่นได้ แต่นายจ้างไม่ทำ นอกจากนั้นนายจ้างยังทยอยรับลูกจ้างใหม่ การหยุดกิจการชั่วคราวดังกล่าวจึงมิใช่กรณีเหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕

คดีนี้โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจำนวน ๔ ฉบับ กรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างและเงินกรณีต้องหยุดกิจการชั่วคราวแก่ลูกจ้าง เนื่องจากโจทก์เห็นว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ คำสั่งที่ ๑๒๘/๒๕๔๓ ที่ ๑๑๔/๒๕๔๔ และที่ ๑๕๘/๒๕๔๔ และจำเลยที่ ๒ ได้มีคำสั่งที่ ๒๑๘/๒๕๔๔ โดยคำสั่งทั้งสี่ฉบับบังคับให้โจทก์จ่ายค่าจ้างและเงินกรณีต้องหยุดกิจการแก่ลูกจ้างของโจทก์ คำสั่งทั้งสี่ฉบับไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ประกอบกิจการปั่นด้าย ทอผ้า มีลูกจ้างประมาณ ๑,๕๓๐ คน สืบเนื่องจากสภาพได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อโจทก์และกรณีตกลงกันไม่ได้ สสภาพแจ้งนัดหยุดงานและโจทก์แจ้งปิดงาน ต่อมาศาลแรงงาน

กลางมีคำสั่งห้ามสมาชิกสหภาพปิดกั้นประตูโรงงาน โจทก์มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพจำนวน ๓๙๐ คน แต่กระทรวงแรงงานฯ มีคำสั่งที่ ๒๓๓/๒๕๔๓ ให้โจทก์รับกลับเข้าทำงาน โจทก์ปฏิเสธ หลังจากนั้น วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ เกิดเพลิงไหม้อาคารโรงงานป่นด้าย เอ ๒ โจทก์จึงมีคำสั่งพักงานเฉพาะลูกจ้างที่ โจทก์รับกลับเข้าทำงานตามคำสั่งที่ ๒๓๓/ ๒๕๔๓ จำนวน ๕๓๒ คน อ้างเหตุสุดวิสัยไม่จ่ายค่าจ้าง ส่วนลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวกับคำสั่งยังคงปฏิบัติงานต่อไปตามปกติ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการมีคำสั่งให้โจทก์หยุดประกอบกิจการอาคารโรงงานป่นด้าย เอ ๒ ทั้งหมด ประเด็นที่โจทก์อุทธรณ์ว่าโจทก์ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างและเงินตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลฎีกาเห็นว่า เนื่องจากลูกจ้างโจทก์ที่ถูกสั่งพักงานมี ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ ปฏิบัติงานในโรงงานป่นด้าย เอ ๒ กลุ่มที่ ๒ ปฏิบัติงานอาคารอื่น กลุ่มที่ ๓ รอคำสั่งให้ปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มที่ ๑ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่ากรณีมีเหตุจำเป็นไม่มีปัญหาต้องวินิจฉัย กรณีมีปัญหาต้องวินิจฉัยเฉพาะลูกจ้างกลุ่มที่ ๒ และที่ ๓ ซึ่งตามข้อเท็จจริงรับฟังว่าโรงงานป่นด้าย เอ ๒ ใช้ลูกจ้างประมาณ ๗๐๐ คน นอกจากโรงงานป่นด้าย เอ ๒ แล้ว โจทก์ยังมีโรงงานป่นด้าย เอ ๑ ซึ่งปิดอยู่ ซึ่งโรงงานดังกล่าวเมื่อเปิดก็สามารถรองรับลูกจ้างได้ประมาณ ๔๐๐ คน และโจทก์ยังสามารถนำลูกจ้างที่เหลืออีก ๓๐๐ คน ไปจัดสรรทำงานโดยการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ แต่โจทก์ไม่ทำ นอกจากนั้นโจทก์ยังทยอยรับลูกจ้างใหม่ จากข้อเท็จจริงดังกล่าว การสั่งพักงานลูกจ้างกลุ่ม ๒ และ ๓ ของโจทก์ จึงมิใช่เป็นการสั่งพักงานในกรณีมีเหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕

๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๘๘-๖๓๘๓/๒๕๔๖

เรื่อง นายจ้างไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต้องอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงาน แต่ นายจ้างไปอุทธรณ์คำสั่งต่อผู้ว่าราชการจังหวัด แม้ผู้ว่าไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน แต่การ ดำเนินการของนายจ้างก็ไม่ชอบตามมาตรา ๑๒๕ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมเป็นที่สุด นายจ้างต้อง ปฏิบัติตาม

คดีนี้โจทก์กับพวกซึ่งเป็นลูกจ้างฟ้องขอให้บังคับจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งเก้าสิบหกอีกคนละ ร้อยละ ๕๐ สำหรับปี ๒๕๔๑, ๒๕๔๒ และ ๒๕๔๓ ตามบัญชีหน้าคำฟ้อง พร้อมดอกเบี้ยจนกว่าจะชำระเสร็จ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๖๕ ที่ ๖๗ ถึงที่ ๘๗ ที่ ๘๙ ถึงที่ ๙๐ และ ที่ ๙๓ ถึงที่ ๑๐๐ ตามบัญชีรายชื่อท้ายคำพิพากษา พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ มกราคม ของปีถัดไปจนกว่าจะชำระเสร็จ คำขออื่นในข้อหา จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีทั้งเก้า สิบหกสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติได้ความว่า จำเลยประกอบกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรม สิ่งทอ โจทก์ทั้งเก้าสิบหกเป็นลูกจ้างจำเลย ทำงานในฝ่ายผลิต จำเลยมีคำสั่งให้ลูกจ้างในฝ่ายผลิตซึ่งรวมถึงโจทก์ ทั้งเก้าสิบหกหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ไม่มาทำงานร้อยละห้าสิบของค่าจ้างปกติ เมื่อเดือนกันยายน ๒๕๔๒ ตัวแทนโจทก์ทั้งเก้าสิบหกได้ร้องเรียนเกี่ยวกับการออกคำสั่งให้ลูกจ้างในฝ่ายผลิตหยุดทำงานโดยจ่าย ค่าจ้างร้อยละห้าสิบต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วมีคำสั่งที่ ๗/๒๕๔๒ ให้จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งเก้าสิบหกเต็มจำนวนที่ หยุดงานชั่วคราว จำเลยทราบคำสั่งดังกล่าวแล้วไม่ได้ฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง แต่จำเลยได้อุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัด สมุทรสาคร ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาครมีคำสั่งว่าอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ (จำเลย) ฟังขึ้น จึงไม่เห็นด้วยกับการ

พิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน ดังนี้ เมื่อปรากฏว่าหลังจากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งที่ ๗/๒๕๔๒ ให้จำเลยจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนแก่ลูกจ้างที่ให้หยุดงานชั่วคราว แม้จำเลยได้อุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร และผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาครมีคำสั่งไม่เห็นด้วยกับการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงานก็ตาม แต่การดำเนินการดังกล่าวของจำเลยผู้เป็นนายจ้างหาชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ไม่ เนื่องจากตามบทบัญญัติข้างต้นได้บัญญัติทางแก้ไขโดยเฉพาะสำหรับนายจ้างซึ่งไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยจะต้องนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ดังจะเห็นได้ว่าสำหรับนายจ้างผู้เป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลแรงงานยังจะต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้นด้วย เมื่อจำเลยมิได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานกลางเพื่อฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวย่อมเป็นที่สุดตามบทบัญญัติข้างต้น แสดงให้เห็นว่ากฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองไว้โดยเฉพาะและมีหลักเกณฑ์ที่ประกันความเป็นธรรม ทั้งมีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ มาตรา ๓ กรณีดังกล่าว จึงต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ จำเลยจำต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยต้องจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งเก้าสิบหกดังที่ปรากฏในบัญชีท้ายคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ปัญหาข้อนี้เป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งศาลฎีกาเห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๒ (๕), ๒๔๖ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ กรณีจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยว่าการที่จำเลยสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างร้อยละห้าสิบตลอดระยะเวลาในการหยุดงานนั้นเป็นการกระทำที่ชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ดังที่จำเลยอุทธรณ์หรือไม่ เพราะไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลง พิพากษายืน

๙. พิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๗๑/๒๕๔๕ (คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างอ้างเหตุจำเป็นหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ ประธานสหภาพแรงงาน มิได้มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ใด ๆ ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๕ และมิได้รับมอบอำนาจจากสหภาพแรงงาน จึงไม่มีอำนาจฟ้องคดีแทนลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์เป็นสหภาพแรงงาน ฟ้องว่าสมาชิกของโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต จำเลยมีคำสั่งให้สมาชิกของโจทก์บางส่วนหมุนเวียนหยุดงานเป็นช่วง ๆ โดยอ้างว่ามีเหตุจำเป็นเนื่องจากประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและจ่ายค่าจ้างให้สมาชิกของโจทก์ระหว่างหยุดงานเพียงร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างปกติ เหตุที่จำเลยอ้างดังกล่าวมิใช่เหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕ กรรมการโจทก์บางคนเคยนำเรื่องดังกล่าวแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๗/๒๕๔๒ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๔๒ วินิจฉัยว่าการกระทำของจำเลยไม่เข้าข่ายตามมาตรา ๗๕ จึงสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้างอีกร้อยละห้าสิบแก่ลูกจ้างของจำเลย จำเลยไม่ได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานแต่อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวในทางปกครอง ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างที่ยังขาดอยู่อีกร้อยละห้าสิบแก่สมาชิกของโจทก์ทุกคนตามบัญชีรายละเอียดท้ายฟ้อง พร้อม

ดอกเบ็ญในอัตราร้อยละ๑๕ ต่อปี กับให้จำเลยปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำเลยให้การว่า ที่ประชุมใหญ่ของโจทก์มีมติให้โจทก์ฟ้องคดีแทนสมาชิกของโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เมื่อมีการประชุมใหญ่ในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๔๓ โจทก์ไม่ได้ขอมติที่ประชุมใหญ่ให้ฟ้องและดำเนินคดีแก่จำเลยอีกครั้ง โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่สมาชิกของโจทก์ตามรายชื่อและจำนวนเงินดังที่ปรากฏในบัญชีเอกสารก็ให้รับผิดชอบดอกเบ็ญในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานฟ้องจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างว่า จำเลยสั่งให้สมาชิกของโจทก์หมุนเวียนหยุดงานเป็นช่วง ๆ โดยอ้างเหตุจำเป็นเนื่องจากประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และจ่ายค่าจ้างให้สมาชิกของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยระหว่างหยุดงานเพียงร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างปกติการกระทำของจำเลยเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ เป็นการผิดสัญญาจ้างและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยสมาชิกของโจทก์และโจทก์มิได้ตกลงยินยอมด้วยขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างที่ยังขาดอยู่ก็ร้อยละห้าสิบแก่สมาชิกของโจทก์ เมื่อพิเคราะห์ถึงสภาพแห่งข้ออ้าง ข้อหา และคำขอบังคับในคำฟ้องดังกล่าว เห็นได้ว่าเป็นกรณีที่สมาชิกของโจทก์แต่ละคนมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ที่จะได้รับหรือจ่ายค่าจ้างที่ยังขาดอยู่ก็ร้อยละห้าสิบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างของสมาชิกของโจทก์โดยตรง ซึ่งหากสมาชิกของโจทก์คนใดประสงค์จะฟ้องขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามกฎหมายและสัญญาจ้างแรงงานดังเช่นคดีนี้ สมาชิกของโจทก์คนนั้นก็จะต้องเป็นโจทก์ฟ้องจำเลยต่อศาล โดยจะดำเนินคดีด้วยตนเอง หรือจะแต่งตั้งผู้แทนหรือทนายความเพื่อดำเนินคดีแทนหรือจะมอบอำนาจให้สหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกดำเนินคดีแทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๖ ก็ได้ คดีนี้สมาชิกของโจทก์มิได้เป็นโจทก์ฟ้องจำเลยและมีได้มอบอำนาจให้โจทก์ดำเนินคดีแทน แต่โจทก์ในฐานะสหภาพแรงงานเป็นผู้ฟ้องจำเลยโดยมิได้มีข้อโต้แย้งใด ๆ เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายแพ่งกับจำเลย โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๕๕ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ และมาตรา ๓๑ ปัญหานี้แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดยกขึ้นอ้าง แต่ปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกามีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๒(๕), ๒๔๖ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ เมื่อวินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้แล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยปัญหาตามที่จำเลยอุทธรณ์อีกต่อไปเพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลง พิพากษากลับ ให้ยกฟ้อง

๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๖๖/๒๕๔๔ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างขึ้นรูปสินค้าเสื้อผ้าแล้วส่งไปให้โรงงานในเครือเป็นผู้เย็บแทน และประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยลดวันทำงานของลูกจ้างลง อ้างว่ามีปัญหาด้านการตลาดและขาดสภาพคล่องเพื่อจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มอัตราโดยลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วย จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน และไม่เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

คดีนี้โจทก์ฟ้องพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๑ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำเลยที่ ๒ ขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี กรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างส่วนที่ขาดอีกร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง โจทก์ไม่เห็นด้วยเนื่องจากโจทก์ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ธนาคารไม่ปล่อยเงินกู้ จำเป็นต้องปิดกิจการชั่วคราว ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์รับจ้างตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปจากลูกค้าในต่างประเทศ เมื่อระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๔๑ - กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒

โจทก์หยุดกิจการเฉพาะฝ่ายโรงงานเป็นการชั่วคราวเป็นระยะๆ รวม ๔๕ วัน โจทก์ขึ้นรูปสินค้าเสื้อผ้าแล้วส่งไปให้โรงงานของบริษัทในเครือของโจทก์ซึ่งตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดอุบลราชธานีเป็นผู้เย็บแทน แล้วประกาศหยุดกิจการชั่วคราวโดยอ้างว่าโจทก์มีปัญหาด้านการตลาดและขาดสภาพคล่องการประกาศของโจทก์ดังกล่าวเป็นการลดวันทำงานของลูกจ้างลงเพื่อจะไม่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเต็มอัตราที่ตกลงกันโดยลูกจ้างไม่ตกลงด้วย จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างและไม่เป็นการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ว่าเมื่อมีการว่าจ้างตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปจากลูกค้าในต่างประเทศในช่วงระยะเวลาใด ทำให้โจทก์ต้องหยุดกิจการบางส่วนในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นช่วงๆ เพราะมีความจำเป็น การประกาศหยุดกิจการชั่วคราวของโจทก์ชอบด้วยกฎหมายแล้วนั้น เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมายว่ามีความจำเป็นแล้วที่ต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวจึงเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน