



วารสารนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
THAMMASAT LAW JOURNAL

ชื่อเรื่อง: ความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในประเทศไทย

ผู้แต่ง: ปานทิพย์ พฤกษาลวิทย์

การอ้างอิงที่แนะนำ: ปานทิพย์ พฤกษาลวิทย์, 'ความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในประเทศไทย' (2568) 54(3) วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 723.

ผู้สนับสนุนหลัก



Seri Manop & Doyle

ผู้สนับสนุนร่วม



โครงการวารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง

เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200 อีเมล tu.lawjournal@tu.ac.th

ความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงาน โดยไม่รับค่าจ้างในประเทศไทย*

Legality of Leave without Pay in Thailand

ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์

รองศาสตราจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Panthip Pruksacholavit

Associate Professor, Faculty of Law, Chulalongkorn University

วันที่รับบทความ 18 กุมภาพันธ์ 2568; วันแก้ไขบทความ 16 กรกฎาคม 2568; วันตอบรับบทความ 31 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

ปัจจุบันกฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติเรื่องการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างโดยตรง จึงทำให้เกิดปัญหาในการตีความเรื่องความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานดังกล่าวว่าการให้ลูกจ้างหยุดงานลักษณะนี้ขัดแย้งหรือไม่กับบทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินบางส่วนให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาที่นายจ้างปิดกิจการเป็นการชั่วคราว บทความนี้ได้นำเสนอรายละเอียดของกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แนวทางที่ประกาศโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คำพิพากษาของศาลที่เกี่ยวข้อง และแนวปฏิบัติที่ใช้กันทั่วไปในประเทศไทย จากนั้นวิเคราะห์เพื่อนำมาสู่ข้อสรุปว่าการให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างสามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายไทย ตราบใดที่มีการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดอย่างชัดเจนและนายจ้างได้รับความยินยอมชัดแจ้งจากลูกจ้างแล้ว และความยินยอมนั้นจะต้องแสดงออกจากความสมัครใจที่แท้จริงของลูกจ้างโดยมิใช่จากการข่มขู่หรือด้วยความเข้าใจผิด

คำสำคัญ : หยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง ปิดกิจการชั่วคราว คุ้มครองแรงงาน

* บทความนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอและเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยกรณีศึกษา เรื่อง “การตรวจสอบอิสระเกี่ยวกับประเด็นการละเมิดสิทธิแรงงาน ณ บริษัทของเส้นการทอประเทศไทย” 2567 นำเสนอต่อ Fair Labor Association ทั้งนี้ รายละเอียดรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ สามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.fairlabor.org/reports/hong-seng-knitting/>.



Abstract

Currently, Thai law does not explicitly provide for unpaid leave, leading to difficulties in interpreting its legality. Specifically, there is uncertainty as to whether such leave conflicts with Section 75 of the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998), which requires employers to pay partial wages to employees during temporary business closures. This article examines relevant legal provisions, guidelines issued by the Department of Labor Protection and Welfare, relevant court rulings, and common practices in Thailand. The analysis concludes that unpaid leave is legally permissible under Thai law, provided that a clear end date is specified and the employer obtains the employee's explicit consent. Furthermore, such consent must be given voluntarily and without coercion or due to misunderstanding.

Keywords: leave without pay, furlough, labor protection

1. บทนำ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยกรณีศึกษากรณีการละเมิดสิทธิแรงงานของโรงงานแห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่มาของการศึกษาวิจัยเริ่มต้นจากมีผู้ร้องเรียนต่อหน่วยงาน Fair Labor Association (FLA)¹ ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. สหรัฐอเมริกา ขอให้มีการตรวจสอบการละเมิดแรงงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างของโรงงานแห่งนี้ เนื่องจาก Fair Labor Association เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการสอดส่องดูแลและตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าตลอดห่วงโซ่อุปทานของยี่ห้อที่ขึ้นชื่อเป็นสมาชิกของหน่วยงาน และโรงงานที่ถูกร้องเรียนก็เป็นหนึ่งในโรงงานที่ผลิตสินค้าให้กับยี่ห้อที่เป็นสมาชิกของหน่วยงาน Fair Labor Association จึงได้รับเรื่องร้องเรียนไว้และแต่งตั้งผู้เขียนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาวิจัยและตรวจสอบการละเมิดสิทธิแรงงานในกรณีนี้และเมื่อได้ผลการวิจัยแล้ว หากพบว่าการละเมิดแรงงานก็ให้ผู้เขียนจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อไป

เหตุการณ์ของเรื่องนี้เกิดขึ้นในช่วงต้นของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โรงงานผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่งได้พยายามหาแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างเพื่อรองรับผลกระทบจากการแพร่ระบาดและเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค และได้ประกาศให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ (leave without pay) อย่างน้อยสามวันต่อเดือน และจัดทำเอกสารให้ลูกจ้างทั้งโรงงานจำนวนกว่า 3,200 คนลงนาม ปรากฏว่ามีลูกจ้างไม่ยินยอมลงนาม 1 ราย ต่อมาเมื่อเวลาผ่านไปอีกประมาณหนึ่งเดือน สถานการณ์การแพร่ระบาดยังคงรุนแรงต่อเนื่อง โรงงานจึงได้ออกประกาศอีกฉบับหนึ่ง ขอความร่วมมือให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อยสองวันต่อสัปดาห์ และจัดทำเอกสารให้ลูกจ้างทั้งโรงงานลงนามเช่นเดิม สำหรับประกาศครั้งหลังนี้มีลูกจ้างไม่ยินยอมลงนามทั้งสิ้น 11 ราย หลังจากนั้นเกิดเหตุการณ์มากมายเกิดขึ้นต่อเนื่องมาจากการไม่ยินยอมลงนามในเอกสารจนลุกลามไปสู่การเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างคืนแก่ลูกจ้างทั้งโรงงาน ในช่วงเวลาที่ลูกจ้างตกลงไม่มาทำงาน อย่างไรก็ตาม ฝ่ายโรงงานอ้างว่าได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเกือบทั้งหมดแล้ว จึงมีสิทธิที่จะให้ลูกจ้างที่ยินยอมทั้งหมดหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ ส่วนลูกจ้างที่ไม่ให้ความยินยอมก็ได้รับค่าจ้างในช่วงเวลาที่ไม่มีมาทำงานนั้นไปครบถ้วนแล้ว

ด้วยเหตุที่นายจ้างเห็นว่าการกระทำนี้ไม่ขัดต่อกฎหมายและสามารถทำได้ถูกต้อง จึงไม่ได้ดำเนินการจ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ให้ความยินยอมในช่วงเวลาที่ลูกจ้างเหล่านั้นหยุดงาน ทำให้ข้อพิพาทนี้ยังดำเนินอยู่ยาวนานกว่า 4 ปีก่อนที่จะมีการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ข้อพิพาทดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงกับลูกจ้างและนายจ้าง อีกทั้งยังได้ขยายผลบานปลายไปยังผู้บริโภค ผู้ลงทุน และองค์กรอิสระต่าง ๆ จึงจำเป็นจะต้องศึกษารายละเอียดของกฎหมายและข้อเท็จจริง เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่ามีการละเมิดแรงงานจริงหรือไม่ และลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าเสียหายตามที่เรียกร้องหรือไม่

¹ Fair Labor Association, 'Third Party Complaints' <<https://www.fairlabor.org/accountability/fair-labor-investigations/tpc/>> สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2568.

การศึกษาวินิจฉัยนี้ ผู้เขียนได้กำหนดขอบข่ายการดำเนินงานในวงกว้าง โดยใช้วิทยาการวิจัยครอบคลุมหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ แม้ว่าประเด็นที่ผู้เขียนได้มอบหมายให้ตรวจสอบนั้นสามารถแบ่งย่อยได้หลายประเด็น แต่ประเด็นหลักของการวิจัยซึ่งผู้เขียนได้เลือกหยิบยกขึ้นมาเสนอในบทความนี้ คือ ปัญหาข้อกฎหมายว่าการที่ลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันหยุดงานโดยลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างนั้น ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

ผู้เขียนลำดับการนำเสนอบทบัญญัติกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องไว้ในบทความนี้ โดยเริ่มจากอธิบายหลักกฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การจ่ายค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการจ่ายสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมในช่วงหยุดกิจการ จากนั้นวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง สุดท้ายผู้เขียนได้นำเสนอคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง และสรุปว่าการดำเนินการให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในประเทศไทยนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

2. ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมในช่วงหยุดกิจการ

หากพิจารณาในมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งวางหลักว่าการให้ค่าจ้างเป็นสิ่งที่จ่ายให้ตอบแทนการทำงานตามสัญญา² ดังนั้น หากลูกจ้างมีได้ทำงานแล้ว นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่นายจ้างต้องปิดกิจการชั่วคราว เดิมศาลฎีกาเคยวางหลักไว้ว่าเหตุดังกล่าวที่ลูกจ้างไม่มาทำงานนั้นมิใช่ความผิดของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานแต่นายจ้างจัดหางานให้ไม่ได้ นายจ้างจึงยังมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตลอดเวลาที่ปิดกิจการชั่วคราว³ ซึ่งต่อมาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดรายละเอียดของการจ่ายค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานให้ชัดเจนขึ้น โดยกำหนดว่าในบางกรณีลูกจ้างก็สามารถได้รับค่าจ้างได้ แม้ว่าจะเป็นวันที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานให้กับนายจ้างก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นวันลา⁴ หรือวันหยุดต่าง ๆ⁵ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น⁶ การให้ลูกจ้างพักผ่อนเพื่อสอบสวนการทำผิด⁷ และการที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว โดยกำหนดอัตราการจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างไม่มาทำงานในแต่ละกรณีแตกต่างกันไป

ในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวอันส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าทำงานได้แม้ว่าลูกจ้างจะมีความพร้อมที่จะเข้าทำงานให้กับนายจ้าง มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

² ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”.

³ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 11, สำนักพิมพ์นิติธรรม 2561) 272; คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 118/2525 และที่ 1277-1278/2529.

⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32-36, 41 และมาตรา 52.

⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28-30.

⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 71-72.

⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116.

กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในอัตราร้อยละ 75 ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน⁸ บทบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ลูกจ้างในช่วงเวลาที่นายจ้างหยุดกิจการอันเนื่องมาจากเหตุที่ลูกจ้างไม่สามารถควบคุมหรือป้องกันได้⁹ แต่ในขณะเดียวกันก็ช่วยนายจ้างลดภาระในการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นจะต้องหยุดกิจการชั่วคราวและไม่ได้ใช้แรงงานลูกจ้างในระหว่างนั้น นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าวยังกำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินร้อยละ 75 ของค่าจ้างในช่วงเวลาที่หยุดกิจการตามมาตรา 75 ในกรณีที่การหยุดกิจการนั้นเกิดขึ้นจากเหตุสุดวิสัย อย่างไรก็ตาม ในกรณีเหตุสุดวิสัยนี้ลูกจ้างอาจได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมตามมาตรา 79/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533¹⁰

นอกจากนี้ มาตรา 79/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นบทบัญญัติที่แก้ไขเพิ่มเติมเข้ามาใหม่ใน พ.ศ. 2558 ซึ่งถือเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมครั้งสำคัญ จากเดิมลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัยจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ใดจากกองทุนประกันสังคม บทบัญญัตินี้ถูกตราขึ้นหลังจากเหตุการณ์มหาอุทกภัยใน พ.ศ. 2554 ที่เกิดน้ำท่วมใหญ่ทั่วทั้งประเทศไทยเป็นระยะเวลานานจนทำให้กิจการหลายแห่งจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวและลูกจ้างถูกระงับไม่ให้เข้าทำงาน แต่ด้วยมหาอุทกภัยเป็นเหตุสุดวิสัย ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินร้อยละ 75 ของค่าจ้างตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม ดังนั้น บทบัญญัติที่แก้ไขเพิ่มเติมใหม่นี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการต้องหยุดงานชั่วคราวจากเหตุสุดวิสัย

ต่อมาวันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2560 กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดนิยามความหมายของคำว่าเหตุสุดวิสัยและกำหนดสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามมาตรา 79/1¹¹ ซึ่งในกฎกระทรวงฉบับนี้ได้กำหนดให้ ‘เหตุสุดวิสัย’ หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย หรือธรณีพิบัติภัย ตลอดจนภัยอื่น ๆ อันเกิดจากธรรมชาติ ซึ่งมีผลกระทบต่อสาธารณสุขและถึงขนาดผู้ประกันตน

⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70 (1)

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่ง ไม่น้อยกว่าสามวันทำการ”.

⁹ ดูประกอบ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 31, สำนักพิมพ์วิญญูชน 2566) 125-126; สุตราธิ วทวงศ์ และปานทิพย์ พุกชาลลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 10, สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ 2557) 184-189; พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น (เชิงอรธ 3) 272-277.

¹⁰ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 79/1 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย หรือนายจ้างไม่ให้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือน ก่อนที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงาน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง”.

¹¹ กฎกระทรวง การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2560.

ไม่สามารถทำงานได้หรือนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ โดยให้ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการหยุดกิจการอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัยมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง จะเห็นได้ว่ากฎกระทรวงฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์แห่งการตีความขอบเขตของนิยามคำว่า ‘เหตุสุดวิสัย’ และช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในช่วงเวลาที่เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติและเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับลูกจ้างในการได้รับเงินทดแทนในช่วงเวลาที่นายจ้างหยุดกิจการอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย

การที่นิยามความหมายของคำว่า ‘เหตุสุดวิสัย’ ดังที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2560 กล่าวครอบคลุมถึงเฉพาะกรณีของภัยอันเกิดจากธรรมชาติเท่านั้น ก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนในการปรับใช้ คำดังกล่าวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ความไม่ชัดเจนนี้ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามมาตรา 79/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เพื่อแก้ไขปัญหานี้ กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวง การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. 2563 อีกฉบับหนึ่งในวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2563 เพื่อกำหนดนิยามของคำว่า ‘เหตุสุดวิสัย’ เพิ่มเติมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น¹² โดยกำหนดเพิ่มเติมให้ ‘เหตุสุดวิสัย’ หมายความว่าถึง ภัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคติดต่ออันตรายอื่น ตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อซึ่งมีผลกระทบต่อสาธารณสุข และถึงขนาดที่ผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้หรือนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ จากถ้อยคำในกฎกระทรวงฉบับนี้ สามารถสรุปได้ว่าลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมภายใต้มาตรา 79/1 เฉพาะในกรณี การหยุดงานชั่วคราวเนื่องจากลูกจ้างต้องกักตัวหรือเฝ้าระวังการระบาดของโรค การหยุดงานชั่วคราวเนื่องจากนายจ้างจำเป็นต้องหยุดประกอบกิจการเพราะผลกระทบโดยตรงของการระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และการหยุดงานชั่วคราว เนื่องจากนายจ้างหยุดประกอบกิจการตามคำสั่งของทางราชการเพื่อระงับการแพร่ระบาดของโรค

นอกจากการกำหนดนิยามของคำว่าเหตุสุดวิสัยแล้ว กระทรวงแรงงานยังได้ประกาศเพิ่มอัตราประโยชน์ทดแทนจากร้อยละ 50 เป็น ร้อยละ 62 โดยมีกำหนดเวลาไม่เกิน 90 วัน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2563 และต่อมาได้ออกกฎกระทรวงขึ้นใหม่อีกฉบับ คือ กฎกระทรวง การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2563¹³ โดยยังคงรายละเอียดส่วนใหญ่ไว้ตามเดิม แต่ปรับอัตราประโยชน์ทดแทนลดลงเหลือร้อยละ 50 ตามเดิม

¹² กฎกระทรวง การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2563.

¹³ กฎกระทรวง การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2563.

จากกฎกระทรวงที่กล่าวไว้ข้างต้น ข้อยกเว้นในการไม่จ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาที่นายจ้างหยุดงานอันเนื่องจากเหตุสุดวิสัยนั้น จะทำได้เฉพาะในกรณีที่กิจการได้รับผลกระทบโดยตรงจากโรคระบาดหรือกิจการที่หยุดประกอบการชั่วคราวตามคำสั่งของทางราชการ สำหรับในเขตกรุงเทพมหานครผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศสั่งให้ปิดสถานที่เป็นการชั่วคราวในสถานประกอบกิจการหลากหลายประเภท เช่น ร้านอาหาร ห้างสรรพสินค้า ร้านเสริมสวย สวนสนุก ร้านอินเทอร์เน็ต สนามกอล์ฟ สระว่ายน้ำ สถานศึกษา และสถานที่ออกกำลังกาย¹⁴ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่านายจ้างสามารถอ้างเหตุสุดวิสัยในการไม่จ่ายค่าจ้างได้อยู่หลัก ๆ สามกรณี

กรณีแรก คือ การปิดสถานประกอบกิจการชั่วคราวเนื่องด้วยจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องกักตัวหรือเฝ้าระวังการระบาดของโรค ในกรณีนี้มักเกิดขึ้นเมื่อมีลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการติดเชื้อและจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องปิดสถานประกอบกิจการเพื่อฆ่าเชื้อทำความสะอาดและกักตัวลูกจ้างที่สัมผัสใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อ

กรณีที่สอง คือ ปิดสถานประกอบกิจการชั่วคราวตามคำสั่งของทางราชการ ตามตัวอย่างประเภทกิจการข้างต้น

กรณีที่สาม คือ กรณีที่ไม่มีคำสั่งของทางราชการให้ปิดสถานประกอบกิจการ แต่นายจ้างจำเป็นอย่างยิ่งต้องหยุดประกอบการเพราะผลกระทบโดยตรงของการแพร่ระบาด เช่น สถานประกอบกิจการอยู่ในพื้นที่ที่มีประกาศห้ามเข้าพื้นที่ (lockdown) หรือการจำกัดการเดินทางในบางช่วงเวลา (curfew)

จะเห็นได้ว่าการปิดสถานประกอบกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยนั้นถูกจำกัดไว้สำหรับบางกรณีเท่านั้น และนายจ้างมิได้มีอำนาจที่จะเลือกที่จะปิดกิจการตามกรณีนี้หรือไม่ตามอำเภอใจ การปิดสถานประกอบกิจการชั่วคราวหากจะอ้างเหตุสุดวิสัยจะต้องมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่งที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคดังที่กล่าวไว้¹⁵

สำหรับกิจการที่ได้เข้าเกณฑ์ข้างต้นแต่นายจ้างเลือกที่จะปิดสถานประกอบกิจการชั่วคราวเอง อันเนื่องมาจากการได้รับผลกระทบทางอ้อมจากการแพร่ระบาดของโรค เช่น กรณีที่หากนายจ้างยังคงเปิดดำเนินการต่อไปแล้วนายจ้างจะได้รับกำไรลดลง หรือกรณีที่มีการลดขนาดการดำเนินงานอย่างมากจากผลกระทบของการแพร่ระบาด เหล่านี้มิใช่การปิดสถานประกอบกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยตามกฎหมาย ดังนั้น หากนายจ้างเลือกปิดสถานประกอบกิจการชั่วคราวด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินในอัตราร้อยละ 75 ของค่าจ้างให้กับลูกจ้างอยู่ ซึ่งข้อกำหนดนี้ได้สร้างภาระทางการเงินให้กับนายจ้างและส่งผลกระทบต่อหลายภาคธุรกิจเพราะการที่นายจ้างยังต้องเปิดดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ トラバドที่ยังไม่มีคำสั่งจากทางราชการให้ต้องปิดสถานที่นั้น ดังนั้น รัฐบาลจึงได้ประกาศมาตรการให้ความช่วยเหลือหลายมาตรการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากข้อจำกัดนี้ ตัวอย่างเช่น มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13

¹⁴ ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง สั่งปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 21 มีนาคม 2563.

¹⁵ ดูประกอบ ปรีชา หยกทองวัฒนา และศิริขวัญ นิลวรรณ, *รับมือวิกฤต COVID-19 ฉบับนายจ้างและลูกจ้าง* (พิมพ์ครั้งที่ 1, สำนักพิมพ์เอมพันธ์ 2563) 12-19.

กำหนดไว้¹⁹ นิติกรรมที่เกิดจากการแสดงเจตนาไม่ตรงกับเจตนาในใจจริง²⁰ นิติกรรมที่เกิดจากการลวงโดยคู่กรณีสมคบกันทำขึ้นเพื่อลวงคนอื่น²¹ หรือนิติกรรมที่เกิดโดยการแสดงเจตนาด้วยความสำคัญผิดในสาระสำคัญแห่งนิติกรรม²² โดยให้นิติกรรมเหล่านี้เป็นโมฆะตั้งแต่เริ่มแรกและไม่สามารถบังคับใช้ได้

(2) นิติกรรมที่เป็นโมฆียะ เช่น นิติกรรมที่เกิดจากความสำคัญผิดในคุณสมบัติสำคัญของบุคคลหรือทรัพย์สินผิดไปจากความเป็นจริง²³ นิติกรรมที่แสดงเพราะถูกกลฉ้อฉล²⁴ หรือนิติกรรมที่เกิดจากการข่มขู่ (การบีบบังคับ)²⁵ โดยคู่สัญญาที่ถูกกลฉ้อฉลหรือถูกข่มขู่มีสิทธิเลือกที่จะรักษานิติกรรมนั้นต่อไปหรือทำลายนิติกรรมนั้นเสียไปโดยการบอกล้างก็ได้ ทั้งนี้ นิติกรรมที่เป็นโมฆียะนั้นจะถือว่าสมบูรณ์จนกว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่สัญญาแสดงเจตนาบอกล้าง

การทำข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานนั้นแตกต่างจากการทำข้อตกลงในสัญญาประเภทอื่นที่คู่สัญญามีอำนาจในการเจรจาต่อรองรายละเอียดในสัญญาอย่างเท่าเทียม ในขณะที่การทำข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานนั้น นายจ้างมักมีอำนาจต่อรองสูงกว่าลูกจ้างอย่างมาก ดังนั้น หากไม่มีกลไกกฎหมายเข้ามาควบคุมแทรกแซงการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ลูกจ้างอาจตกอยู่ในสถานการณ์

มาตรา 150 บัญญัติว่า “การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพนันเสีย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ”

มาตรา 151 บัญญัติว่า “การใดเป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมาย ถ้ามิใช้กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นไม่เป็นโมฆะ”.

¹⁹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 152 บัญญัติว่า “การใดมิได้ทำให้ถูกต้องตามแบบที่กฎหมายบังคับไว้ การนั้นเป็นโมฆะ”.

²⁰ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 154 บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาใดแม้ในใจจริงผู้แสดงจะมีได้เจตนาให้ตนต้องผูกพันตามที่ได้ออกมาก็ตาม หาเป็นมูลเหตุให้การแสดงเจตนาเป็นโมฆะไม่ เว้นแต่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะได้รู้ถึงเจตนาอันซ่อนอยู่ในใจของผู้แสดงนั้น”.

²¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 155 บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาลวงโดยสมรู้กับคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งเป็นโมฆะ และจะยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้บุคคลภายนอกผู้กระทำการโดยสุจริต และต้องเสียหายจากการแสดงเจตนาลวงนั้นมิได้”.

²² ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 156 บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาโดยสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรมเป็นโมฆะ”

ความสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรมตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ ความสำคัญผิดในลักษณะของนิติกรรม ความสำคัญผิดในตัวบุคคลซึ่งเป็นคู่กรณีแห่งนิติกรรม และความสำคัญผิดในทรัพย์สินซึ่งเป็นวัตถุแห่งนิติกรรม เป็นต้น”.

²³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 157 บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาโดยสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลหรือทรัพย์สินเป็นโมฆียะ”

ความสำคัญผิดตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นความสำคัญผิดในคุณสมบัติซึ่งตามปกติถือว่าเป็นสาระสำคัญ ซึ่งหากมิได้มีความสำคัญผิดดังกล่าวการอันเป็นโมฆียะนั้นคงจะมีได้กระทำขึ้น”.

²⁴ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 159 บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาเพราะถูกกลฉ้อฉลเป็นโมฆียะ การถูกกลฉ้อฉลที่จะเป็นโมฆียะตามวรรคหนึ่ง จะต้องถึงขนาดซึ่งถ้ามิได้มีกลฉ้อฉลดังกล่าว การอันเป็นโมฆียะนั้นคงจะมีได้กระทำขึ้น”

ถ้าคู่กรณีฝ่ายหนึ่งแสดงเจตนาเพราะถูกกลฉ้อฉลโดยบุคคลภายนอก การแสดงเจตนาจะเป็นโมฆียะต่อเมื่อคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งได้รู้หรือควรจะได้รู้ถึงกลฉ้อฉลนั้น”.

²⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 164 บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาเพราะถูกข่มขู่เป็นโมฆียะ การข่มขู่ที่จะทำให้การใดตกเป็นโมฆียะนั้น จะต้องเป็นการข่มขู่ที่จะให้เกิดภัยอันใกล้จะถึง และร้ายแรงถึงขนาดที่จะจูงใจให้ผู้ถูกข่มขู่มีผลต้องกลัว ซึ่งถ้ามิได้มีการข่มขู่เช่นนั้นการนั้นก็จะมีได้กระทำขึ้น”.

ที่จำใจต้องยอมรับเงื่อนไขสัญญาที่ไม่เป็นธรรมหรืออาจถึงขั้นต้องละสิทธิที่ลูกจ้างมีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไปเลยก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่มีอัตราการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานน้อยกว่าร้อยละ 3 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในประเทศ²⁶ มีโอกาสเป็นไปได้สูงมากที่ล้าพังลูกจ้างเองจะไม่สามารถเจรจาต่อรองร่วมจนได้มาซึ่งข้อตกลงที่เป็นธรรมได้ กฎหมายจึงได้กำหนดบทบาทบัญญัติเพื่อจำกัดขอบเขตการใช้เสรีภาพในการเข้าทำสัญญาสำหรับสัญญาจ้างแรงงานไว้ กล่าวคือ การกำหนดให้บทบาทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นเรื่องความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ดังนั้น ข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงไม่สามารถขัดหรือแย้งกับบทบาทบัญญัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้ และแม้ข้อตกลงนั้นไม่เป็นโมฆะในกรณีที่มีได้ตกลงกันขัดหรือแย้งกับบทบาทบัญญัติที่กำหนดไว้ กฎหมายยังกำหนดให้ศาลมีอำนาจตามมาตรา 14/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการใช้บังคับสัญญาตามเท่าที่เห็นว่าพอสมควรและเป็นธรรมกับลูกจ้างได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา ศาลฎีกาได้เคยวางหลักไว้คำพิพากษาว่าข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นให้ตกเป็นโมฆะ ไม่ว่าลูกจ้างจะได้แสดงเจตนายอมรับข้อตกลงนั้นหรือไม่ก็ตาม ตัวอย่างเช่น ข้อตกลงที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลานั้นให้เป็นโมฆะและนายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง²⁷ ข้อตกลงที่ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้น ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก็ให้เป็นโมฆะเช่นกัน นายจ้างต้องปฏิบัติตามบทบาทบัญญัติของกฎหมายแทนข้อสัญญาที่เป็นโมฆะนั้น²⁸ นอกจากนี้ ศาลฎีกายังเคยวางหลักไว้คำพิพากษาว่าข้อตกลงที่ลูกจ้างละสิทธิในวันหยุดประจำปีสัปดาห์ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและให้ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะ²⁹

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยมิได้บัญญัติเรื่องการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงจำเป็นจะต้องนำหลักกฎหมายแพ่งทั่วไปเหล่านี้มาใช้ประกอบการพิจารณา ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายที่ต้องการจะหยุดงานเอง หรือในกรณีที่การให้ลูกจ้างหยุดงานนั้นมีได้มาจากความต้องการของฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวหากแต่ลูกจ้างเองก็ต้องการที่จะหยุดงานด้วยแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นมิใช่การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่การหยุดงานนั้นเป็นข้อตกลงที่เกิดขึ้นใหม่แยกขึ้นมาต่างหากจากสัญญาจ้าง กล่าวคือ การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนำมาใช้ในกรณีที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงร่วมกันในการหยุดงานชั่วคราวในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ แตกต่างจากการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เมื่อตกลงเปลี่ยนแปลงแล้วจะมีผลเปลี่ยนแปลงไปตลอดช่วงเวลา

²⁶ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 'จำนวนองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร ณ เดือนธันวาคม 2567', <<https://relation.labour.go.th/attachments/category/39/08012025-01.pdf>> สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2567.

²⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2537/2525.

²⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2499/2537 และที่ 569/2547.

²⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7670/2547.

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับ ดังนั้น การตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้น จึงต้องนำกฎหมายแพ่งว่าด้วยเรื่องนิติกรรมสัญญาข้างต้นมาพิจารณาว่าเป็นข้อตกลงที่สามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นโมฆะ หรือไม่

ในประเด็นเรื่องความเป็นโมฆะของสัญญา ผู้เขียนพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อตกลงที่นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างมิได้เป็นข้อตกลงที่ขัดแย้งต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 75 แต่อย่างใด เนื่องจากมาตรา 75 เป็นบทบัญญัติที่ใช้กับกรณีที่นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานโดยฝ่ายเดียวและนายจ้างได้ประโยชน์อยู่ฝ่ายเดียวจากการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว ในขณะที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียประโยชน์อยู่ฝ่ายเดียวเพราะตัวลูกจ้างพร้อมเข้าทำงานแต่ไม่สามารถทำงานได้เพราะนายจ้างออกคำสั่งหยุดกิจการชั่วคราว แตกต่างจากการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในกรณีนี้ ที่ลูกจ้างเองก็ได้ประโยชน์จากการสมัครใจที่จะหยุดงานด้วยหรือในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงร่วมกันในการหยุดงานชั่วคราว

ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่ต้องใช้ในการพิจารณาว่าข้อตกลงที่ให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในกรณีใดสามารถดำเนินการได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ก็คือปัจจัยเรื่อง ‘ความสมัครใจ’ ในการหยุดงานของลูกจ้าง ทั้งนี้ การตรวจสอบความสมัครใจของลูกจ้างในกรณีนี้ สามารถตรวจสอบได้จากการแสดงเจตนาอันชัดแจ้งของลูกจ้างและมูลเหตุจูงใจในการแสดงเจตนาของลูกจ้าง

สำหรับการแสดงเจตนาอันชัดแจ้งนั้น สามารถตรวจสอบได้จากการแสดงเจตนาเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งในกรณีนี้ก็คือการให้ลูกจ้างลงนามให้ความยินยอมในเอกสารยินยอม แต่สิ่งที่มีความซับซ้อนในการพิสูจน์เรื่องนี้น่าจะเป็นมูลเหตุจูงใจในการแสดงเจตนาของลูกจ้าง กล่าวคือ แม้จะมีการลงนามของลูกจ้างในเอกสารให้ความยินยอม แต่หากพบว่าการยินยอมของลูกจ้างนั้นไม่เป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างเลยและลูกจ้างลงนามในเอกสารไปเพราะเหตุบางอย่าง เช่น ลงนามไปเพราะถูกข่มขู่ หรือเพราะสำคัญผิดไม่เข้าใจเนื้อหาความหมายของเอกสารเลยเข้าใจผิดว่าเป็นการลงนามเพื่อการอื่น เหล่านี้ก็ล้วนมีผลให้ความสมบูรณ์ของการแสดงเจตนาเปลี่ยนแปลงไป โดยที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการสำหรับนิติกรรมที่สร้างขึ้นเนื่องจากการข่มขู่ไว้ ดังนี้:³⁰

- 1) การข่มขู่ถึงขนาด
- 2) ข่มขู่จะทำให้เกิดความเสียหายที่ใกล้จะถึง
- 3) การก่อให้เกิดความหวาดกลัวหรือบีบคั้นทางจิตใจของผู้ที่ถูกขู่
- 4) ผู้ถูกข่มขู่ได้ตัดสินใจแสดงเจตนาทำนิติกรรมเพราะการข่มขู่

การพิจารณาว่าการแสดงเจตนาอันมาจากการถูกข่มขู่หรือไม่ จึงต้องพิจารณาว่าได้ปรากฏพฤติการณ์ที่เข้าองค์ประกอบทั้ง 4 ข้อข้างต้นหรือไม่ และสำหรับการจะพิจารณาว่าการแสดงเจตนาอันเกิดจากการสำคัญผิดหรือไม่ ก็จะต้องพิจารณาจากพยานหลักฐานและพฤติการณ์ประกอบ เช่น ได้มีการอธิบายถึงรายละเอียดของเอกสารให้ลูกจ้างทราบก่อนลงนามหรือไม่ ภาษาที่ปรากฏบนเอกสารนั้นเป็นภาษาที่ลูกจ้างอ่านไม่เข้าใจหรือเขียนเข้าใจยากหรือไม่

³⁰ ดู ศนันทกรณ์ โสติพันธ์, คำอธิบายนิติกรรมสัญญา (พิมพ์ครั้งที่ 22, สำนักพิมพ์วิญญูชน 2561) 151.



นอกจากสัญญาจ้างแรงงานจะต้องเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การทำข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานยังต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมของฝ่ายลูกจ้างด้วย เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 14/1 ได้บัญญัติข้อจำกัดในการบังคับตามสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร แม้ว่าบทบัญญัตินี้จะไม่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานนั้นตกเป็นโมฆะทันที แต่บทบัญญัตินี้ได้ให้อำนาจศาลในการเข้าไปแทรกแซงและปรับลดการใช้บังคับข้อตกลงในสัญญาให้อยู่ในระดับที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้ โดยบทบัญญัติกฎหมายนี้มุ่งเน้นให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างจากข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมและถ่วงดุลอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง³¹ ทั้งนี้ ศาลแรงงานเท่านั้นที่จะมีอำนาจในการปรับลดข้อตกลงในสัญญาตามมาตรา 14/1 ได้ ลำพังคู่สัญญาเองหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นที่ไม่ใช่ศาลจะไม่มีอำนาจดังกล่าว

4. แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง

การปรับหลักกฎหมายแพ่งทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างเพื่อตีความถึงความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำดังกล่าวที่ผู้เขียนได้นำเสนอไว้ในหัวข้อข้างต้นนั้น สอดคล้องกับแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ประกาศโดยหน่วยงานภาครัฐ ที่ผ่านมาพบว่าได้มีประกาศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเผยแพร่ในรูปแบบข่าวประชาสัมพันธ์³² และอินโฟกราฟิกส์³³ โดยแนวทางดังกล่าวระบุชัดเจนว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นสามารถทำได้เมื่อนายจ้างได้ตกลงและได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ให้ทำได้เป็นการชั่วคราวและต้องกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดที่ชัดเจน นอกจากนี้ การหยุดงานลักษณะนี้ยังใช้อย่างแพร่หลายในประเทศไทยในช่วงสถานการณ์ไม่ปกติ ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตเศรษฐกิจหรือการแพร่ระบาดของโรคระบาด เช่น กรณีของการประกาศให้ลูกจ้างมีสิทธิลาโดยไม่รับค่าจ้างของโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา³⁴ การให้ลูกจ้างลาโดยไม่รับค่าจ้าง

³¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14/1 บัญญัติว่า สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและ พอสมควรแก่กรณี.

³² กรมสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ‘ข่าวประชาสัมพันธ์ : กสร.ออกประกาศมาตรการป้องกันโควิด-19 พร้อมขอความร่วมมือนายจ้างลูกจ้างร่วมป้องกัน 5 มีนาคม 2563’, <<https://www.labour.go.th/index.php/53488-19-2>> สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2567 “...กรณีที่ลูกจ้างมีความเสี่ยงที่จะติดโรค หรือเป็น หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นโรคโควิด-19 จำเป็นต้องไปรับการตรวจรักษาหรือรับการชันสูตรทางการแพทย์ให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้าง ใช้สิทธิลาป่วย หรือใช้สิทธิหยุดพักผ่อนปรนประจำปีตามกฎหมายหรือตามที่ตกลงกัน เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและควบคุมโรคที่อาจเกิดขึ้นกับกิจการของนายจ้าง นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างให้หยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง (Leave without Pay) หรือให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างตามหลักสัญญาต่างตอบแทน (No Work No Pay) หรือให้หยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่ตกลงกับลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่หยุดงานก็ได้”.

³³ กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ‘สถานการณ์โควิด-19 นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างให้หยุดงานต่อไปโดยไม่รับค่าจ้าง (Leave without pay) ได้หรือไม่?’ (Facebook, 8 มิถุนายน 2564) <<https://www.facebook.com/prdlpw/photos/a.1015906948440802/4401887109842752/?type=3>> สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2567.

³⁴ “‘โควิด-19 เอฟพีเก็ด’ เซ็นทารา แจงให้สิทธิพนักงาน ‘ลาโดยไม่รับเงินเดือน’ ตามความสมัครใจ” (Brand buffet, 28 กุมภาพันธ์ 2563) <<https://www.brandbuffet.in.th/2020/02/centara-statement-about-leave-without-pay/>> สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2567.

ของสายการบินไทย³⁵ และสายการบินไทยแอร์เอเชีย³⁶ และการให้พนักงานลาหยุดโดยไม่รับเงินเดือนของเครือหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์³⁷

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยมิได้บัญญัติเรื่องการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่จากแนวปฏิบัติที่ประกาศอย่างแพร่หลายโดยหน่วยงานภาครัฐและจากแนวทางการปฏิบัติในภาคธุรกิจที่พบได้ทั่วไปจะสามารถสรุปได้ว่าการกำหนดให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นสามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายหากได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ครบถ้วนแล้ว

5. คำพิพากษาที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง

ที่ผ่านมา ยังไม่พบคำพิพากษาที่วินิจฉัยโดยตรงถึงประเด็นปัญหาว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ อย่างไรก็ตาม พบว่าในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างอยู่ทั้งสิ้น 2 คดี ได้แก่

5.1 คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ 538/2566

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ส่งผลทำให้การท่องเที่ยวประสบภาวะวิกฤต ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อยอดรายได้ของโรงแรมต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อเสริมสภาพคล่องให้กับนายจ้างซึ่งเป็นโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตให้ยังสามารถดำเนินกิจการอยู่และยังจ้างลูกจ้างต่อไปได้นายจ้างจึงมีนโยบายลดเงินเดือนลูกจ้างและต่อมาได้มีนโยบายให้ลูกจ้างตกลงลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ประเด็นในการวินิจฉัยของคดีนี้มีหลายประเด็น แต่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้น ฝ่ายลูกจ้างได้เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างตลอดช่วงเวลาที่นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างได้ตกลงลาโดยไม่รับค่าจ้าง ในขณะที่นายจ้างต่อสู้ว่ามีการตกลงลดเงินเดือนจริงอีกทั้งลูกจ้างยังได้ตกลงลาโดยไม่รับค่าจ้างอีกด้วย ศาลแรงงานได้วินิจฉัยคดีนี้ว่า เมื่อนายจ้างไม่สามารถสืบให้เห็นชัดเจนเป็นลำดับว่าเป็นการลาไม่รับค่าจ้างในช่วงเวลาใด ประกอบกับลูกจ้างได้แสดงพยานหลักฐานว่าได้เข้าทำงานอยู่ตลอดช่วงเวลาที่นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างขอหยุดงานนั้น ศาลแรงงานจึงรับฟังพยานหลักฐานและข้อเท็จจริงจากคำเบิกความของลูกจ้าง และไม่ฟังตามข้อกล่าวอ้างของฝ่ายนายจ้าง โดยศาลแรงงาน

³⁵ Bangkok Post, 'THAI extends leave without pay, deeper cuts needed' *Bangkok Post* (30 June 2021) <https://www.bangkokpost.com/thailand/general/2140791/thai-extends-leave-without-pay-deeper-cuts-needed> accessed 5 November 2024; ประชาชาติธุรกิจ 'การบินไทยเปิดให้พนักงาน leave without pay สูงสุด 10 วัน' (24 กรกฎาคม 2563) <<https://www.prachachat.net/tourism/news-496350>> สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2567.

³⁶ ฐานเศรษฐกิจ, 'อันไม่ไหว "ไทยแอร์เอเชีย" ให้พนักงานลาหยุดไม่รับเงินเดือน 2-4 เดือน' (18 มกราคม 2564) <<https://www.thansettakij.com/business/464995>> สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2567.

³⁷ สำนักข่าวอิสระ, 'ขาดทุนเดือนละ 15 ล้าน! 'เครือโพสต์' ประกาศนโยบาย 'ลาหยุดโดยไม่รับค่าจ้าง' (28 มิถุนายน 2564) <<https://www.isranews.org/article/isranews-short-news/99955-post-Leave-Without-Pay-64-covid-news.html>> สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2567.

ได้วินิจฉัยว่าลูกจ้างได้เข้าทำงานตามปกติตลอดช่วงเวลาที่นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างหยุดงาน ดังนั้น เมื่อลูกจ้างมีได้หยุดงานจริง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว

ดังนั้น ถึงแม้ต่อมาฝ่ายนายจ้างจะนำประเด็นนี้อุทธรณ์ไปสู่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ โดยต่อสู้ว่าลูกจ้างได้ตกลงทำใบลาโดยมีเงื่อนไขไม่รับค่าจ้างแล้ว แต่เนื่องจากการอุทธรณ์ดังกล่าวเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานอันเป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษจึงไม่รับวินิจฉัยประเด็นนี้ และพิพากษายืนในประเด็นดังกล่าว

5.2 คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ 2443/2566

กรณีนี้ นายจ้างซึ่งเป็นสายการบินภายในประเทศได้เริ่มจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นโจทก์ในคดีตั้งแต่ นายจ้างยังอยู่ระหว่างการขอใบรับรองผู้ดำเนินการอากาศ (Air Operation Certificate) ต่อมาในวันที่ 30 กันยายน 2563 เมื่อนายจ้างได้รับใบรับรองแล้ว ปรากฏว่าทั่วโลกได้เกิดวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้กิจการของนายจ้างต้องหยุดชะงักไม่สามารถเปิดให้บริการได้ นายจ้างได้ออกประกาศแผนลดค่าจ้างและแผนให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างให้ลูกจ้างทุกคนทราบตามลำดับ และต่อมาได้ประกาศแผนเรื่องการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ลูกจ้างไม่ให้ความยินยอมด้วย นายจ้างจึงมีหนังสือเลิกจ้างลูกจ้างโดยระบุสาเหตุว่าลูกจ้างกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน

ต่อมาลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่า นายจ้างได้ค้างจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าวที่นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอมหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง โดยลูกจ้างอ้างว่าไม่เคยให้ความยินยอมดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้วจึงออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามที่ลูกจ้างเรียกร้องอย่างใดก็ตาม เมื่อนายจ้างได้ทราบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว มิได้ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว อีกทั้งมิได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวภายใน 30 วัน คำสั่งนี้จึงเป็นที่สุด ลูกจ้างจึงฟ้องต่อศาลขอให้บังคับนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว

นายจ้างได้ต่อสู้ว่า เมื่อนายจ้างได้ออกประกาศแผนลดค่าจ้างและแผนให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง ลูกจ้างทุกคนรวมถึงลูกจ้างที่เป็นโจทก์ในคดีนี้ก็ทราบดี และโจทก์ก็ได้คัดค้านถึงสภาพการจ้างที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงและยอมรับค่าจ้างที่ลดลง รวมถึงการให้หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตลอดมา จึงถือว่าสภาพการจ้างที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลผูกพันลูกจ้างแล้ว เมื่อลูกจ้างยอมรับและไม่คัดค้านสภาพการจ้างที่นายจ้างได้ประกาศเปลี่ยนแปลงและได้แจ้งให้โจทก์และพนักงานอื่นทราบเป็นหนังสือ จึงถือว่าสภาพการจ้างที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลผูกพันโจทก์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษมิได้วินิจฉัยถึงรายละเอียดข้อเท็จจริงของคดี เนื่องจากคดีนี้เริ่มต้นโดยลูกจ้างได้ร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง เนื่องจากการหยุดงานดังกล่าวไม่มีหนังสือยินยอมที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษร และการที่โจทก์ทราบถึงประกาศแผนให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างแล้วนิ่งเฉยไม่ได้แย้ง

คัดค้านไม่ถือเป็นการแสดงความตกลงยินยอมว่าโจทก์ตกลงจะหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้วนายจ้างไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลอุทธรณ์ภายในกำหนดระยะเวลา 30 วัน จึงทำให้คำสั่งที่ออกโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นที่สุดและนายจ้างจะต้องถือปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

แม้ว่าผลของคำวินิจฉัยของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษทั้งสองคดีนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ลูกจ้างทั้งสองคดีมีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงเวลาที่นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างลาโดยไม่รับค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม ศาลมีได้วินิจฉัยว่าสิทธิในการได้รับค่าจ้างนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากข้อตกลงการลาโดยไม่รับค่าจ้างนั้นมิชอบด้วยกฎหมายหรือเป็นโมฆะแต่อย่างใด กล่าวคือ ในกรณีที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีคำพิพากษาที่ 538/2566 นี้ หากนายจ้างสามารถแสดงพยานหลักฐานที่ระบุวันที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างได้อย่างชัดเจนและพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างมิได้มาทำงานในช่วงวันดังกล่าว การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างก็จะสามารถมีผลผูกพันตามกฎหมายและนายจ้างจะไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดช่วงเวลาดังกล่าว ส่วนกรณีที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีคำพิพากษาที่ 2443/2566 หากนายจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อยินยอมอย่างชัดแจ้งในการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างแล้ว พนักงานตรวจแรงงานก็น่าจะยอมรับว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอมและสามารถให้หยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างได้ การที่นายจ้างไม่มีหลักฐานการลงนามให้ความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากลูกจ้างในคดีนี้และนายจ้างอ้างแต่เพียงว่าลูกจ้างได้ทราบแล้วแต่ไม่ได้คัดค้าน ทำให้ข้อตกลงการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นยังไม่เกิดขึ้น นายจ้างจึงยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างอยู่ จากคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษทั้งสองคดีข้างต้นนี้ สรุปได้ว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายแรงงานไทยแล้วแต่ที่นายจ้างสามารถแสดงพยานหลักฐานระบุวันที่หยุดงานและแสดงได้ว่าลูกจ้างได้ลงนามให้ความยินยอมอย่างชัดแจ้งแล้ว

6. บทสรุป

จากที่อธิบายมาทั้งหมดนี้ ถึงแม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยจะยังไม่มียกเว้นเรื่อง การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างกำหนดไว้ในตัวบทกฎหมายโดยตรง แต่ข้อมูลที่ได้แสดงให้เห็นข้างต้นทั้งหมดนั้น ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แนวทางที่ประกาศโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คำพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ และแนวปฏิบัติที่ใช้กันทั่วไปในประเทศไทยเพียงพอที่จะสนับสนุนความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานประเภทนี้ได้

แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการตกลงหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างจะทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายและไม่ขัดแย้งต่อบทบัญญัติมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่การตกลงหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างดังกล่าวจะสมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อได้มีการตกลงกันชัดแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร และการแสดงเจตนาในข้อตกลงนั้นได้เข้าเงื่อนไขการดำเนินการที่สมบูรณ์ ซึ่งในการพิจารณารายละเอียดเรื่องนี้จะหลักก็จะต้องพิจารณาถึงเรื่องการข่มขู่และการสำคัญผิดในสาระสำคัญ กล่าวคือ การตกลงนั้นจะสมบูรณ์เมื่อไม่พบพฤติการณ์ว่าการข่มขู่ที่จะให้เกิดภัยอันใกล้จะถึงและร้ายแรงถึงขนาดที่จะจูงใจให้ลูกจ้างผู้ถูกข่มขู่มีมูลต้องกลัวจนถึงขั้นตัดสินใจให้ความยินยอม และจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่ามีกรอภัย

ถึงรายละเอียดของเอกสารให้ลูกจ้างให้เข้าใจก่อนลูกจ้างลงนามให้ความยินยอม หรือพิสูจน์ให้ได้ว่าภาษาที่ปรากฏบนเอกสารนั้นเป็นภาษาที่ลูกจ้างอ่านเข้าใจได้และเขียนเข้าใจได้ง่าย

สำหรับในงานศึกษาวิจัยนี้ ผู้เขียนได้นำหลักการข้างต้นปรับเข้ากับข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ปรากฏว่าไม่มีประเด็นพิพาทในเรื่องความชัดเจนในการตกลงยินยอม เนื่องจากลูกจ้างได้ลงนามให้ความยินยอมชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ประเด็นที่ผู้เขียนมุ่งให้ความสนใจจะเป็นประเด็นเรื่องความสมบูรณ์ของความยินยอม ผู้เขียนพบว่าเหตุเริ่มต้นของการที่โรงงานแห่งนี้ประกาศให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อยสามวันต่อเดือน และจัดทำเอกสารให้ลูกจ้างทั้งโรงงานลงนาม เกิดจากการที่โรงงานแห่งนี้ได้พยายามหาแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างเพื่อรองรับผลกระทบจากการแพร่ระบาดและเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโดยมีการประชุมร่วมกันและตกลงกันว่าจะนำมาตรการนี้ประกาศใช้ จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างและจากการตอบแบบสอบถามพบว่าลูกจ้างทั้งหมดที่ลงนามยอมรับว่ามีการลงนามในเอกสารยินยอมจริง โดยลูกจ้างส่วนมากที่ลงนามมีเหตุจูงใจในการตกลงหยุดงานมาจากความกังวลเรื่องการแพร่ระบาดของโรคและความต้องการที่จะช่วยให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ในสภาพเศรษฐกิจที่ไม่ดี แม้ลูกจ้างบางคนจะอ้างว่าได้ตกลงยินยอมไปเพราะรู้สึกว่าไม่ได้มีทางเลือกอื่นและกลัวถูกลงโทษหากไม่ตกลง แต่ไม่ปรากฏพฤติการณ์ใดที่แสดงให้เห็นว่านายจ้างได้ข่มขู่บังคับหรือลงโทษลูกจ้างคนใดจากการไม่ตกลงยินยอม จนอาจทำให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ หวาดกลัวได้ ดังนั้น การตกลงยินยอมสำหรับลูกจ้างกลุ่มนี้จึงยังไม่เข้าองค์ประกอบของการข่มขู่ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ทำให้ข้อตกลงไม่เป็นโมฆะและมีผลใช้บังคับได้อย่างสมบูรณ์

สำหรับในเรื่องความเข้าใจของลูกจ้างในขณะที่ลงนามในเอกสาร พบว่านายจ้างได้มอบหมายให้หัวหน้าสายการผลิตอธิบายให้กับลูกจ้างแต่ละสายการผลิตทราบถึงรายละเอียดและผลของการลงนาม อีกทั้งข้อความบนเอกสารก็มีทั้งข้อความภาษาไทยและภาษาพม่าซึ่งเป็นภาษาของลูกจ้างส่วนใหญ่ในโรงงาน ข้อความบนเอกสารปรากฏชัดเจนว่าการลงนามนี้เพื่อรับรองว่า “การลาหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนี้เป็นความสมัครใจ” จากข้อความดังกล่าวที่ชัดเจน สั้นกระชับและเข้าใจง่าย ทำให้ผู้เขียนไม่พบประเด็นเรื่องของการทำข้อตกลงโดยสำคัญผิดในสาระสำคัญของนิติกรรมจนเป็นเหตุให้ข้อตกลงนี้เป็นโมฆะ

ประการสุดท้ายในเรื่องของระยะเวลาสิ้นสุดของการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างนี้ ปรากฏว่าในเอกสารยินยอมที่ลูกจ้างลงนามนั้น ได้ระบุวันที่ลูกจ้างตกลงหยุดงานไว้อย่างชัดเจนว่าได้แก่วันที่เท่าใดบ้าง ทำให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติของภาครัฐที่กำหนดให้สามารถตกลงหยุดงานได้โดยกำหนดวันสิ้นสุดที่แน่นอน นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้พิจารณาในรายละเอียดของประเด็นนี้ต่อไปอีกว่า ข้อตกลงหรือสัญญาจ้างดังกล่าวนั้นเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควรหรือไม่ เนื่องจากแม้ข้อตกลงหรือสัญญาจ้างนี้จะมีผลสมบูรณ์ไม่เป็นโมฆะตามกฎหมายนิติกรรมสัญญา แต่หากข้อตกลงหรือสัญญาจ้างที่ลูกจ้างให้ความยินยอมนี้เป็นเหตุให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรแล้ว เมื่อลูกจ้างนำข้อตกลงหรือสัญญาจ้างดังกล่าวเข้าสู่ศาลแรงงาน ศาลแรงงานก็มีอำนาจสั่งให้ข้อตกลงหรือสัญญาจ้างนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้ ตามมาตรา 14/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541 จากข้อเท็จจริง ปรากฏว่าในขณะที่ลูกจ้างลงนามในเอกสารให้ความยินยอมทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ไม่มีใครทราบว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดนั้นจะยืดเยื้อไปยาวนานเพียงใด การที่ลูกจ้างจำนวนกว่า 3,000 คนให้ความยินยอมโดยสมัครใจที่จะยอมสละสิทธิในการรับค่าจ้าง 2 วันต่อสัปดาห์เป็นระยะเวลาที่ยาวนานถึง 7 เดือน (รวมทั้งสิ้น 59 วัน) อาจกลายเป็นข้อตกลงที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรหากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดนั้นดีขึ้นรวดเร็วกว่าที่คิดและลูกจ้างต้องการที่จะกลับไปทำงานเป็น 6 วันต่อสัปดาห์ตามเดิม แต่ไม่สามารถทำได้เพียงเพราะว่าลูกจ้างได้เคยทำข้อตกลงยินยอมหยุดงานดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม ข้อเท็จจริงในกรณีนี้ปรากฏว่ารัฐบาลไทยสามารถควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานการณ์การแพร่ระบาดนั้นดีขึ้นในเวลาอันรวดเร็ว แผนกต่าง ๆ ส่วนใหญ่ของโรงงานจึงสามารถกลับมาดำเนินการตามปกติได้ภายในเวลาเพียง 2 เดือน ดังนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างจริงแค่ภายในช่วงเวลาเพียงไม่ถึง 2 เดือนเท่านั้น ซึ่งคำนวณการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างจริงได้ทั้งสิ้นเพียง 9 วันจากทั้งหมด 59 วันที่เดิมลูกจ้างได้เคยตกลงยินยอมหยุดงานไว้ในเอกสารให้ความยินยอม เนื่องจากข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับในช่วงเวลาที่จำกัดและได้ถูกยกเลิกไปทันทีที่สถานการณ์ดีขึ้น ผู้เขียนพิจารณาแล้วจึงสรุปว่าข้อตกลงหยุดงานนี้จึงเป็นธรรมและพอสมควรต่อทั้งสองฝ่ายแล้ว ข้อตกลงนี้จึงมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างสมบูรณ์ตามที่ตกลงกัน นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในระหว่างที่ตกลงหยุดงานดังกล่าว