

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3106-3109/2567

นางสาว ช. กับพวก โจทก์ บริษัท อ. จำกัด

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75,

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ประสบเหตุการณ์ซึ่งส่งผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงจนถึงขั้นนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และในทางเดียวกันก็มีเจตนารมณ์คุ้มครองลูกจ้างด้วย เพราะหากไม่มีบทบัญญัติดังกล่าว นายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในด้านแรงงานทั้งหมดได้ จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างทำให้ลูกจ้างต้องตกงานขาดรายได้ และได้รับความเดือดร้อน โดยตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างหยุดกิจการนั้น นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ยกเว้นแต่เหตุที่ทำให้นายจ้างหยุดกิจการนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง จำเลยประกอบกิจการให้บริการเป็นตลาดกลางในการรับรองห้องพัก ที่พัก และโรงแรมในประเทศไทยทางออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ แอปพลิเคชันในโทรศัพท์เคลื่อนที่และอุปกรณ์อื่น ๆ โดยผู้ให้บริการส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติที่เดินทางจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย เมื่อต้นปี 2563 นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติใช้บริการจองที่พักทางออนไลน์กับจำเลยน้อยลง เป็นผลทำให้รายได้ของจำเลยลดลงจนถึงขนาดขาดทุนเป็นอย่างมาก อันสืบเนื่องมาจากการที่รัฐบาลและหน่วยงานราชการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในประเทศไทย โดยมีประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยห้ามอากาศยานขนส่งคนโดยสารทำการบินเข้ามายังท่าอากาศยานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวตั้งแต่วันที่ 4 เมษายน 2563 ทำให้กระทบต่อภาคธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรมโดยทั่วไป จำเลยจึงหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว ซึ่งเป็นกรณีที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของจำเลย จนทำให้จำเลยไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่งแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาว่าเหตุที่ทำให้จำเลยหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวเกิดจากเหตุสุดวิสัยอันจะทำให้จำเลยหลุดพ้นจากการชำระเงินตามมาตราดังกล่าวแก่ลูกจ้างด้วยหรือไม่นั้น แม้จำเลยมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากมีนักท่องเที่ยวใช้บริการกับจำเลยน้อยลง ทำให้รายได้ของจำเลยลดลงและต้องประสบปัญหาขาดทุนอย่างมากก็ตาม แต่ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ดังกล่าวเป็นเพียงการก่อให้เกิดความยากลำบากแก่จำเลยในการดำเนินกิจการของตนต่อไปเท่านั้น มิได้ถึงขนาดเป็นอุปสรรคขัดขวางจนทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่อยู่ในภาวะและวิสัยที่จะประกอบธุรกิจต่อไปได้โดยสิ้นเชิงในขณะนั้น ดังนั้น การที่จำเลยมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวในระหว่างการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทั้งที่ยังสามารถประกอบกิจการต่อไปได้ จึงยังถือไม่ได้ว่าเป็นการหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว เพราะเหตุสุดวิสัย แต่ถือได้ว่าจำเลยมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวซึ่งมิใช่

เหตุสุดวิสัย จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่โจทก์ที่ 3 ถึงที่ 5 ในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่โจทก์ที่ 3 ถึงที่ 5 ได้รับก่อนจำเลยหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่จำเลยไม่ได้ให้โจทก์ที่ 3 ถึงที่ 5 ทำงาน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้ หากศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ดังนี้ แม้โจทก์ที่ 2 จะฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายระหว่างวันที่ 1 ถึงวันที่ 11 พฤษภาคม 2563 โดยไม่ได้ฟ้องหรือแก้ไขคำฟ้องขอให้จำเลยจ่ายเงินตาม มาตรา 75 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงิสดังกล่าวแก่โจทก์ที่ 2 โดยไม่ได้อ้างเหตุว่าศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความอย่างไร แต่เมื่อศาลฎีกาพิเคราะห์ถึงพฤติการณ์แห่งคดีแล้ว ศาลฎีกาเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ จึงให้จำเลยจ่ายเงิสดังกล่าวแก่โจทก์ที่ 2 ตามที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาวินิจฉัยมาได้ ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดฎีกา ศาลฎีกาย่อมยกขึ้นวินิจฉัยได้

คำพิพากษา

โจทก์ทั้งเจ็ดฟ้องและโจทก์ที่ 3 ถึงที่ 7 แก้ไขคำฟ้องในทำนองเดียวกัน ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ถึงวันที่จำเลยรับทรัพย์ของจำเลยคืนจากโจทก์ทั้งเจ็ด และจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่โจทก์แต่ละคนได้รับก่อนจำเลยหยุดกิจการตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนสิงหาคม 2563 สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์แต่ละคนตามคำขอท้ายฟ้องแต่ละสำนวน จำเลยทั้งเจ็ดสำนวนให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง โจทก์ที่ 1 ที่ 6 และที่ 7 ยื่นคำร้องขอถอนฟ้องศาลแรงงานกลางอนุญาตและจำหน่ายคดีเฉพาะโจทก์ดังกล่าวออกจากสารบบความ โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 แลลงรับว่า จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 แล้ว ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายเงินในเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม 2563 ให้แก่โจทก์ที่ 2 ไม่น้อยกว่าเดือนละ 24,750 บาท ให้แก่โจทก์ที่ 3 ไม่น้อยกว่าเดือนละ 60,000 บาท ให้แก่โจทก์ที่ 4 ไม่น้อยกว่าเดือนละ 38,458.50 บาท และให้แก่โจทก์ที่ 5 ไม่น้อยกว่าเดือนละ 33,750 บาท และจ่ายเงินในเดือนสิงหาคม 2563 ให้แก่โจทก์ที่ 2 ไม่น้อยกว่า 22,275 บาท ให้แก่โจทก์ที่ 3 ไม่น้อยกว่า 54,000 บาท ให้แก่โจทก์ที่ 4 ไม่น้อยกว่า 34,612.65 บาท และให้แก่โจทก์ที่ 5 ไม่น้อยกว่า 30,375 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินที่ต้องจ่ายในแต่ละเดือน นับแต่วันที่จำเลยผิดนัดไม่จ่ายเงินดังกล่าวในแต่ละเดือนเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์แต่ละคน นอกจากนี้แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง จำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางรับฟังและที่คู่ความไม่ได้เถียงกันได้ว่าจำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบธุรกิจให้บริการเป็นตลาดกลางเชื่อมต่อผู้ใช้บริการและอำนวยความสะดวกในการรับรองห้องพักหรือที่พักกับโรงแรมในประเทศไทยทางออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ แอปพลิเคชันในโทรศัพท์เคลื่อนที่และอุปกรณ์อื่น ๆ ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติที่เดินทางจาก

ต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 เคยเป็นลูกจ้างของจำเลย มีระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งสุดท้ายและอัตราค่าจ้างตามฟ้องแต่ละสำนวน กำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนทุกวันสิ้นเดือน ลักษณะการทำงานของโจทก์ที่ 2 และที่ 3 จะออกไปพบลูกค้านอกบริษัทเป็นส่วนใหญ่ เมื่อต้นปี 2563 เกิดเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ในประเทศไทย รัฐบาลและหน่วยงานราชการมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค รวมถึงการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศ โดยมีประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ห้ามอากาศยานขนส่งคนโดยสารทำการบินเข้ามายังท่าอากาศยานในประเทศไทย เป็นการชั่วคราวตั้งแต่วันที่ 4 เมษายน 2563 ทำให้กระทบต่อภาคธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรมโดยทั่วไป เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2563 จำเลยประชุมลูกจ้างทั้งหมดชี้แจงว่าจำเลยได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ไม่สามารถเปิดทำการตามปกติได้ จำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัยตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2563 และเสนอเงื่อนไขให้ลูกจ้างรับเงินสนับสนุนช่วยเหลือในเดือนพฤษภาคม 2563 อัตราร้อยละ 40 ของค่าจ้างและในเดือนมิถุนายน 2563 อัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้าง หรือลาออกแล้วรับเงินช่วยเหลือในเดือนพฤษภาคม 2563 อัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง วันที่ 28 เมษายน 2563 จำเลยแจ้งการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 และหยุดกิจการตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2563 แต่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ยังมาทำงานในวันที่ 1 ถึงวันที่ 10 พฤษภาคม 2563 จำเลยเก็บอุปกรณ์การทำงานของจำเลยจากโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 และไม่จ่ายค่าจ้างเดือนพฤษภาคม 2563 แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ต่อมาวันที่ 27 สิงหาคม 2563 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2563 จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 แล้ว และศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวเนื่องจากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ถือว่าเป็นการหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ได้รับก่อนจำเลยหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่จำเลยประกาศหยุดกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ส่วนศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษโดยมติที่ประชุมใหญ่วินิจฉัยว่า การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ไม่ปรากฏว่าเป็นเหตุขัดขวางมิให้จำเลยประกอบกิจการให้บริการจองที่พักออนไลน์ในงานส่วนใดอย่างสิ้นเชิง จำเลยยังสามารถประกอบกิจการได้ แม้ประสบภาวะขาดทุนอย่างมากเนื่องจากนักท่องเที่ยวต่างชาติไม่สามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทยจนมีผลให้มีนักท่องเที่ยวใช้บริการจองที่พักทางออนไลน์กับจำเลยน้อยลง กรณีไม่ใช้การหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย จำเลยจึงต้องจ่ายเงินอัตราร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ได้รับก่อนหยุดกิจการให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ถึงวันที่ 27 สิงหาคม 2563 สำหรับเงินของเดือนพฤษภาคม 2563 ถึงเดือนกรกฎาคม 2563 ต้องจ่ายทุกวันสิ้นเดือน ส่วนเดือนสิงหาคม 2563 ต้องจ่ายภายในวันที่ 30 สิงหาคม 2563 เมื่อไม่จ่ายต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดอัตราร้อยละ 15 ต่อปี มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่าการหยุดกิจการของจำเลยเป็นการหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย ซึ่งจำเลยไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 หรือไม่ โดยจำเลยฎีกาว่าการหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ไม่จำเป็นต้องถึงขนาดต้องหยุดกิจการโดยสิ้นเชิงหรือหยุด

กิจการทั้งหมด การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้จำเลยแทบจะไม่มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาในประเทศไทยและไม่มีการจองโรงแรมหรือที่พักผ่านแพลตฟอร์มของจำเลย รายได้ของจำเลยลดลงจนถึงขนาดขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ไม่มีรายได้เพียงพอจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จำเลยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวเนื่องจากเหตุการณ์ดังกล่าว ถือได้ว่าจำเลยหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัย ไม่ต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างให้แก่โจทก์ที่ 3 ถึงที่ 5 นั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70 (1)" บทบัญญัติดังกล่าวมีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ประสบเหตุการณ์ซึ่งส่งผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงจนถึงขั้นนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และในทางเดียวกันก็มีเจตนารมณ์คุ้มครองลูกจ้างด้วย เพราะหากไม่มีบทบัญญัติดังกล่าว นายจ้างอาจไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในด้านแรงงานทั้งหมดได้ จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างทำให้ลูกจ้างต้องตกงานขาดรายได้ และได้รับความเดือดร้อน โดยตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างหยุดกิจการนั้น นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ยกเว้นแต่เหตุที่ทำให้นายจ้างหยุดกิจการนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง คดีนี้จำเลยประกอบกิจการให้บริการเป็นตลาดกลางในการรับรองห้องพัก ที่พัก และโรงแรมในประเทศไทยทางออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ แอปพลิเคชันในโทรศัพท์เคลื่อนที่และอุปกรณ์อื่น ๆ โดยผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติที่เดินทางจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย เมื่อต้นปี 2563 นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติใช้บริการจองที่พักทางออนไลน์กับจำเลยน้อยลง เป็นผลทำให้รายได้ของจำเลยลดลงจนถึงขนาดขาดทุนเป็นอย่างมาก อันสืบเนื่องมาจากการที่รัฐบาลและหน่วยงานราชการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในประเทศไทย โดยมีประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยห้ามอากาศยานขนส่งคนโดยสารทำการบินเข้ามายังท่าอากาศยานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวตั้งแต่วันที่ 4 เมษายน 2563 ทำให้กระทบต่อภาคธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรมโดยทั่วไป จำเลยจึงหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว ซึ่งเป็นกรณีที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของจำเลย จนทำให้จำเลยไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง แล้ว แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาว่าเหตุที่ทำให้จำเลยหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวเกิดจากเหตุสุดวิสัยอันจะทำให้จำเลยหลุดพ้นจากการชำระเงินตามมาตราดังกล่าวแก่ลูกจ้างด้วยหรือไม่ นั้น คดีนี้ แม้จำเลยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากมีนักท่องเที่ยวใช้บริการกับจำเลยน้อยลง ทำให้รายได้ของจำเลยลดลงและต้องประสบปัญหาขาดทุนอย่างมากก็ตาม แต่ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ดังกล่าวเป็นเพียงการก่อให้เกิดความยากลำบากแก่จำเลยในการดำเนินกิจการของตนต่อไปเท่านั้น มิได้ถึงขนาดเป็นอุปสรรคขัดขวางจนทำให้จำเลยซึ่งเป็น

นายจ้างไม่อยู่ในภาวะและวิสัยที่จะประกอบธุรกิจต่อไปได้โดยสิ้นเชิงในขณะนั้น ดังนั้น การที่จำเลยมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราวในระหว่างการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทั้งที่ยังสามารถประกอบกิจการต่อไปได้ จึงยังถือไม่ได้ว่าเป็นการหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว เพราะเหตุสุดวิสัยที่จำเลยจะยกขึ้นเป็นข้ออ้างในการปฏิเสธไม่จ่ายเงินในระหว่างหยุดกิจการ เป็นการชั่วคราวให้แก่ลูกจ้างได้ แต่ถือได้ว่าจำเลยมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วน เป็นการชั่วคราวซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่โจทก์ที่ 3 ถึงที่ 5 ในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่โจทก์ที่ 3 ถึงที่ 5 ได้รับก่อนจำเลยหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่จำเลยไม่ได้ให้โจทก์ที่ 3 ถึงที่ 5 ทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย ฎีกาข้อนี้ของจำเลยไม่ฟังขึ้น ส่วนที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินดังกล่าวแก่โจทก์ที่ 2 ด้วยนั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่า หรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้" บทบัญญัติดังกล่าวให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้ หากศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ดังนี้ แม้โจทก์ที่ 2 จะฟ้องขอให้จำเลยจ่ายเงินค่าจ้างค้างจ่ายระหว่างวันที่ 1 ถึงวันที่ 11 พฤษภาคม 2563 โดยไม่ได้ฟ้องหรือแก้ไขคำฟ้องขอให้จำเลยจ่ายเงินตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาให้จำเลยจ่ายดังกล่าวแก่โจทก์ที่ 2 โดยไม่ได้อ้างเหตุว่าศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความอย่างไร แต่เมื่อศาลฎีกาพิเคราะห์ถึงพฤติการณ์แห่งคดีแล้ว ศาลฎีกาเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ จึงให้จำเลยจ่ายดังกล่าวแก่โจทก์ที่ 2 ตามที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาวินิจฉัยมาได้ ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดฎีกาศาลฎีกาย่อมยกขึ้นวินิจฉัยได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) มาตรา 246 และมาตรา 252 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57/1 วรรคสอง พิพากษายืน

องค์คณะ

จักษ์ชัย เยพิทักษ์ · จำแลง กุลเจริญ · พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/3106-3109/2567>