

## บทคัดย่อ

การโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง กฎหมายมิได้วางหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจนเพราะโดยปกติถือเป็นอำนาจในการบริหารจัดการอย่างหนึ่งของนายจ้าง เพื่อประโยชน์ในการบริหารองค์การซึ่งสามารถแบ่งวัตถุประสงค์ของการโยกย้ายหน้าที่การงานออกได้หลายประการด้วยกัน ทั้งที่ชอบด้วยกฎหมายและไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือในบางกรณีอาจจะเกิดจากความประสงค์ของลูกจ้างเองก็เป็นได้

จากการที่นายจ้างเชื่อว่าการโยกย้ายหน้าที่การงานเป็นอำนาจในการบริหารจัดการของนายจ้างนี้เอง จึงนำเอาการโยกย้ายหน้าที่การงานมาเป็นวิธีควบคุมหรือจำกัดอำนาจของลูกจ้างมิให้กระทำการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจในการแจ้งข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองเพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะการแจ้งข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองเป็นกลไกที่มีความสำคัญในการกำหนด แก้ไข ปรับปรุงเงื่อนไขการจ้าง และการทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ซึ่งอาจส่งผลให้สิทธิประโยชน์หรือผลกำไรของนายจ้างลดลง และนอกจากนี้นายจ้างยังอาจติดอยู่กับระบบความคิดที่ว่านายจ้างเป็นเจ้าของกิจการ มีอำนาจในการบังคับบัญชาสามารถออกคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน รวมถึงค่าจ้างหรือสวัสดิการต่าง ๆ ด้วย ลูกจ้างไม่ควรที่จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องแต่อย่างใด จึงเป็นเหตุผลให้นายจ้างพยายามที่จะขัดขวางการแจ้งข้อเรียกร้อง และการร่วมเจรจาต่อรอง โดยนำเอาการโยกย้ายหน้าที่การงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย มาใช้เพื่อเป็นการบีบบังคับหรือกดดันแก้มูลลูกจ้างมิให้ดำเนินการเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง ทำให้ลูกจ้างเกิดความกดดันไม่กล้าใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย และยังเป็นการทำลายพลังการรวมตัวของลูกจ้างด้วย ดังนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 34 และ มาตรา 37 จึงได้กำหนดบทบัญญัติเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำดังกล่าวของนายจ้างไว้ โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างการดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง แต่บทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีข้างต้น ยังมีข้อขัดข้องในทางปฏิบัติอยู่บางประการ ไม่ว่าจะเป็นทางฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

1. กรณีฝ่ายลูกจ้าง กฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองเฉพาะแต่กรณีของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น ถ้าเป็นในกรณีทั่วไปไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ชัดเจนในเรื่องความคุ้มครองเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง นอกจากนั้นในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น คำว่า “ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง” มีความหมายประการใด ลูกจ้างจะต้อง

กระทำการในลักษณะใดจึงจะถือว่าเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หากเป็นเพียงลูกจ้างซึ่งได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้องโดยที่ไม่ได้กระทำการใด ๆ เลยจะถือว่าเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหรือไม่

2. กรณีฝ่ายนายจ้าง เนื่องจากศาลฎีกาเคยใช้ดุลพินิจในการตีความคำว่า “การห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างที่ลูกจ้างดำเนินการเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง” ว่าหมายถึง การห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานตามปกติมิได้หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง ทำให้อาจเข้าใจได้ว่า นายจ้างไม่สามารถโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้ไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่จะเป็นการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างหรือลูกจ้างกระทำการเข้าช้อยกเว้นตามกฎหมายเท่านั้น ซึ่งจากความเข้าใจดังกล่าวอาจทำให้นายจ้างได้รับผลกระทบเช่นกัน หากว่านายจ้างมีเหตุจำเป็นในการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยที่ไม่เข้าช้อยกเว้นตามกฎหมายกำหนด

จากข้อขัดข้องที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนมีความเห็นว่า มีสาเหตุมาจากกฎหมายแรงงานในประเทศไทยกำหนดให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างไว้เพียงกรณีเดียวเท่านั้น คือ กรณีที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มีผลทำให้นักจ้างทั่วไปไม่ได้รับความคุ้มครอง นอกจากนั้นบทบัญญัติของกฎหมายที่บัญญัติให้ความคุ้มครองไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 หรือ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 34 และ มาตรา 37 ยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาในการใช้หรือตีความกฎหมายได้ ซึ่งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังนี้

ประการแรก ในส่วนของกรให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีทั่วไป ควรให้คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีอำนาจในการร่วมพิจารณาเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างด้วย เพราะการให้คณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง หรือคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งมีผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้างร่วมเป็นกรรมการ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือพิจารณาเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงาน ถือเป็น การถ่วงดุลอำนาจและลดอำนาจในการบริหารจัดการของนายจ้างลง ทำให้นักจ้างรู้สึกว่าจะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม และเป็นการลดข้อขัดแย้งมากกว่าการให้นายจ้างพิจารณาไปฝ่ายเดียว นอกจากนั้น ยังทำให้นักจ้างรู้สึกเกิดความเท่าเทียมกับฝ่ายนายจ้าง และรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ อันเป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น จึงควรให้มีการแก้ไขกฎหมายในเรื่องอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง ตามมาตรา 50 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ตามมาตรา 23 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยให้มีการเพิ่มเติมอำนาจในการพิจารณาเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างรวมไว้ด้วย

ประการที่สอง จากการศึกษาผู้เขียนพบว่า เจตนารมณ์ของการบัญญัติกฎหมายในการให้ความคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือขัดขวางการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายเท่านั้น มิได้มีวัตถุประสงค์ในการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในทุกกรณี ดังนั้นแนวทางหนึ่งที่สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ก็คือ ควรตีความให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป ว่ากรณีที่นายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างมีวัตถุประสงค์เช่นไร หากนายจ้างมิได้มีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งลูกจ้าง แต่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างก็ให้สามารถกระทำได้ แต่อย่างไรก็ตาม การตีความให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเป็นเพียงการแก้ไขปัญหในระยะสั้นเท่านั้น ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาระยะยาวผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการเพิ่มเติมกฎหมายในส่วนของข้อยกเว้นของการให้ความคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหในเรื่องของการตีความ เนื่องจากข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าจะเป็นมาตรา 31 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือ มาตรา 34 และ มาตรา 37 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ล้วนเป็นข้อยกเว้นที่มีมาจากการกระทำลูกจ้างทั้งสิ้น ซึ่งยังไม่เป็นการเพียงพอ เพราะความเป็นจริงนายจ้างอาจมีความจำเป็นในการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างเช่นกัน ดังนั้น จึงควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมข้อยกเว้น โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นในการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างไว้ด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้การแก้ไขกฎหมายดังที่กล่าวมาข้างต้นก็เพื่อที่จะลดปัญหาข้อขัดข้องในการพิจารณาโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง คือ เพื่อให้ให้นายจ้างมีแนวทางในการพิจารณาโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม และลูกจ้างเองก็ได้รับความเป็นธรรมในการถูกโยกย้ายหน้าที่การงานนั้น