

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (1)

กิตติกรรมประกาศ (4)

บทที่

1. บทนำ 1

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา 5

3. ขอบเขตของการศึกษา 5

4. แนวทางการศึกษา 6

5. วิธีการศึกษา 6

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

2. ความเป็นมาและวิวัฒนาการของความคุ้มครองเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงาน
ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง 8

1. วิวัฒนาการของความคุ้มครองเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงาน 8

1.1 ความคุ้มครองเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานตาม

กฎหมายต่างประเทศ 8

1.1.1 สมัยแรงงานทาส 8

1.1.2 สมัยก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม 9

1.1.3 สมัยหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม 10

1.2 ความคุ้มครองเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานตาม

กฎหมายไทย 12

1.2.1 กรณีการจ้างงานในภาคเอกชน 12

1.2.1.1 สมัยก่อนมีกฎหมายแรงงานใช้บังคับ 12

1.2.1.2 สมัยมีกฎหมายแรงงานใช้บังคับ.....	15
1.2.2 กรณีการจ้างงานในภาครัฐวิสาหกิจ	18
2. เหตุผลและความจำเป็นในการโยกย้ายหน้าที่การงาน.....	20
2.1 กรณีด้านของนายจ้าง	21
2.2 กรณีด้านของลูกจ้าง	24
3. แนวความคิดการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงาน.....	27
3.1 การยกระดับสิทธิของลูกจ้าง	28
3.2 การป้องกันการขัดขวางการใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้อง.....	29
3.3 ความคุ้มครองลูกจ้างในการใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้อง	29
3. หลักการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานตามกฎหมายระหว่างประเทศและต่างประเทศ	31
1. ความคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศ	32
1.1 กรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน	32
1.2 กรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม	37
1.2.1 ความคุ้มครองมิให้มีการแทรกแซงการดำเนินการขององค์กรลูกจ้าง.....	38
1.2.2 การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม	38
2. ความคุ้มครองตามกฎหมายต่างประเทศ	39
2.1 อำนาจนายจ้างในการโยกย้ายหน้าที่การงาน.....	39
2.1.1 อำนาจบริหารจัดการ.....	39
2.1.2 อำนาจลงโทษทางวินัย	41
2.2 การโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย	43
2.2.1 ลักษณะของการโยกย้ายหน้าที่การงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย.....	43
2.2.1.1 กรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม	44
2.2.1.2 กรณีการกระทำอันเป็นการขู่ฉก	45
2.2.1.3 กรณีขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาจ้างแรงงาน.....	47

2.2.1.4	กรณีขัดต่อความต้องการของลูกจ้าง.....	50
2.2.1.5	กรณีลูกจ้างดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง.....	50
2.2.2	มาตรการคุ้มครองลูกจ้าง.....	51
2.2.2.1	กรณีลูกจ้างทั่วไป.....	51
2.2.2.1.1	การใช้สิทธิทางศาล	51
2.2.2.1.2	การจัดตั้งคณะกรรมการ ปรึกษาหารือร่วม	52
2.2.2.2	กรณีลูกจ้างดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง	53
4.	หลักการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงาน ตามกฎหมายไทย	56
1.	การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในภาคเอกชน.....	58
1.1	ลักษณะของการคุ้มครอง.....	59
1.1.1	กรณีโยกย้ายหน้าที่การงาน.....	59
1.1.2	กรณีเลิกจ้าง	61
1.1.3	กรณีอื่น.....	61
1.2	หลักเกณฑ์ของข้อเรียกร้องที่กฎหมายคุ้มครอง	63
1.3	ลูกจ้างที่กฎหมายคุ้มครอง.....	65
1.3.1	ประเภทของลูกจ้าง	66
1.3.1.1	ลูกจ้างทั่วไป	66
1.3.1.2	ลูกจ้างทดลองงาน	66
1.3.1.3	ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงงาน.....	68
1.3.2	ลักษณะของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง	70
1.3.2.1	กรณีเกี่ยวโดยตรง	70
1.3.2.2	กรณีเกี่ยวข้องโดยอ้อม	71
1.4	ช่วงเวลาของการให้ความคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง.....	73
1.5	ข้อยกเว้นการคุ้มครองเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง.....	85
1.5.1	ตามกฎหมาย	86
1.5.2	ตามดุลพินิจของศาลฎีกา.....	94

1.6 ความรับผิดชอบในกรณีนายจ้างกระทำฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง.....	97
2. การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ	98
2.1 หลักเกณฑ์ของข้อเรียกร้องที่กฎหมายคุ้มครอง	98
2.2 ลูกจ้างที่กฎหมายคุ้มครอง	103
2.3 ช่วงเวลาของการให้ความคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง	104
2.4 ข้อยกเว้นการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง	109
2.5 ความรับผิดชอบกรณีรัฐวิสาหกิจกระทำโดยฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง	111
5. ปัญหาเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง.....	114
1. ขอบเขตของการใช้อำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง.....	114
1.1 การวางแผน.....	115
1.2 การจัดองค์การ	116
1.3 การจัดคนเข้าทำงาน.....	116
1.4 การอำนวยการ	117
1.5 การควบคุม.....	117
2. การบริหารแรงงานสัมพันธ์กับการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง	118
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ถูกโยกย้ายหน้าที่การงาน	119
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอื่น	119
3. วัตถุประสงค์ของการโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง.....	120
4. ลักษณะของการโยกย้ายหน้าที่การงาน.....	124
4.1 การโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในลักษณะที่เป็นการใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคล.....	124
4.1.1 ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของลูกจ้าง.....	125
4.1.2 สภาพร่างกายและภาวะทางจิตใจของลูกจ้าง.....	125
4.1.3 การกระทำและผลงานของลูกจ้าง.....	125

4.1.4	ความประสงค์อันแท้จริงของลูกจ้าง	126
4.1.5	ความอาวุโสของลูกจ้าง	127
4.2	การโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในลักษณะที่ไม่ชอบ	127
4.2.1	กรณีขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	128
4.2.2	กรณีขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน.....	130
4.2.3	กรณีขัดต่อหลักสุจริต	132
4.2.4	กรณีขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	132
4.2.5	กรณีขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์	135
4.2.6	กรณีขัดต่อดุลพินิจของศาลฎีกา	137
5.	การกำหนดนโยบายเพื่อควบคุมการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง	138
5.1	มาตรการที่กำหนดขึ้นโดยนายจ้างฝ่ายเดียว.....	139
5.2	มาตรการที่กำหนดขึ้นโดยร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง.....	140
5.3	มาตรการที่ให้ผู้แทนลูกจ้างมีอำนาจร่วมพิจารณาเกี่ยวกับ การโยกย้ายหน้าที่การงาน	140
6.	ข้อขัดข้องเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้อง.....	143
6.1	การใช้ดุลพินิจของศาลต่อความคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของ ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง.....	145
6.2	ความคุ้มครองกรณีนายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง	153
6.3	ความคุ้มครองภายหลังจากที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ.....	155
6.3.1	สิทธิการได้รับความคุ้มครอง	155
6.3.2	ความคุ้มครองเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดสิ้นผล.....	156
6.	บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	158
1.	บทสรุป.....	158
2.	ข้อเสนอแนะ.....	160

ภาคผนวก

ก. การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.....	
วาระที่ 2 และวาระที่ 3 (เฉพาะการพิจารณาร่างมาตรา 30).....	170
ข. คำพิพากษาศาลฎีกา	174
บรรณานุกรม	188