

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การใช้แรงงานในสมัยดั้งเดิมเป็นการผลิตในภาคเกษตรกรรม ในลักษณะของการผลิตเพื่อการบริโภค ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการทำงานด้วยตนเองหรืออาศัยแรงงานภายในครอบครัว ระบบการจ้างแรงงานจึงยังไม่เกิดขึ้น ต่อมาเมื่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปมีผลทำให้ลักษณะของการผลิตเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย คือ จากการผลิตเพื่อการบริโภคภายในครอบครัวเป็นการผลิตเพื่อการจำหน่าย ซึ่งทำให้จำเป็นต้องนำแรงงานจากภายนอกเข้ามาช่วยในกระบวนการผลิต ระบบการจ้างแรงงานจึงถือกำเนิดขึ้น การจ้างแรงงานในระยะแรกเป็นแรงงานคนจนหรือคนที่ด้อยความเจริญกว่า แรงงานประเภทนี้จะถูกใช้งานอย่างเต็มที่โดยผลตอบแทนที่ได้รับหรือสภาพการทำงานขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเท่านั้น แรงงานหรือลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างเพียงอย่างเดียว ไม่มีสิทธิเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น หากไม่พอใจสภาพการทำงานก็ต้องลาออกไป แต่ด้วยความที่แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ยากจนและขาดการศึกษา หากลาออกก็จะส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวทำให้ได้รับความเดือดร้อน ดังนั้น แรงงานประเภทนี้จึงต้องจำทนทำงานให้กับนายจ้างต่อไปด้วยความที่ตนเองไม่มีทางเลือกมากนัก ประกอบกับเมื่ออุตสาหกรรมมีการขยายตัวมากขึ้นภายใต้แนวความคิดแบบเสรีนิยม ที่รัฐบาลเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถแสวงหากำไรหรือผลประโยชน์ได้สูงสุดโดยที่รัฐบาลไม่เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้นายจ้างสามารถหาผลประโยชน์ได้อย่างเต็มที่โดยการจ้างแรงงานในราคาต่ำ ไม่มีการปรับปรุงสภาพในการทำงาน ไม่มีสวัสดิการใด ๆ ลูกจ้างมีสภาพไม่ต่างจากทาสของนายจ้างทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนกับสภาพการทำงานเช่นนี้ต่อไปได้ ลูกจ้างต้องการการยอมรับจากนายจ้างมากขึ้น ในระบบแรงงานสมัยใหม่จึงเกิดแนวความคิดในการรวมตัวกันของลูกจ้างเพื่อลดความเสียเปรียบ และสร้างอำนาจต่อรองกับนายจ้าง โดยการใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ทำให้ลูกจ้างค่อย ๆ เปลี่ยนฐานะจากที่เคยเป็นเพียงผู้รับคำสั่งมาเป็นผู้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งสิทธิดังกล่าวของลูกจ้างเป็นสิทธิขั้นมูลฐานที่ได้รับการยอมรับและรับรองโดย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ในมาตรา 2 มีใจความว่า หนึ่งในจุดมุ่งหมายขององค์การสหประชาชาติ คือ “การพัฒนาและส่งเสริมการเคารพในสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นมูลฐานของมวลมนุษย” และอนุสัญญาขององค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ที่ส่งเสริมและให้ความคุ้มครองการใช้สิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้อง อันเป็นกระบวนการหนึ่งของการร่วมเจรจาต่อรอง

ดังนั้นการแจ้งข้อเรียกร้อง และการร่วมเจรจาต่อรอง จึงเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการกำหนด แก้ไข หรือปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อัน ได้แก่ เงื่อนไขการจ้าง และการทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ในการทำงาน ถือเป็นกลไกที่ให้โอกาสแก่นายจ้างและลูกจ้างได้ร่วมกันกำหนด หรือปรับปรุงสภาพการจ้างด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียมกันของทั้งสองฝ่าย การแจ้งข้อเรียกร้องสามารถทำได้ ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง แต่โดยปกติฝ่ายที่มักจะเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องมักจะเป็นฝ่ายลูกจ้าง เป็นส่วนใหญ่ เพื่อขอให้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่ หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิมให้เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายลูกจ้างมากขึ้น ซึ่งการกระทำเหล่านี้อาจสร้างความไม่พอใจให้แก่ นายจ้างได้ เพราะยิ่งลูกจ้างขอเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างงาน มากขึ้นเท่าใดย่อมส่งผลให้สิทธิประโยชน์ของนายจ้างลดลงเพียงนั้น นอกจากนี้ นายจ้างส่วนใหญ่ ยังติดอยู่กับระบบความคิดดั้งเดิมที่ว่านายจ้างเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาอย่างเต็มที่ นายจ้างจึง ต้องหาวิธีการเพื่อควบคุมหรือจำกัดอำนาจของลูกจ้างมิให้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้อง โดยที่นายจ้าง มักใช้กติกาอันไม่เป็นธรรมต่าง ๆ ที่คิดว่าตนมีอำนาจกระทำได้ การดำเนินการโยกย้ายหน้าที่การงาน ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องก็เป็นวิธีการหนึ่งที่นายจ้างนำมาใช้ เพื่อเป็นการกดดันแก่งัด หรือบีบมิให้ลูกจ้างดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง โดยยึดถือหลักที่ว่านายจ้างเป็น เจ้าของกิจการย่อมมีอำนาจในการบริหารจัดการงานบุคคล หรือ มีอำนาจบังคับบัญชาออกคำสั่ง อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้และลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตาม การโยกย้าย หน้าที่การงานดังกล่าวโดยปกติมีลักษณะเป็นการลดตำแหน่ง การแก่งัดเปลี่ยนแปลงให้ลูกจ้างไป ทำงานในหน้าที่ที่ไม่ถนัด ลักษณะของการทำงานหนักกว่าเดิม หรือย้ายให้ไปอยู่ในแผนกที่ไม่มี การยื่นข้อเรียกร้อง ทำให้ลูกจ้างเกิดความกดดันไม่กล้าใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย นอกจากนี้ ยังเป็นการทำลายพลังการรวมตัวของลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ที่สนับสนุนให้ นายจ้างและลูกจ้างควรได้มีการร่วมเจรจาต่อรองกัน เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และ เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการ ดังนั้น เพื่อ คุ้มครองการใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง หรือดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องของลูกจ้าง กฎหมาย แรงงานสัมพันธ์จึงได้กำหนดบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำความผิดของนายจ้าง โดย แยกความคุ้มครองออกเป็นลูกจ้างในภาคเอกชนและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ กล่าวคือ ลูกจ้างใน ภาคเอกชนได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 และ ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พ.ศ. 2543 มาตรา 34 และมาตรา 37 ซึ่งบัญญัติหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองไว้ค่อนข้างคล้ายคลึงกัน คือ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยมีข้อยกเว้นอยู่ 4 ประการที่กฎหมายให้อำนาจนายจ้างสามารถโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างนั้นได้ คือ

- 1) ลูกจ้างกระทำการทุจริตต่อนายจ้าง หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 2) ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง
- 4) ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

บทบัญญัติของกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาถึงสภาพการณ์ในปัจจุบันแล้วผู้เขียนมีความเห็นว่า ยังมีข้อขัดข้องในทางปฏิบัติอยู่บางประการ

ประการแรก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 34 และ มาตรา 37 บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานเฉพาะในระหว่างที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องเท่านั้น ยังไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานในสถานการณ์ปกติทั่วไปโดยเฉพาะเจาะจง และลูกจ้างที่กฎหมายให้ความคุ้มครองจะต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง กรณีจึงเป็นที่สงสัยว่า คำว่า"ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง" มีความหมายเพียงใด หากเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้องแต่ไม่ได้ดำเนินการใด ๆ ในการดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องเลยจะถือว่าเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องด้วยหรือไม่

ประการที่สอง กรณีความชัดเจนของข้อยกเว้นของการให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หรือพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่กำหนดข้อยกเว้นไว้เพียง 4 ประการเท่านั้น แต่ความเป็นจริงอาจจะมีเหตุให้นายจ้างต้องเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างมากกว่าเหตุอันเป็นข้อยกเว้นที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ได้ จึงทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติว่า หากมีเหตุให้ต้องเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างที่ดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง โดยที่ไม่เข้าข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนดนายจ้างจะสามารถทำได้หรือไม่

ประการที่สาม เกี่ยวเนื่องกับข้อขัดข้องประการแรก คือ ในกรณีที่นายจ้างโยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้างโดยอ้างว่าย้ายเพื่อประโยชน์ในการบริหารบุคคล ไม่เกี่ยวข้องกับกรณีที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องหรือกำลังดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้นนายจ้างจะสามารถทำได้หรือไม่ หรือในกรณีที่นายจ้างย้ายงานลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องให้ไปประจำสำนักงานสาขาต่างจังหวัด

ที่ไม่มีการเรียกร้องโดยอ้างว่าเป็นการโยกย้ายตามวาระ หรือตามระเบียบของสถานประกอบการ ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหรือไม่

ประการที่สี่ กรณีการใช้ดุลพินิจของศาลในการตีความ คำว่า การห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าหมายถึงการห้ามโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามปกติ มิได้หมายถึงการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการบัญญัติมาตรา 31 มากน้อยเพียงใด¹ เพราะ การตีความในลักษณะดังกล่าวทำให้เข้าใจได้ว่าการโยกย้ายหน้าที่การงานตามปกติไม่ว่าจะเป็น การโยกย้ายตามระเบียบวาระ เพื่อเป็นการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร หรือเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยที่ไม่ได้มีการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างให้สูงขึ้น ถ้าอยู่ระหว่างการดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องนายจ้างไม่สามารถทำได้ทั้งสิ้น

จากข้อขัดข้องดังกล่าวข้างต้น ทำให้ฝ่ายนายจ้างอาจมีปัญหาในการพิจารณาโยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้าง เช่น ในกรณีที่นายจ้างมีแผนการจะโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างด้วยเหตุผลอย่างอื่นอยู่ก่อนที่ลูกจ้างจะดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องแต่ยังมิได้ดำเนินการ ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเสียก่อน นายจ้างจะมีอำนาจโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างนี้หรือไม่ หรือต้องรอให้พิจารณาข้อเรียกร้องนั้นให้เสร็จเรียบร้อยเสียก่อน ซึ่งหากการเจรจาข้อเรียกร้องยืดเยื้อออกไปเป็นระยะเวลานาน นายจ้างจะต้องปฏิบัติเช่นไร และหากในระหว่างเจรจาข้อเรียกร้องลูกจ้างกระทำการอันไม่เหมาะสมกับหน้าที่การงานไม่ว่าด้วยเหตุใด แต่พิจารณาแล้วไม่เข้าข้อยกเว้นทั้ง 4 ประการข้างต้น นายจ้างจะมีอำนาจในการพิจารณาโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งที่กล่าวมานี้เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาข้อขัดข้องในการบังคับใช้กฎหมาย ทั้งในด้านของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างที่ผู้เขียนจะได้ศึกษาและพยายามหาหลักเกณฑ์การคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ทางแรงงานของประเทศไทยต่อไป

¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2392/2526

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษามาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมาย มิให้ถูกนายจ้างกีดกันแก่งัดด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุที่ลูกจ้างใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้อง หรือได้ดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง โดยจะศึกษาหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครอง ปัญหา และเหตุขัดข้องในทางกฎหมาย ปัญหาในทางปฏิบัติ รวมถึงอำนาจในการบริหารจัดการอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายหน้าที่การงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข หรือออกมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเมื่อลูกจ้างดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการทำงานของลูกจ้างตามความเป็นจริง

3. ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้จะศึกษาถึงหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครอง และปัญหาเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามกฎหมายของทั้งลูกจ้างในภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจ ซึ่งบัญญัติหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้ในกฎหมายคนละฉบับว่ามีหลักเกณฑ์และวิธีการให้ความคุ้มครองที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างกันในประการใดบ้าง รวมถึงผลกระทบของการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างต่อการใช้อำนาจในการบริหารจัดการของนายจ้าง และเนื่องจากกฎหมายบัญญัติการห้ามนายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไว้เป็นบทหลัก เพื่อมุ่งประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกขัดขวางในการใช้สิทธิดำเนินกระบวนการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง จะมีข้อยกเว้นอยู่เพียงบางประการเท่านั้นที่ให้อำนาจนายจ้างสามารถโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้ในระหว่างการดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะศึกษาถึงความเหมาะสมของข้อยกเว้นดังกล่าวว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่เพียงใด และในการศึกษาครั้งนี้ผู้เขียนจะวิเคราะห์ถึงกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องกระทำการอันไม่เหมาะสมกับหน้าที่ในระหว่างการดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง หรือการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยไม่เข้าข้อยกเว้น นายจ้างจะมีอำนาจในการพิจารณาโยกย้ายลูกจ้างนั้นได้มากน้อยประการใด

4. แนวทางการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะใช้หลักการและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและมาตรการในการแก้ไข โดยเริ่มศึกษาจากวิวัฒนาการของการให้ความคุ้มครองการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างตั้งแต่ก่อนมีกฎหมายแรงงานใช้บังคับจนถึงปัจจุบัน จากนั้นศึกษาแนวความคิดและหลักการให้ความคุ้มครองการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงาน ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องของต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) และประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law) บางประเทศ รวมถึงศึกษาถึงมาตรการในการให้ความคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้เห็นถึงหลักเกณฑ์และวิธีการที่แตกต่างกับของประเทศไทย หลังจากนั้นจะศึกษาถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการ รวมถึงปัญหาและเหตุขัดข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในประเทศไทย เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมต่อไป

5. วิธีการศึกษา

ศึกษาโดยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยจะทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตัวบทกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกา หนังสือ บทความทางวิชาการ เอกสารและสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ รวมทั้งประกาศที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงานของแรงงานภายในประเทศ อนุสัญญา (Conventions) และข้อเสนอแนะ (Recommendations) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ตลอดจนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ประเภทต่าง ๆ ด้วย

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะทำให้เกิดความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มิให้นายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานอย่าง

ไม่เป็นธรรม ตลอดจนทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในการพิจารณาโยกย้ายหน้าที่การงาน และในด้านที่เป็นผู้ถูกโยกย้ายหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย หรือหามาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืน บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจากการถูกโยกย้ายหน้าที่การงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และเป็น การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในระบบแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาหลักเกณฑ์ และมาตรการในการให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างในกรณีดังกล่าวข้างต้นเพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลในการศึกษา หรือเป็นแนวทางของลูกจ้างในการใช้ สิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง หรือเป็นแนวทางของนายจ้างในการพิจารณาโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป