

## บทที่ 6

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 1. บทสรุป

มาตรการที่นายจ้างใช้อำนาจในการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างโดยปกติถือเป็นอำนาจในการบริหารงานบุคคลของนายจ้างลักษณะหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลายประการ เช่น เพื่อจัดให้ลูกจ้างได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของลูกจ้าง เพื่อปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เพื่อป้องกันมิให้เกิดอิทธิพลสังคมนี้อาจมาจากลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งนั้นนานเกินไป เพื่อเป็นการทดแทนกำลังคนในหน่วยงานที่ขาด เพื่อเป็นการพิจารณาความดีความชอบ หรือเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง เป็นต้น การโยกย้ายหน้าที่การงานเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงาน ของลูกจ้าง ดังนั้น ก่อนที่นายจ้างจะตัดสินใจโยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้าง นายจ้างควร จะพิจารณาความเหมาะสมจากตัวของลูกจ้างเป็นสำคัญไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ความสามารถ หรือ ความชำนาญของลูกจ้าง สภาพทางร่างกายและจิตใจของลูกจ้าง ความประสงค์อันแท้จริงของ ลูกจ้างว่าต้องการที่จะรับตำแหน่งใหม่หรือไม่ มิฉะนั้นการโยกย้ายหน้าที่การงานอาจมีลักษณะ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาจ้างแรงงาน อันเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายก็เป็นได้

จากการที่นายจ้างเข้าใจว่าการโยกย้ายหน้าที่การงานเป็นอำนาจสั่งการของนายจ้างนี้เอง ส่งผลให้นายจ้างบางคนใช้อำนาจโยกย้ายหน้าที่การงานโดยมีเจตนาไม่สุจริต มีวัตถุประสงค์เพื่อ การกลั่นแกล้งลูกจ้างอันมีสาเหตุหลายประการ เช่น เพื่อเป็นการกดดันหรือบีบบังคับไม่ให้ ลูกจ้างเป็นหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นการกลั่นแกล้งมิให้ลูกจ้างทนทำงานอยู่ ต่อไปได้เนื่องจากลูกจ้างใช้สิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้องหรือการเจรจาต่อรอง อันส่งผลให้นายจ้าง ได้รับสิทธิประโยชน์น้อยลง ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทยจึงมีการออกกฎหมายเพื่อ คุ้มครองลูกจ้างจากโยกย้ายหน้าที่การงานโดยไม่เป็นธรรม สำหรับประเทศไทยมีการให้ความคุ้มครอง การโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจไว้ในมาตรา 31 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมาตรา 34 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งบัญญัติให้ความคุ้มครองไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ต้องถูกกลั่นแกล้งโดยการถูกเลิกจ้าง

หรือโยกย้ายหน้าที่การงานโดยไม่เป็นธรรม จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ลูกจ้างที่กฎหมายให้ความคุ้มครองคือลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น มิได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในลักษณะเป็นการทั่วไป และแม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายให้ความคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างแต่ก็มีปัญหาในการบังคับใช้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการใช้ดุลพินิจของศาลในการตีความกฎหมาย หรือประเภทของลูกจ้างที่กฎหมายให้ความคุ้มครอง ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ดังนี้

#### 1) ผลกระทบต่อฝ่ายนายจ้าง

การห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างเจรจาไกล่เกลี่ย หรือประนอมข้อพิพาทแรงงานตามที่ผู้เขียนได้กล่าวมาแล้วนั้น หากหมายถึงการห้ามนายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างทุกกรณีตามแนวคำวินิจฉัยของศาล แม้การโยกย้ายนั้นนายจ้างจะไม่ได้มีเจตนาถ่วงอั้นแก้งลูกจ้างก็ตาม อาจส่งผลกระทบต่อนายจ้าง ดังนี้

(1) ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เพราะหากลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่มีความสามารถในตำแหน่งนั้นเพียงพอ หรือกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานในตำแหน่งเดิมได้อีกต่อไป เช่น ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจนไม่สามารถกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป ในกรณีเหล่านี้เห็นได้ว่าไม่เข้าลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามมาตรา 31(1)-(4) อันเป็นเหตุยกเว้นให้นายจ้างสามารถโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่มีการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ ส่งผลให้กิจการของนายจ้างได้รับสิทธิประโยชน์หรือผลกำไรน้อยลงอันเป็นการเสียหายต่อนายจ้างได้เช่นกัน

(2) กรณีนายจ้างมีเหตุจำเป็นทางเศรษฐกิจ การโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างเพื่อปรับปรุงโครงสร้างของกิจการให้เหมาะสมจึงเป็นมาตรการหนึ่งที่น่ามาแก้ไขเพื่อให้กิจการของนายจ้างสามารถคงอยู่ต่อไปได้ ซึ่งการโยกย้ายเพราะนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจนี้ส่วนใหญ่ต้องมีการลดตำแหน่งหรือลดเงินเดือนของลูกจ้างทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์น้อยลง ซึ่งโดยปกติ นายจ้างไม่สามารถกระทำได้ ดังนั้น ถ้าห้ามนายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกกรณียกเว้นมีเหตุแห่งการโยกย้ายหน้าที่การงานตามมาตรา 31(1)-(4) ก็อาจส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ของกิจการนายจ้าง ในกรณีนี้ได้เคยมีคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่ 3043/2541 ซึ่งผู้เขียนได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 5 วินิจฉัยไว้ในเรื่องของการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ว่านายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ถ้า นายจ้างมีความจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อให้กิจการของนายจ้างดำรงอยู่ต่อไป แม้จะไม่เข้าข้อยกเว้นที่เป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าสามารถเทียบเคียงกับกรณีนี้ได้

## 2) ผลกระทบต่อลูกจ้าง

การห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นมาตรการที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ในการใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องและดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องจนเสร็จสิ้นกระบวนการ จากการศึกษาของผู้เขียนพบว่า การให้ความคุ้มครองการถูกโยกย้ายหน้าที่การงานของแรงงานในภาคเอกชนจะสิ้นสุดลงเมื่อมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น มิได้ให้ความคุ้มครองรวมถึงระยะเวลาว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับเหมือนอย่างกรณีของแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ ทำให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องของแรงงานในภาคเอกชนได้รับความคุ้มครองน้อยกว่า แรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ อันเป็นช่องทางให้นายจ้างสามารถกลั่นแกล้งลูกจ้างได้เช่นกัน คือ นายจ้างอาจจะรอเวลาให้การเจรจาต่อรองเสร็จสิ้นเมื่อลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย นายจ้างจึงแกล้งโยกย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานที่อื่นอันเป็นสำนักงานสาขาของนายจ้าง โดยที่มิได้มีการลดตำแหน่งและลดเงินเดือนแต่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความลำบากมากขึ้น โดยอ้างอำนาจในการบริการกิจการว่าเป็นการโยกย้ายตามความเหมาะสมเพื่อปรับปรุงโครงสร้างของกิจการ หรือเพื่อให้ลูกจ้างได้เรียนรู้งานหลาย ๆ ด้านอันจะเป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างเอง แต่ความเป็นจริงกลับทำให้ลูกจ้างเสียหายได้รับความเดือดร้อน อันเป็นผลมาจากการที่ลูกจ้างในภาคเอกชนไม่ได้รับความคุ้มครองในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับนั่นเอง

## 2. ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนมีความเห็นว่า การให้ความคุ้มครองนั้นอาจทำได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว กล่าวคือ การแก้ปัญหาในระยะสั้นสามารถกระทำได้โดยการตีความให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้างมากที่สุด ส่วนการแก้ปัญหาในระยะยาวสามารถกระทำได้โดยการแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถแยกพิจารณาแนวทางที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหของการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกโยกย้ายหน้าที่การงานได้ดังนี้

## 2.1 การตีความให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

เนื่องจากการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการโยกย้ายหน้าที่การงานตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยมีบัญญัติไว้เพียงกรณีเดียว คือ กรณีของการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง ในระหว่างที่ดำเนินการยื่นข้อเรียกร้อง เจริญต่อรอง การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อันเป็นการทำลายพลังการรวมตัวของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 วรรคแรก และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 34 วรรคแรก และมาตรา 37 วรรคแรก เพราะโดยปกติแล้วถือว่าการโยกย้ายหน้าที่การงานเป็นอำนาจในการบริหารจัดการของนายจ้าง การที่นายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานอาจมีวัตถุประสงค์ทั้งเป็นการที่ชอบและมีชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ อาจกระทำเพื่อเป็นการปรับปรุงองค์กรให้กิจการของนายจ้างประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรืออาจจะนำมาใช้เพื่อเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างอันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตก็เป็นได้

เมื่อพิจารณาการให้ความคุ้มครองการห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ว่าจะเป็นแรงงานในภาคเอกชนหรือภาครัฐวิสาหกิจ พบว่า ในระหว่างที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจริญต่อรอง การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับทางฝ่ายนายจ้างว่า หากนายจ้างมีความจำเป็นจะต้องโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เพื่อความเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถของลูกจ้าง หรือเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้าง มิได้มีวัตถุประสงค์เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างแต่อย่างใดนายจ้างจะสามารถทำได้หรือไม่ หากว่าไม่เข้าข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เพราะกฎหมายมิได้กำหนดถึงลักษณะของการโยกย้ายหน้าที่การงานที่ต้องห้ามไว้ว่า หมายถึงการโยกย้ายในลักษณะใดบ้าง ซึ่งกรณีนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรที่จะมีการแก้ไขกฎหมายให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องของข้อยกเว้นของการให้ความคุ้มครอง เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมกับทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง แต่ก่อนที่จะมีการแก้ไขมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 นั้น ผู้เขียนขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาก็วิธีหนึ่งก่อน คือ การตีความคำว่า “ห้ามโยกย้ายหน้าที่การงาน” ในบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นให้ตรงตามเจตนารมณ์ของการบัญญัติกฎหมาย คือ หลักการของการห้ามเลิกจ้างหรือห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือขัดขวางการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายเท่านั้น มิได้มีวัตถุประสงค์ในการห้าม

โยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในทุกกรณี ดังนั้น ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เช่น เพื่อปรับเปลี่ยนให้ลูกจ้างได้ไปทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม หรือเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดกับกิจการของนายจ้าง โดยที่มิได้มีเจตนาถ่วงถ่วงหรือต้องการขัดขวางการใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้าง ก็ให้นายจ้างมีอำนาจกระทำได้ แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไปโดยดูจากเจตนาของนายจ้างเป็นสำคัญ

## 2.2 การแก้ไขกฎหมาย

การแก้ไขกฎหมายเป็นอีกแนวทางหนึ่งซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่า น่าจะสามารถแก้ปัญหาของการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกโยกย้ายหน้าที่การงานได้ ซึ่งจัดว่าเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะยาว เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ของประเทศไทยจะพบว่ามิมีบทบัญญัติที่ระบุให้คุ้มครองลูกจ้างจากการถูกโยกย้ายหน้าที่การงานไว้โดยตรงเพียงกรณีเดียว คือ กรณีของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 วรรคแรก มาตรา 34 วรรคแรก และมาตรา 37 วรรคแรก ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่ายังอาจไม่เพียงพอต่อการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ดังนั้น ควรบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมในส่วนของการให้ความคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ดังนี้

### 2.2.1 การกำหนดหลักเกณฑ์การโยกย้ายหน้าที่การงานกรณีทั่วไป

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่การงานกันไว้โดยเฉพาะในสัญญาจ้างแรงงานหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมในส่วนของการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกโยกย้ายหน้าที่การงานเป็นกรณีทั่วไป ไม่ใช่ให้ความคุ้มครองเฉพาะแต่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น ตัวอย่างเช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ที่บัญญัติไว้ในข้อ 186(2) แห่ง Labour Relations Act 1995 ให้การจัดการที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้างที่เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่นายจ้างไม่สามารถกระทำได้ เป็นการให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างทุกคนและทุกช่วงเวลาในการทำงาน หรืออย่างเช่นกฎหมายแรงงานของประเทศโรมาเนีย ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 41(1)-(3) แห่ง Labour Code 2003 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคนจากการแก้ไขสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ลักษณะของการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน หรือค่าจ้าง ว่านายจ้างไม่สามารถแก้ไขได้โดยฝ่ายเดียวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน มีผลทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจากการถูกโยกย้ายหน้าที่การงานในลักษณะที่เป็น

การเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน เงื่อนไขการทำงาน หรือค่าจ้าง เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถกระทำได้อเองโดยฝ่ายเดียว

นอกจากข้อเสนอแนะให้มีการเพิ่มเติมกฎหมาย โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีทั่วไปแล้ว ผู้เขียนมีความเห็นว่า ข้อยกเว้นของการให้ความคุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ตามมาตรา 31 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ มาตรา 34 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาในการตีความกฎหมายขึ้นบ่อยครั้งว่า การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างในระหว่างแจ้งข้อเรียกร้องนั้น หมายถึงคุ้มครองในกรณีฝ่ายใดเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องดังที่ได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 5 ข้อ 6.2 และการเลิกจ้างหรือการโยกย้ายหน้าที่การงานในลักษณะใดที่นายจ้างมีอำนาจกระทำได้เพราะ ประกอบกับข้อยกเว้นของการให้ความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดไว้ล้วนเป็นเหตุมาจากการกระทำของลูกจ้างทั้งสิ้น แต่จริง ๆ แล้วนายจ้างอาจมีความจำเป็นในการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างเช่นกัน หรืออาจจะมีการที่ลูกจ้างทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายโดยที่ไม่เข้าเหตุยกเว้นตามกฎหมายก็ได้ เช่น ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง<sup>1</sup> ไม่ว่าจะได้กระทำต่อตัวนายจ้างหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างกระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง หรือลูกจ้างมีความประพฤติไม่เหมาะสมถึงขนาดที่ไม่สมควรให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งนั้นต่อไป<sup>2</sup> เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของข้อยกเว้นของการให้ความคุ้มครองไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 วรรคแรก หรือพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 34 และ มาตรา 37 ดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 31 แก้ไขเป็น “เมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้อง เว้นแต่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเกษียณอายุ หรือนายจ้างมีเหตุจำเป็นในการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างเพื่อให้กิจการดำเนินต่อไปได้ หรือเป็นการโยกย้ายหน้าที่การงาน

<sup>1</sup> อัครราชภัค สารธรรม, “อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น. 34.

<sup>2</sup> พงษ์รัตน์ เครือกลิน, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 5 แก้ไข – ปรับปรุง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2550), น.604-609.

ตามความเหมาะสม การเลื่อนตำแหน่ง การควมรวมกิจการ การยุบหน่วยงานส่วนหนึ่งส่วนใดในสถานประกอบการ หรือบุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือกระทำความผิดร้ายแรงลักษณะอื่น
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือกระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกมาเพื่อชัดเจนมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องสนับสนุนหรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน”

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

มาตรา 34 แกะไขเป็น “เมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 25 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การประนอม การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 หรือมาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเกษียณอายุ หรือนายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานตามความเหมาะสม การเลื่อนตำแหน่ง หรือมีการยุบรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจ หรือบุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือกระทำความผิดร้ายแรงลักษณะอื่น
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือกระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องสนับสนุนหรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน”

มาตรา 37 แก้ไขเป็น “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 25 วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดตามมาตรา 32 มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน ของกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเกษียณอายุ หรือนายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานตามความเหมาะสม การเลื่อนตำแหน่ง หรือมีการยุบรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจ หรือบุคคล ดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือกระทำความผิดร้ายแรงลักษณะอื่น

(3) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของ นายจ้างหรือกระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และ ยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มารฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด”

### 2.2.2 การจัดตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม

การจัดตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ผู้เขียนมีความเห็นว่า น่าจะสามารถนำมาใช้เป็น แนวทางในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานได้ เพราะการให้ผู้แทน ลูกจ้างหรือคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นหรือพิจารณาโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างนั้น ถือเป็นการถ่วงดุลอำนาจและลด อำนาจในการบริหารจัดการของนายจ้างลง ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าจะเกิดความเป็นธรรมมากกว่าการที่ ให้นายจ้างพิจารณาฝ่ายเดียว นอกจากนั้น ยังทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกเท่าเทียมกับฝ่ายนายจ้าง เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียด้วย อันเป็นการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จากการศึกษาของผู้เขียนพบว่าประเทศที่มี บทบัญญัติของกฎหมายให้อำนาจแก่ผู้แทนลูกจ้างหรือคณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมใน การพิจารณาโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง คือ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและประเทศเยอรมัน

ในกรณีของประเทศไทย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50 คน สามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้<sup>3</sup> และคณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่เข้าประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อคณะกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร ส่วนกรณีของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ก็ได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งต้องมีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์<sup>4</sup> ซึ่งเป็นตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเช่นกัน โดยให้มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละครั้ง หรือเมื่อมีการร้องขอของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม ซึ่งการประชุมปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง หรือการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกัน คือ เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

กรณีของคณะกรรมการลูกจ้าง มีอำนาจร่วมประชุมเกี่ยวกับ

- (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ปรึกษาหารือหรือกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
- (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ<sup>5</sup>

กรณีของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์
- (2) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน
- (3) แก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- (4) พิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มิได้ให้อำนาจในการพิจารณาเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างไว้แต่อย่างใด ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติในอำนาจ

<sup>3</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45

<sup>4</sup> พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 19

<sup>5</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 50

หน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจพิจารณาร่วมกับนายจ้าง เกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างรู้สึกว่ามีพวกของตนเองเข้าไปมีส่วนร่วม ในการพิจารณา ส่งผลให้เกิดข้อโต้แย้งในเรื่องของความเป็นธรรมน้อยลง นอกจากนี้ยังเป็น การส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีอีกทางหนึ่งด้วย โดยเสนอให้มีการแก้ไขอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ของคณะกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 50 แก้ไขเป็น “ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง อย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

- (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
- (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ
- (5) พิจารณาเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่า การกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความ เป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย”

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

มาตรา 23 แก้ไขเป็น “ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์
- (2) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น
- (3) พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น
- (4) ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน รวมถึง การร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- (5) ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง
- (6) พิจารณาเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง”

นอกจากแนวทางในการตีความให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและการแก้ไขกฎหมายซึ่งเป็นมาตรการในเชิงป้องกันการละเมิดสิทธิของลูกจ้างแล้ว รัฐควรมีนโยบายที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก่อนที่จะนำมาตราทางกฎหมายมาบังคับใช้ เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถเรียนรู้และเข้าใจบทบาท สิทธิ หน้าที่ของกันและกัน อาจกระทำโดยการจัดกิจกรรมให้นายจ้างและลูกจ้างได้กระทำร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี หรือการจัดอบรมร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ให้ทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสในการชี้แจงข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ปัญหาต่าง ๆ ในสถานประกอบการ หากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจที่ดีต่อกันแล้วก็จะก่อให้เกิดความสงบสุขในการทำงาน อันถือเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญที่สุดของกฎหมายแรงงาน