

ปณิธานกฎหมายแรงงาน : The Employment at Will

นายอิสรา วรรณสวาท¹

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

สวัสดีครับ ปณิธานกฎหมายแรงงานเรื่องที่ 14 นี้ ผู้เขียนขอแนะนำเรื่อง The Employment at Will ซึ่งใช้ในสหรัฐอเมริกาโดยเฉพาะ กล่าวกันว่าหากต้องการศึกษากฎหมายแรงงานของอเมริกา แต่ไม่เข้าใจหลัก The Employment at Will จะไม่สามารถเข้าใจกฎหมายแรงงานอเมริกาได้เลย แม้ปัจจุบันกฎหมายแรงงานอเมริกาจะพัฒนาหลักกฎหมายไปมาก แต่เมื่อใดที่เกิดปัญหาในการตีความกฎหมายศาลจะกลับมาใช้หลักกฎหมาย The Employment at Will แก้ไขปัญหาเมื่อนั้น และเมื่อหลักการดังกล่าวเป็นหลักกฎหมายแรงงานพื้นฐานของอเมริกาซึ่งเป็นประเทศสำคัญและมีบทบาทในการกำหนดแนวทางคุ้มครองสิทธิแรงงานในองค์การระหว่างประเทศ จึงจำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานจะต้องทราบถึงแนวคิดและวิธีการใช้กฎหมายแรงงานของอเมริกาไว้บ้าง สำหรับการกำเนิดของหลัก The Employment at Will นี้มาจากแนวคิดของกฎหมายคอมมอนลอว์ของอังกฤษที่มีหลักการจ้างแรงงานว่าเป็นข้อตกลงทั้งโดยชัดแจ้ง (Expressly) และโดยปริยาย (Implicitly) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งหากไม่ได้กำหนดระยะเวลาจ้างไว้โดยเฉพาะให้ถือว่ามิมีระยะเวลาจ้างหนึ่งปี ต่อมาได้มีการพัฒนาหลักดังกล่าวในอเมริกาตามที่มีบันทึกไว้คือเมื่อปี 1884 ศาลฎีกาแห่งมลรัฐเทนเนสซีวางหลักการในคดีหนึ่งโดยให้สิทธินายจ้างอยู่เหนือลูกจ้างในการจ้างงาน โดยมองว่านายจ้างเป็นเจ้าของทุนและความเสี่ยงในกิจการทั้งหมด ลูกจ้างเป็นเพียงผู้ให้แรงงานโดยปราศจากความเป็นหุ้นส่วนใดในกิจการ โดยมีสิทธิเพียงได้รับค่าตอบแทนการทำงานเท่านั้น นายจ้างจึงมีสิทธิโดยเด็ดขาดที่จะกำหนดสิ่งใดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ระยะเวลาทำงาน ลักษณะงาน รวมทั้งสิทธิในการเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องมีเหตุผล ต่อมาแนวคิดนี้ก็ได้ขยายออกไปในศาลต่าง ๆ แต่ยังไม่มีความเป็นเอกภาพ

กระทั่งในปี 1877 ฮอเรส วู้ด (Horace Wood) นักวิชาการกฎหมายแรงงาน ได้เสนอหลักการพิจารณาความแตกต่างระหว่างหลักกฎหมายแรงงานอังกฤษกับหลักกฎหมายแรงงานอเมริกา ให้มีความสอดคล้องกับหลัก *laissez faire* ซึ่งยึดหลักเสรีภาพในการทำงานโดยปราศจากการแทรกแซง โดยรัฐว่า “หากเป็นการจ้างแรงงานทั่วไปหรือไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้โดยเฉพาะเจาะจงให้สันนิษฐานเบื้องต้น (*prima facie*) ว่าเป็นการจ้างแบบ at will และหากลูกจ้างกล่าวอ้างว่ามีการจ้างเป็นรายปี ภาระการพิสูจน์จะตกแก่ลูกจ้างที่จะต้องแสดงให้เห็นเช่นนั้น การจ้างเป็นวัน สัปดาห์ เดือน หรือ ปี โดยที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาจ้างที่ชัดเจนไว้ ไม่ถือว่ามีข้อสันนิษฐานว่าเป็นระยะเวลาจ้างตามนั้นแต่อย่างใด” หลักกฎหมาย The Employment at Will ตามที่วู้ดได้วางแนวทางไว้เป็นการตีความสัญญาจ้างแรงงานซึ่งข้อสันนิษฐานว่าสัญญาจ้างแรงงานใดเป็นการจ้างตามหลักกฎหมาย The Employment at Will จะปรับใช้ไม่ได้เมื่อ “ข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงานเองแสดงให้เห็นเจตนาของคู่สัญญาว่าประสงค์

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงาน

ให้สัญญาอยู่จนกว่าจะครบกำหนดตามเงื่อนไขหรือมีเหตุใดอันเป็นเงื่อนไขให้สัญญาสิ้นสุดเกิดขึ้น”
ต่อมาหลักการนี้ได้รับการยอมรับและปรับใช้ในการวินิจฉัยสัญญาจ้างแรงงานของศาลโดยทั่วไป
แต่ต่อมาก็ได้ผ่อนคลายการตีความตามแนวคิดนี้ให้เหมาะสมกับความเป็นธรรมของคดี โดยศาลได้สร้าง
ข้อยกเว้นหลัก The Employment at Will บางประการ

กล่าวคือ ในช่วงทศวรรษ 1970 บางศาลได้สร้างหลัก นโยบายแห่งรัฐ (public policy)
เพื่อเป็นแนวทางที่จะจำกัดความไม่เหมาะสมของหลักกฎหมาย The Employment at Will ที่ให้อำนาจ
ฝ่ายนายจ้างมาก จนการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเสียไป หลักเกณฑ์หนึ่งที่ศาลใช้คือ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง
โดยปราศจากเหตุผลซึ่งแม้จะไม่ใช่การขัดต่อสัญญาจ้างตามหลักกฎหมาย The Employment at Will
แต่ลูกจ้างสามารถฟ้องว่านายจ้างกระทำการละเมิดต่อสิทธิลูกจ้างได้ เช่น ศาลมลรัฐแคลิฟอร์เนีย
วินิจฉัยคดี 812 S.W. 2d 185 (Mo.Ct. App.1991) ว่า “การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้าง
ปฏิเสธไม่ยอมเบิกความเท็จ (Perjury) เป็นการขัดต่อนโยบายแห่งรัฐ (Public Policy) เป็นเหตุให้ลูกจ้าง
มีสิทธิฟ้องนายจ้างฐานละเมิดเพื่อเรียกค่าจ้าง ค่าเสียหายต่อความรู้สึก (Emotional Distress Damages)
และค่าเสียหายเชิงลงโทษ (Punitive Damages) ได้ ต่อมาข้อยกเว้นหลัก The Employment at Will นี้
ได้รับการยอมรับในศาลมลรัฐอื่น ๆ และใช้เป็นเหตุผลในการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะการ
ไปทำหน้าที่ลูกขุน เพราะการที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างเรียกค่าเสียหายเพราะบาดเจ็บจากการทำงาน
เพราะลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับร่วมกับนายจ้างทำสิ่งผิดกฎหมาย เพราะลูกจ้างปฏิเสธการยอมรับ
ความเหนือกว่าของนายจ้างที่เป็นการละเมิดกฎหมาย เพราะลูกจ้างรายงานการกระทำละเมิดกฎหมาย
ของนายจ้างต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เพราะถือว่าเป็นนโยบายแห่งรัฐที่จะต้องคุ้มครองผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย
นอกจากนั้นหากนายจ้างกระทำการอันไม่สมควรอย่างยิ่งต่อลูกจ้างซึ่งเป็นการขัดต่อนโยบายแห่งรัฐ
เช่น หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยที่นายจ้างกระทำการอันเป็นการรุนแรง (Extreme) อันเลวร้ายเกินควร (Outrageous)
ก่อให้เกิดความเสียหายต่อจิตใจหรือความรู้สึก (Emotional Distress) เช่น นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุ
ที่ลูกจ้างปฏิเสธการล่วงเกินทางเพศของหัวหน้างาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างปฏิเสธเล่นเกมสปีดเวย์ร่างกาย
ลูกจ้างก็สามารถเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อจิตใจได้

ต่อมาในปี 1980 ศาลฎีกาแห่งมลรัฐมิชิแกนได้วางหลัก “Handbook Rule” จำกัดหลักกฎหมาย
The Employment at Will เพิ่มเติมอีกโดยมีหลักการว่า เมื่อนายจ้างมอบคู่มือการทำงานหรือ
คู่มือนโยบายบริษัทให้ลูกจ้าง และในคู่มือดังกล่าวระบุกฎระเบียบความประพฤติ กระบวนการสอบสวนวินัย
และผลประโยชน์ต่าง ๆ ไว้ คู่มือดังกล่าวจะถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน และหากคู่มือระบุ
การกระทำอันเป็นความผิดวินัยไว้ก็จะเป็นสิ่งประกันได้ว่าลูกจ้างจะไม่ถูกลงโทษหรือเลิกจ้างโดยปราศจากสาเหตุ
และหากการเลิกจ้างไม่ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกระบวนการสอบสวนวินัยที่ระบุไว้
ในคู่มือดังกล่าวก็จะถือได้ว่าเป็นการที่นายจ้างทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน ต่อมาหลักการนี้ได้รับการยอมรับ
ปรับใช้โดยศาลอื่น ๆ ทั่วไป หลัก “Handbook Rule” จึงเป็นหลักการเสริมเพื่อคุ้มครองการทำงาน

ของลูกจ้างต่อเนื่องจากหลักการพื้นฐานของข้อกำหนดที่มีอยู่ชัดเจนในสัญญาจ้างแรงงาน เพราะหากมีข้อกำหนดในสัญญาจ้างไว้ว่าให้มีการจ้างเป็นระยะเวลาเท่าใด การบังคับตามสัญญาก็ต้องเป็นไปตามระยะเวลานั้น แต่หากไม่มีกำหนดเวลาจ้างอย่างชัดเจนแต่มีกำหนดวิธีการเลิกจ้างเอาไว้ว่าต้องมีขั้นตอนใดหรือการกระทำความผิดเช่นใดในคู่มือ ดังนั้นขั้นตอนหรือการกระทำที่ระบุไว้ในคู่มืออันถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานจึงจะนำมาปรับใช้

ข้อจำกัดหลัก The Employment at Will ประการต่อมาคือ การนำหลักการทั่วไปที่อยู่ในพื้นฐานการตีความสัญญาและนำมาใช้กับการตีความสัญญาจ้างแรงงานด้วยคือ หลักสัญญาต้องเป็นไปโดยสุจริตและตกลงอย่างเป็นธรรม (Implied Covenant of Good Faith and Fair Dealing) ซึ่งหากการเลิกจ้างตามหลักกฎหมาย employment at will เป็นไปด้วยเจตนาที่ไม่สุจริต (Bad Faith) หรือมีเจตนาร้าย (Malice) ก็เป็นเหตุให้การเลิกจ้างนั้นเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานได้ ศาลอุทธรณ์แห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนียนำหลัก Implied Covenant มาใช้กับการจ้างแรงงานระยะยาวในคดี Cleary v. American Airlines, Inc., 168 Cal.Rptr. 722 (Cal. Dist. Ct. App. 1980) ว่า การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานมานาน 18 ปี โดยปราศจากสาเหตุถือเป็นการขัดต่อหลักสัญญาที่ต้องเป็นไปโดยสุจริตและตกลงอย่างเป็นธรรม ซึ่งหลักสัญญาดังกล่าวนำมาใช้กับสัญญาจ้างแรงงานด้วย ต่อมาศาลมลรัฐมอนทานา วินิจฉัยคดี Stark v. Circle K. Corp., 751 P.2d 162, 166 (Mont. 1988) โดยพิจารณาจากคู่มือพนักงานที่ระบุการประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง แล้วพบว่าลูกจ้าง “มีเหตุผลสมควรเชื่อว่าตนจะถูกเลิกจ้างต่อเมื่อมีสาเหตุอันควร หรือ Just Cause เป็นการละเมิดต่อหลัก Implied Covenant ซึ่งมีขึ้นเพื่อป้องกันการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบของนายจ้างในสภาพการที่ลูกจ้างไม่มีความเท่าเทียมในอำนาจต่อรอง” ผลจากการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยละเมิดต่อหลัก Implied Covenant คือการทำการละเมิด ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายทางจิตใจและค่าเสียหายเชิงลงโทษด้วย การนำมาใช้ของศาลไม่เพียงแต่ใช้กับสัญญาจ้างแรงงานระยะยาวเท่านั้นแต่ได้ขยายไปถึงลูกจ้างกรณีทั่วไปที่มีเหตุผลเชื่อได้ว่าถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (Unjustly Discharged) ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีบางมลรัฐที่มีกฎหมายห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุพิเศษอื่น เช่น กฎหมายคุ้มครองการกระทำนอกหน้าที่ของลูกจ้าง เช่น มลรัฐโคโลราโดมีกฎหมาย The Smoker's Rights Act ที่คุ้มครองกิจกรรมนอกหน้าที่ที่ลูกจ้างอาจทำไปนอกเหนือจากที่นายจ้างประสงค์ ซึ่งต่อมามลรัฐนอร์ทดาโกต้า, อินเดียนา, นิวเจอร์ซีย์, โอเรกอน, และเซาท์ดาโกต้า ก็ได้นำกฎหมายดังกล่าวไปปรับใช้ในมลรัฐของตนด้วย เป็นต้น

อย่างไรก็ตามแม้ว่าหลายศาลจะได้พัฒนาหลักการขัดต่อนโยบายแห่งรัฐ (Public Policy) หลัก “Handbook Rule” และหลัก Implied Covenant มาเป็นข้อยกเว้นหลักกฎหมาย The Employment at Will แต่ในบางศาลยังคงไม่ชัดเจนในการใช้ โดยเฉพาะหลักการขัดต่อนโยบายแห่งรัฐ บางศาลจะใช้ต่อเมื่อมีบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญอย่างชัดเจนกำหนดไว้ ส่วนหลัก “Handbook Rule” นั้นก็มีปัญหาในการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างเมื่อนายจ้างเริ่มทราบแนวทางของศาลที่เห็นว่าหากไม่มีกำหนดเวลาจ้าง

อย่างชัดเจนแต่มีกำหนดวิธีการเลิกจ้างเอาไว้ว่าต้องมีขั้นตอนใดหรือการกระทำความผิดเช่นใด
ในคู่มือการทำงาน ดังนั้นขั้นตอนหรือการกระทำที่ระบุไว้ในคู่มือการทำงานดังกล่าวศาลจะถือเป็นส่วนหนึ่ง
ของสัญญาจ้างแรงงานและจะนำมาปรับใช้แก่คดีเพื่อยกเว้นหลักกฎหมาย The Employment at Will
นายจ้างจึงใช้วิธีกำหนดเป็นข้อยกเว้นอย่างชัดเจนไม่ให้ถือเอาคู่มือการทำงานมาเป็นส่วนหนึ่ง
ของสัญญาจ้างแรงงาน หรือ Disclaimer Provision โดยใช้ถ้อยคำ เช่น “คู่มือการทำงานฉบับนี้ไม่มี
ความประสงค์จะกำหนดเป็นสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้างหรือบริษัท” หรือ “สัญญาจ้างแรงงาน
อาจสิ้นสุดเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องมีสาเหตุและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน” แม้การที่นายจ้างเขียน
เป็นข้อยกเว้นไว้ดังกล่าวจะใช้บังคับได้ แต่บางศาลก็พยายามที่จะตีความให้เกิดความเป็นธรรม
โดยเห็นว่าเงื่อนไขหรือข้อยกเว้นนั้นจะต้องมีความชัดเจนโดยลักษณะและขนาดของตัวอักษรที่เขียน
จะต้องมีความเพียงพอให้ลูกจ้างทราบได้ แต่เมื่อนายจ้างจะมีคู่มือการทำงานที่กำหนดข้อที่ศาลอาจถือว่าเป็น
เป็นการตกลงการจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาไว้แล้วนายจ้างก็ยังสามารถยกเลิกคู่มือการทำงานนั้น
แล้วออกคู่มือการทำงานใหม่เพื่อไม่ให้เกิดการกำหนด Disclaimer Provision ไว้ด้วยก็ได้ สำหรับ
หลัก Implied Covenant ซึ่งศาลนำมาเป็นข้อยกเว้นหลักกฎหมาย The Employment at Will นั้น
ก็ปรากฏว่ามีการใช้อย่างมีประสิทธิภาพโดยศาลในมลรัฐอลาสกา, แคลิฟอร์เนีย, เดลาแวร์, โอไฮโอ,
และมอนทานา เท่านั้น แต่ในบางมลรัฐได้ปฏิเสธอย่างชัดเจนที่จะนำหลักดังกล่าวมาใช้ นอกจากนั้น
แม้มลรัฐแคลิฟอร์เนียจะเป็นรัฐแรก ๆ ที่นำหลัก Implied Covenant มาใช้ แต่การใช้อยู่ในลักษณะที่จำกัด
เพราะศาลฎีกาแห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนียวางหลักในคดี Cotran v. Rollins Hudig Hall Int'l, Inc.,
948 P.2d 412 (Cal.1998) ไว้ว่านายจ้างไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุผลที่สมควรในการเลิกจ้างลูกจ้าง
เพียงแต่ต้องกระทำโดยสุจริต (Good Faith) เท่านั้นก็เพียงพอ

วันนี้ผู้เขียนขอจบปณิธานกฎหมายแรงงานเรื่องนี้เพียงเท่านี้ หากผู้อ่านประสงค์จะทราบ
รายละเอียดมากกว่านี้ สามารถอ่านเพิ่มเติมได้จากบทความเรื่อง “วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา”
ซึ่งผู้เขียนได้เขียนโดยละเอียดไว้ใน Webpage ของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ สำหรับโอกาสต่อไป
ผู้เขียนจะได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาเสนออีกครั้ง สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

มีนาคม 2566

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา