

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานกับการบริหาร Salary Man ตอนที่ 1

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ ปกิณกะกฎหมายแรงงานเรื่องนี้ผู้เขียนจะขอลำถึงแนวคิดพื้นฐานของการบริหารงานบุคคลหรือแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานของมนุษย์เงินเดือนหรือ Salary Man ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในสถานประกอบการหรืองานในลักษณะใด และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการใช้กฎหมายแรงงานอย่างยิ่งแทบจะเรียกได้ว่าเป็นเนื้อเดียวกัน ปกติแล้วนายจ้างจ้างลูกจ้างเข้าทำงานก็ด้วยประสงค์ให้มีบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้กิจการของนายจ้างสามารถดำเนินต่อไปและเจริญรุ่งเรือง โดยนายจ้างมีอำนาจในการบริหารกิจการของตน ซึ่งมีหลักการพื้นฐานมาจากแนวคิดของ Henri Fayol วิศวกรและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ที่ยอมรับกันเป็นแนวทางสากลในการแยกให้เห็นขอบเขตอำนาจบริหารของนายจ้างคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) แม้ต่อมาจะมีนักคิดทางบริหารกำหนดแนวทางเพิ่มเติม เช่น หลักการบริหารงานแบบเน้นผลงาน (Task Centered) หรือเน้นความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ (Human Relation) ก็ไม่ได้ออกไปจากหลักการพื้นฐานของ Fayol แต่อย่างใด และเมื่อปัจจัยสำคัญของการบริหารประกอบด้วยมนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือมนุษย์เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อไปในทุกด้าน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้ง Employment Law ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และสิทธิหน้าที่ที่ทั้งสองฝ่ายมีต่อกัน หรือ Labour Law ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางเจรจาต่อรอง การสร้างอำนาจต่อรอง และการคุ้มครองอำนาจต่อรองของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้าง รวมทั้งกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคมอื่น ๆ ที่รัฐตราออกมาเพื่อให้การคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างจึงเป็นสิ่งสำคัญที่นักบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์จะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ๆ มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการซึ่งอาจลุกลามไปจนยากแก่การแก้ไข และกิจการนั้นก็ไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างสงบสุขและอาจถึงขั้นต้องเลิกกิจการไปในที่สุดซึ่งมีตัวอย่างให้เห็นมาแล้วมากมาย

แต่เดิมก่อนมีการศึกษาและพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น แรงงานถูกมองว่าเป็นเพียงปัจจัยในการผลิตเท่านั้น ไม่ได้มีคุณค่าในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลหรือหุ้นส่วนในระบบอุตสาหกรรมแต่อย่างใด ซึ่งเป็นไปตามหลักการของ Managerial Prerogative อันเป็นแนวคิดดั้งเดิมของกฎหมายแพ่งว่าด้วยทรัพย์สิน ซึ่งถือว่านายจ้างเป็นเจ้าของทรัพย์สินจึงมีอำนาจดำเนินกิจการอันเป็นทรัพย์สินของตนอย่างไรก็ได้ การใช้แรงงานในระบบดั้งเดิมที่เป็นแรงงานทาสก็ถือเป็นทรัพย์สินของนายจ้าง แม้ต่อมาระบบทาสจะหมดไปแต่ลูกจ้างยังคงอยู่ในฐานะเป็นรอง (Dependent หรือ Subordinated) ภายใต้การบังคับ

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ แผนกคดีแรงงาน

บัญชาหรือการควบคุม (Controlling) ของนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของทรัพย์สินตามหลักการของกฎหมาย Master and Servant Act นายจ้างจึงมีอำนาจในการออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานและลูกจ้างต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์ (Duty to Royalty) ต่อนายจ้าง หากลูกจ้างแสดงออกถึงการต่อต้านอำนาจบังคับบัญชา หรือมีความไม่ซื่อสัตย์ต่อนายจ้างจึงถือเป็นความผิดที่ร้ายแรงเพราะเป็นการทำลายความสัมพันธ์พื้นฐานระหว่างกัน ตัวอย่างเช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3532/2559 เมื่อขณะเป็นลูกจ้างโจทก์ได้ดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างและผู้บังคับบัญชา และร้องเรียนนายจ้างต่อหน่วยงานของรัฐและองค์กรต่าง ๆ รวมแล้วหลายสิบเรื่อง อันเป็นการก้าวก่ายการใช้สิทธิปกติในทางการบริหารของนายจ้าง จากพฤติการณ์ของโจทก์จะเห็นได้ว่า โจทก์กับจำเลยที่ 12 ซึ่งเป็นนายจ้างมีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงเป็นเหตุให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 11 ในฐานะคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าหากให้โจทก์ทำงานร่วมกับจำเลยที่ 12 อีกต่อไปรังแต่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งที่นับวันมีแต่จะรุนแรงมากขึ้น จึงมิได้มีคำสั่งให้จำเลยที่ 12 รับโจทก์กลับเข้าทำงาน เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและใช้ดุลพินิจที่เหมาะสมแก่กรณี มิได้คำนึงแต่การคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์ของลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ยังคำนึงถึงการคุ้มครองฝ่ายนายจ้างเพื่อให้ประกอบกิจการไปโดยราบรื่น อันจะเป็นผลดีแก่ลูกจ้างโดยรวมอีกด้วย

ขณะเดียวกันเมื่อนายจ้างได้รับความซื่อสัตย์และการทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างจากลูกจ้าง นายจ้างจึงมีหน้าที่สำคัญทั้งต่อลูกจ้างและต่อบุคคลภายนอก โดยหน้าที่ที่มีต่อบุคคลภายนอกนั้นจะใช้กรณีที่ลูกจ้างทำงานแล้วก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลภายนอก นายจ้างจะต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้างสำหรับการกระทำในทางการที่จ้างนั้นด้วย (“*Qui facit per alium facit per se*”) ซึ่งหลักการดังกล่าวตามกฎหมายไทยจะอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบซึ่งประเทศไทยใช้ตามแนวทางของประเทศอังกฤษ และประเทศฝรั่งเศส ซึ่งจะแตกต่างจากของประเทศเยอรมัน และสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งถือเป็นเพียงข้อสันนิษฐานที่สามารถหักล้างด้วยพยานหลักฐานได้ นอกจากนี้นายจ้างยังมีหน้าที่สำคัญต่อลูกจ้างด้วย คือ หน้าที่ปกป้องอันตรายในการทำงานที่จะเกิดแก่ลูกจ้าง (Duty of Care) ทั้งอันตรายแก่กายหรือจิตใจซึ่งเป็น Physical Risks และอันตรายจากการขาดรายได้หรือ Economic Risks ซึ่งได้แก่การที่นายจ้างต้องมีค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำรงชีพของลูกจ้าง ต้องไม่ระงับการจ่ายค่าจ้าง ต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น ดังนั้นเมื่อนายจ้างจะมีอำนาจในการบริหารกิจการแต่ยังต้องไม่กระทำการใดให้ต่ำกว่าหน้าที่ของนายจ้าง ต้องกระทำตามหลักการของ Managerial Prerogative ดังกล่าวด้วย มิฉะนั้นจะถือว่าเป็นการดำเนินการที่ไม่ชอบ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6135-6137/2555 จำเลยยุบแผนก ย้ายโจทก์ทั้งสามไปทำงานอีกแผนกหนึ่ง แล้วแจ้งการลดค่าจ้างโจทก์ทั้งสามและลดค่าจ้างโจทก์ที่ 2 และที่ 3 โดยโจทก์ทั้งสามไม่ยินยอม เป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน จึงเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 จำเลยจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงในลักษณะไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างไม่ได้แม้จะเป็น คำสั่งทางบริหารก็ตาม จะกระทำได้อีกเมื่อลูกจ้างตกลงยินยอมด้วย

สำหรับหน้าที่ป้องกันอันตรายแก่กายหรือจิตใจซึ่งเป็น Physical Risks นั้นเป็นที่มาของกฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่ให้การคุ้มครองลูกจ้างในการทำงานไม่ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือเยียวยาความเสียหายจากเหตุดังกล่าว ตามกฎหมายไทย ตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง นายจ้างมีหน้าที่จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดจากการทำงาน แจกคู่มือการทำงาน จัดให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน หากลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง นอกจากนายจ้างจะมีหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว ยังต้องรับผิดชอบสำหรับความเสียหายจาก Physical Risks ในเงินทดแทนแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นอกเหนือจากความรับผิดชอบละเมิดทั่วไปอีกด้วย นอกจากนี้นายจ้างยังมีหน้าที่ป้องกันและไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิของลูกจ้างในลักษณะต่าง ๆ เช่น การกระทำอันเป็น Sexual Harassment ในการทำงาน ต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ส่วนหน้าที่ป้องกันอันตรายจากการขาดรายได้หรือ Economic Risks ตามกฎหมายไทย นอกจากบทบัญญัติที่กำหนดการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ชอบ และกรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับรายได้ของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ยังมีการกำหนดให้มีกองทุนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ เช่น กองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้ประกันตนที่ไม่ใช่ลูกจ้าง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานหรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างออกจากงานหรือตาย เป็นต้น

ยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่วางหลักเกี่ยวกับการบริหารงานของนายจ้างในการวางแผน (Planning) และการจัดองค์กร (Organizing) ที่เกี่ยวข้องกันกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่น่าสนใจ มาให้ศึกษา คือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 635/2534 ข้อบังคับของจำเลย ฉบับที่ 23 ว่าด้วยการจัดระเบียบการบริหารงาน ข้อ 33 กำหนดว่า "การกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างของ อ.ม.ท. ให้เป็นไปตามบัญชีท้ายข้อบังคับนี้" และบัญชีอัตราตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างของ อ.ม.ท. มีรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดหน่วยงานและจำนวนพนักงานในแต่ละหน่วยงานว่ามีจำนวนเท่าใด อยู่ในระดับใดบ้างเท่าใด เช่นนี้ข้อบังคับของจำเลยข้อนี้มีลักษณะเป็นการแบ่งหน่วยงานโดยกำหนดอัตราค่าจ้าง และระดับในแต่ละหน่วยงานอันมีลักษณะเป็นวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานเท่านั้น ไม่มีลักษณะที่เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมีได้มีลักษณะที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการการเลิกจ้าง การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 วรรคสามและมาตรา 11 จึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยย่อมมีอำนาจที่จะแก้ไขได้เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลตามฐานะแห่งกิจการของจำเลยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้องหรือได้รับความยินยอมจากโจทก์ เมื่อโจทก์จำเลยไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของโจทก์ การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์จากตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการบริหารระดับ 9 ไปรักษาการตำแหน่งหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน ระดับ 9 เช่นเดิมมิใช่เป็นการลดระดับโจทก์และโจทก์ได้รับเงินเดือน ผลประโยชน์และสวัสดิการเท่าเดิม เช่นนี้เป็นการใช้ดุลพินิจ กำหนดบุคคลในตำแหน่งงานที่เหมาะสม มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ผู้เขียนจะขอเสนอเนื้อหาในส่วนต่อไปของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในคราวหน้า เป็นตอนที่ 2 อย่าลืมติดตามนะครับ สำหรับวันนี้สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

ตุลาคม 2566

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา