

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานกับการบริหาร Salary Man ตอนที่ 2

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ ปกิณกะกฎหมายแรงงานตอนนี้เป็นตอนต่อเนื่องจากตอนที่แล้วซึ่งผู้เขียนได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของการบริหารงานบุคคลหรือแรงงาน ซึ่งจริง ๆ แล้วไม่เพียงแต่เป็นมนุษย์เงินเดือนหรือ Salary Man เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่รับค่าจ้างในรูปแบบอื่น ๆ ด้วยสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในช่วงเวลาต่อมาเมื่อโลกมีการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและองค์ความรู้มากขึ้น มุมมองเกี่ยวกับแรงงานได้เปลี่ยนไปจากเดิมที่มองแรงงานเป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นเพียงค่าใช้จ่าย แต่เมื่อคนมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานมากขึ้น การดำรงอยู่ขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับลูกจ้าง ลูกจ้างจึงมีความสำคัญเสมือนทรัพยากรหรือทรัพย์สินขององค์กร ในฐานะเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) การบริหารจัดการยุคใหม่จึงต้องมีลูกจ้างหรือตัวแทนของลูกจ้างร่วมในการบริหารซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของการแต่งตั้งให้ลูกจ้างทำหน้าที่สำคัญ เช่น เป็นกรรมการนิติบุคคล ผู้จัดการฝ่ายงานต่าง ๆ โดยเป็นผู้ถือหุ้นด้วย หรืออาจจะใช้รูปแบบของกรรมกรลูกจ้างหรือกรรมกรสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการทำหน้าที่ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างโดยสหภาพแรงงานเพื่อเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในระดับอุตสาหกรรมขึ้นไป ส่วนในระดับบริษัททั่วไปที่ไม่มีสหภาพแรงงานจะใช้ระบบ Work Council ซึ่งพัฒนาโดยประเทศเยอรมนีเป็นแบบ การบริหารแรงงานหรือการบริหารงานบุคคลจึงเปลี่ยนเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สำหรับขอบเขตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น เริ่มตั้งแต่การสรรหา (Recruitment and Staffing) บุคลากรที่มีความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งงานเข้าทำงาน ขั้นตอนนี้มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับหลักสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน จากนั้นจะเป็นขั้นตอนของการอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) ทั้งการอบรมก่อนและระหว่างการทำงานโดยมีกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องคือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 36 ซึ่งบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 52 บัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น เมื่อลูกจ้างเข้าทำงานแล้ว นายจ้างต้องบริหารจัดการด้านอัตราจ้าง (Payroll Management) ให้มีประสิทธิภาพ เพราะในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนการทำงานและขั้นตอนการจ่ายที่ต้องไม่สะดุดขาดช่วง โดยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนข้อค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน ค่าชดเชยเกี่ยวข้องโดยตรง และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้างทั้งที่มีกฎหมายกำหนดไว้ เช่น เงินประกันสังคม เงินทดแทน เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องก็คือกฎหมายที่จัดตั้งกองทุนนั้น ๆ

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ แผนกคดีแรงงาน

อาทิ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หรือสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร ภาษี เป็นต้น ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องเป็นไปตามที่มาของข้อตกลงในเรื่องนั้น ๆ โดยอาจจะเป็นข้อตกลงจากสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้ แต่หากไม่มีข้อตกลงจำกัดอำนาจบริหารของนายจ้างไว้ นายจ้างย่อมสามารถดำเนินการด้านอัตราจ้างได้เอง เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7734-7739/2553 เหตุที่จำเลยประกาศเปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยง หรือค่าล่วงเวลาก็เป็นผลสืบเนื่องมาจากโจทก์ทั้งหกกับพวกซึ่งเป็นพนักงานขับรถฟ้องเรียกให้จำเลย จ่ายค่าล่วงเวลา จำเลยจึงต้องประกาศเปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงหรือค่าล่วงเวลาใหม่ เพื่อให้เกิดความชัดเจนไม่มีปัญหาข้อขัดแย้งติดตามมา เมื่อสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่โจทก์ทั้งหกจะได้รับ จากการทำงานยังคงมีอยู่เท่าเดิมไม่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยกระทำไปโดยไม่สุจริต หรือมีเจตนากลับแกแ้งโจทก์ทั้งหกหรือพนักงานขับรถอื่น จำเลยย่อมมีอำนาจในการบริหารจัดการงาน ของตนเองได้ตามเหตุผลที่จำเป็นและสมควร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นการเปลี่ยนแปลง ในรายละเอียดไม่ใช่ข้อสาระสำคัญของสภาพการจ้างงานเดิม ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง

ระหว่างการทำงาน นายจ้างจะต้องบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานและ ประเมินผลการทำงาน (Appraisals and Performance Management) สำหรับการจ้างลูกจ้างให้ทำงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ว่ามีการคัดสรรคนเข้าทำงานตรงตามความประสงค์ขององค์กรหรือไม่ การทำงาน มีประสิทธิภาพเพียงพอแก่การจ้างหรือไม่ สมควรได้รับโบนัสหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือไม่ ซึ่งผลจากการประเมินดังกล่าวอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง การบริหารแรงงานหรือทรัพยากรบุคคล จึงรวมไปถึงการแก้ปัญหาเพื่อลดความขัดแย้ง (Conflict Resolution) และสร้างแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation) ที่ดี เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของแรงงานในส่วนต่าง ๆ และลดความขัดแย้งในอนาคต ซึ่งขั้นตอน 3 ขั้นตอนหลังนี้จะเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 และ มาตรา 117 สำหรับการพิพาทระหว่างสอบสวน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นอกจากนั้นสิ่งสำคัญที่สุดในยุคสมัยนี้คือการห้ามเลือกปฏิบัติหรือ Discrimination ในการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องศึกษาแนวทางของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองบุคคลจากการ เลือกปฏิบัติ เช่น พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งคุ้มครองเพศสภาพ หรือพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งคุ้มครองคนพิการ หรือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 คุ้มครอง Agency Workers มาตรา 16 คุ้มครองการ Sexual Harassment มาตรา 23/1 วรรคสี่ คุ้มครองลูกจ้างในระบบ Teleworks เป็นต้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าเมื่อนายจ้างหรือฝ่ายจัดการจะมีอำนาจในการบริหารกิจการแต่จะต้องไม่ขัดต่อหลักการ พื้นฐานในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน (Labour Rights) ซึ่งแสดงออกเป็นกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับ ดังกล่าวข้างต้น โดยศาลฎีกาไทยก็ได้ให้การยอมรับอำนาจในการบริหารงานของนายจ้างที่อยู่ในมาตรฐาน ดังกล่าว เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8311/2559 การเลิกจ้างที่จะเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 นายจ้างจะต้องมีมูลเหตุจูงใจที่จะขัดขวางการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือขัดขวางมิให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือจากคำชี้ขาด เมื่อโจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเพราะไม่ผ่านการประเมินการทดลองงานเนื่องจากผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ บางคนได้รับโอกาสให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ก็ปฏิเสธไม่ไปทำงาน โจทก์ย่อมมีเหตุผลและความชอบธรรมที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามเงื่อนไขข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงานที่ได้ทำไว้ขณะลูกจ้างเข้าทำงาน โดยความสนใจของลูกจ้างและตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงานบุคคลที่นายจ้างย่อมมีสิทธิคัดสรรแรงงานที่มีคุณภาพที่สุดแก่กิจการได้ แม้จะมีได้มีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ระบุไว้ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ตาม (1) ถึง (5) ของบทบัญญัติดังกล่าวก็ตาม นอกจากนั้น การที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองงานและมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในคราวเดียวกันด้วยถึง 6 คน และรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ร่วมนัดหยุดงานจำนวน 2 คน เข้าเป็นพนักงานประจำต่อไป ย่อมแสดงว่าโจทก์มิได้มีเจตนากลับแล้งหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้กล่าวหาทั้งเจ็ด เพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเพราะไปร่วมนัดหยุดงาน การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องปกติในการบริหารงานบุคคล มิได้เกิดจากมูลเหตุจูงใจเพื่อขัดขวางการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือเพื่อกลับแล้งลูกจ้าง จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามบทบัญญัติดังกล่าว

แต่หากนายจ้างใช้อำนาจบริหารโดยขัดต่อหลักการพื้นฐานในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ก็ไม่สามารถกระทำได้ แม้นายจ้างจะมีอำนาจในการวางแผน (Planning) โดยการกำหนดนโยบาย และการจัดองค์กร (Organizing) แต่เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจำกัดอำนาจบริหารของนายจ้างไว้แล้ว นายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามข้อตกลง เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1306/2557 ข้อตกลงข้อที่ 5 ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ระบุว่าจำเลยมีนโยบายจ้างแรงงานจากบริษัทรับเหมาช่วงในอัตราไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานจำเลยในหน่วยงานนั้น แต่ถ้ามีความจำเป็นจำเลยอาจจ้างเพิ่มขึ้นได้ไม่เกินร้อยละ 30 ของจำนวนพนักงานจำเลยในหน่วยงานนั้น เป็นเงื่อนไขการจ้างหรือประโยชน์อื่นของจำเลยหรือลูกจ้างตามความหมายของคำว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" และ "สภาพการจ้าง" ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 เนื่องจากหากจำเลยจ้างแรงงานรับเหมาช่วงโดยไม่อยู่ในข้อตกลงข้อที่ 5 จำเลยจะจ้างแรงงานรับเหมาช่วงไปเรื่อย ทำให้สัดส่วนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยน้อยลงไปเรื่อยโดยไม่มีข้อจำกัด ย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการให้หยุดอยู่กับที่ ไม่มีการพัฒนาต่อไป ข้อตกลงข้อที่ 5 มีผลบังคับเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลย จึงผูกพันจำเลยให้ต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4030/2561 แม้จำเลยที่ 1 มีอำนาจสรุปรวมแผนการเงินและแผนบัญชีเข้าด้วยกันเป็นแผนการเงินและบัญชีตามมติของคณะกรรมการบริหารของจำเลยที่ 1 เพื่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของจำเลยที่ 1 ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 สิทธิและหน้าที่ในการบริหารงานของบริษัท ข้อ 2 รวมทั้งมีอำนาจบริหารในการโยกย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้างเพื่อให้เหมาะสมแก่งานเพื่อให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นโยบายบริหารบุคคลของบริษัท ข้อ 2 ก็ตาม แต่การย้ายนั้นต้องไม่เป็นการลดตำแหน่งหรือค่าจ้างของลูกจ้างและไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างด้วย การที่จำเลยที่ 1 ย้ายโจทก์ในตำแหน่งผู้จัดการแผนกบัญชี ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารในระดับหัวหน้าแผนกที่มีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานในแผนกในการปฏิบัติงาน ไปดำรงตำแหน่งพนักงานการเงินในแผนกการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติงานที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานในแผนก โดยต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้จัดการแผนก จึงเป็นการลดตำแหน่งของโจทก์ลง แม้จำเลยที่ 1 ไม่ได้ลดค่าจ้างโจทก์ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ โดยไม่ได้ได้รับความยินยอมจากโจทก์ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ไม่มีผลบังคับแก่โจทก์

นกกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นอกจากตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้น ยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่วางหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานของนายจ้างอีกจำนวนมากสำหรับผู้อ่านที่สนใจสามารถสืบค้นศึกษาต่อ ยอดได้ สำหรับวันนี้ผู้เขียนขอจบปกิณกะกฎหมายแรงงานเรื่องนี้เพียงเท่านี้ครับ สำหรับเรื่องต่อไปจะเป็นเรื่องใดอย่าลืมหาค้นตามด้วยนะครับ สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

ศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

พฤศจิกายน 2566

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา