

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน หลักการ Promotion และ Demotion

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ ปกิณกะกฎหมายแรงงานตอนที่แล้วผู้เขียนได้กล่าวถึงหลักคิดในการสอบสวนและลงโทษซึ่งเป็นการใช้อำนาจบริหารงานทั่วไปของนายจ้างไปแล้ว วันนี้จะขอกกล่าวถึงการใช้อำนาจบริหารงานทั่วไปของนายจ้างในกรณีต่อมาคือ การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงานหรือสิทธิของลูกจ้างให้สูงขึ้นหรือการ Promotion และการเปลี่ยนแปลงที่ลดลงหรือการ Demotion ว่าควรจะคำนึงถึงเรื่องใดบ้าง โดยปกติแล้วการบริหารกิจการของนายจ้างในฐานะที่เป็นเจ้าของทรัพย์สิน ผู้เป็นเจ้าของย่อมมีอำนาจในการดำเนินการใดในทรัพย์สินของตนได้ทั้งสิ้นตามหลักกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สินซึ่งในทางกฎหมายแรงงานเรียกว่า Managerial Prerogative หรือเอกสิทธิ์ของฝ่ายจัดการ เอกสิทธิ์ดังกล่าวของนายจ้างมีข้อยกเว้นตามหลัก Voluntarist โดยกำหนดไว้ในสัญญาหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันโดยชัดแจ้งว่าห้ามนายจ้างกระทำการใด การบริหารงานบุคคลของนายจ้างจึงต้องคำนึงถึงสัญญาจ้างแรงงานในรูปแบบของ Individual และ Collective Contract ด้วย นอกจากนี้ยังมีข้อยกเว้นตามหลัก Interventionist โดยรัฐสามารถกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองสิทธิพื้นฐานบางประการของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน อาทิ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดหน้าที่ของนายจ้างเพื่อคุ้มครองสุขอนามัยหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน และเนื่องจากการดำเนินกิจการของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกและการบริหารทางการเงินที่ต้องสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมโดยรวม รัฐจึงต้องมีกฎหมายเข้ามาจัดระบบให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม การบริหารกิจการของนายจ้างจึงต้องกระทำให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด หรือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 22 หุ้นส่วนและบริษัท เป็นต้น การบริหารกิจการซึ่งรวมถึงการบริหารงานบุคคลจึงต้องคำนึงถึงทั้งสัญญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยเสมอ สำหรับกรณีการย้ายตำแหน่งงานตามปกติซึ่งไม่เป็นการลดสภาพการจ้างและค่าจ้างของลูกจ้างนั้น ถือเป็นอำนาจบริหารงานทั่วไปของนายจ้างที่สามารถกระทำได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3057-3061/2561 ข้อตกลงร่วมระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชากำหนดให้จำเลยมีอำนาจบริหารที่จะแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานทุกระดับชั้นได้ตามเหตุผลและความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของจำเลยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การแต่งตั้งโยกย้ายนั้นต้องไม่เป็นการลดสภาพการจ้างและค่าจ้างของพนักงานนั้น จำเลยในฐานะนายจ้างจึงมีอำนาจบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยการจัดให้ลูกจ้างเข้าทำงานรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละระดับชั้นที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ แผนกคดีแรงงาน

และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่กิจการของนายจ้าง ก่อนย้ายโจทก์ทั้งห้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับชั้นเจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษซึ่งมีใช้ระดับชั้นเจ้าหน้าที่บริหาร เมื่อย้ายแล้วโจทก์ทั้งห้าก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในระดับชั้นพิเศษเช่นเดิม โดยไม่ปรากฏว่ามีตำแหน่งใดในระดับชั้นเจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษที่มีลักษณะงานด้อยกว่ากันอย่างชัดเจน แต่กลับปรากฏว่าแต่ละตำแหน่งมีความสำคัญพอ ๆ กัน ทั้งอัตราค่าจ้างที่โจทก์ทั้งห้าได้รับจากจำเลย ก็ไม่ได้ลดลง คำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในระดับชั้นเจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษด้วยกันจึงไม่อาจถือว่าเป็น การเพิ่มหรือลดตำแหน่งที่มีผลให้สภาพการจ้างเดิมด้อยลง ประกอบกับคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง โจทก์ทั้งห้าของจำเลยเป็นการใช้อำนาจบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรที่จะแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของจำเลยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งห้ายังอยู่ใน ระดับชั้นเจ้าหน้าที่ชั้นพิเศษเช่นเดิมและอัตราค่าจ้างไม่ได้ลดลง จำเลยจึงไม่ได้ผิดสัญญาจ้าง หรือผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งโจทก์ทั้งห้าของจำเลยจึงชอบแล้ว

เมื่อนายจ้างมีคำสั่งย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้างโดยชอบแล้ว แม้ลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทน การทำงานที่ลดลงก็สามารถทำได้ ยกเว้นแต่ค่าจ้างที่นายจ้างจะลดลงไม่ได้ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ผูกพัน กับตำแหน่ง หากลูกจ้างไม่ได้ทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ แล้วก็ย่อมจะไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่ง ไปด้วย เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 364/2548 จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษา ประจำตัวกรรมการผู้จัดการและช่วยงานผู้จัดการทั่วไปในการบริหารงานพนักงานฝ่ายขายที่โรงแรม ส. โดยให้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิมและอัตราค่าจ้างเท่าเดิม แม้จะไม่ได้ค่าน้ำมันรถและ ค่าโทรศัพท์ แต่ก็ไม่ได้ตัดค่าจ้าง เพราะเป็นเงินสวัสดิการที่พนักงานฝ่ายขายเท่านั้นมีสิทธิที่จะได้ เมื่อโจทก์ไม่ได้ ทำงานอยู่ในฝ่ายขาย จึงไม่มีสิทธิได้ค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์ ส่วนอำนาจบังคับบัญชาสั่งงาน ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะมีหรือไม่มากนักเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ แม้จะมีอำนาจบังคับบัญชา ลดน้อยลงก็มีข้อที่จะถือว่าเป็นการลดตำแหน่งเสมอไป การที่จำเลยย้ายโจทก์ไปทำงานดังกล่าว จึงเป็นอำนาจบริหารของจำเลยที่จะกระทำได้ คำสั่งของจำเลยจึงชอบด้วยกฎหมาย

สำหรับการ Promotion หรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิของลูกจ้างให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้าง และสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ เป็นการให้สิทธิ ลูกจ้างเพิ่มหรือดีขึ้นกว่าเดิม สิ่งที่นายจ้างควรจะต้องระวังคือจะต้องไม่ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ หรือ Discrimination โดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างอื่นซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการได้ และแนวโน้มหรือ Trend ของโลกแรงงานคือความโปร่งใส ซึ่งรวมทั้งความโปร่งใสในการให้ข้อมูล ของค่าจ้างค่าตอบแทนให้ลูกจ้างทุกคนทราบด้วย Trend ดังกล่าวปรากฏในปี 2024 เป็นต้นมาว่าการจ้างแรงงาน ในสหรัฐอเมริกาซึ่งตามระบบการทำงานเดิมนายจ้างจะห้ามลูกจ้างแพร่กระจายอัตราค่าจ้างของตนให้ผู้อื่น ทราบเพราะนายจ้างเห็นว่าอาจจะมีผลต่อการเปรียบเทียบของลูกจ้างด้วยกันเองและทำให้เกิดการ เรียกร้องสิทธิให้ได้รับในอัตราเท่าเทียมกันนั้นอาจจะใช้ไม่ได้อีกต่อไป เพราะ The Equal Employment

Opportunity Commission (EEOC) ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐบาลมีหน้าที่กำกับดูแลไม่ให้มีการกระทำ อันเป็นการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้าทำงานและการทำงานของลูกจ้างในทุกขั้นตอนการทำงาน ซึ่งทาง EEOC ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์เรียกว่า Strategic Enforcement Plan กำหนดให้นายจ้าง ต้องบอกอัตราค่าจ้างและระดับค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้ลูกจ้างทุกคนทราบอย่างเท่าเทียมกันตั้งแต่ การประกาศรับสมัครลูกจ้าง รวมทั้งการปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนระหว่างการทำงานด้วย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า ในที่สุดแนวทางนี้คงจะต้องนำมาใช้สำหรับการจ้างงานและการทำงานในประเทศไทยอย่างแน่นอน นอกจากนี้การที่นายจ้างจะ Promotion จะต้องเป็นไปโดยสุจริต ไม่ใช้การให้ประโยชน์ลูกจ้าง ในลักษณะของการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (3) ซึ่งบัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง “ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพ แรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงาน” ซึ่งการให้หรือตกลงจะให้เงินนั้นย่อมรวมไปถึงการเพิ่มค่าจ้างค่าตอบแทนอื่นแก่ลูกจ้างด้วย เช่นกัน หากนายจ้างกระทำโดยมีเจตนาสุจริตก็ไม่เกิดปัญหาใด แต่หากกระทำโดยมีความมุ่งหมายพิเศษ ดังกล่าวก็จะทำให้การ Promotion นั้นเป็นเรื่องผิดกฎหมายไปได้ อย่างไรก็ตามการ Promotion เป็นอำนาจบริหารซึ่งนายจ้างจะให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ จะบังคับให้นายจ้างต้องเลื่อนขั้นหรือเลื่อนค่าจ้างแก่ ลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่นายจ้างจะมีข้อตกลงกับลูกจ้างว่าจะต้องดำเนินการซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างยอมงดเว้น การใช้ Managerial Prerogative ของตนเองลงซึ่งนายจ้างต้องผูกพันตามข้อตกลงเช่นนั้น

ส่วนการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกับการ Promotion คือการเปลี่ยนแปลงสิทธิของลูกจ้าง ให้ลดลงเป็นการลดระดับของลูกจ้างไม่ว่าจะตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดทั้งค่าจ้างค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้ต่ำกว่าที่เป็นอยู่เดิมหรือ Demotion นั้น โดยปกติแล้วนายจ้างจะกระทำเช่นนั้นไม่ได้ เพราะเมื่อนายจ้าง จะมีอำนาจบริหารในการโยกย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้างเพื่อให้เหมาะสมแก่งาน เพื่อให้การทำงานของ ลูกจ้างมีประสิทธิภาพ (ซึ่งต้องมีใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง) ก็ตาม แต่การย้ายนั้น ต้องไม่เป็นการลดตำแหน่งหรือค่าจ้างของลูกจ้างและไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างด้วย แต่หากมีกรณีพิเศษ นายจ้างก็สามารถใช้อำนาจบริหารในการ Demotion ได้ ซึ่งผู้เขียนขอแบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่

1. กรณีลูกจ้างยินยอม เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่การทำงานและค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง เป็นสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ซึ่งสภาพการจ้างดังกล่าวอาจจะ มีข้อตกลงระหว่างบุคคลเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงกลุ่มเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ก็ได้ หากลูกจ้างให้ความยินยอมในการเปลี่ยนสัญญาจ้างแรงงานหรือยินยอมให้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ของตัวเองตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการยินยอมด้วยวาจา โดยปริยาย หรือมีหนังสือยินยอม นายจ้างย่อมสามารถ Demotion ลูกจ้างได้เสมอเพราะไม่เป็นการขัดต่อหลัก

Voluntarist อาทิ กรณีที่นายจ้างประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ จึงขอลดค่าจ้างของลูกจ้างโดยเรียกประชุมผู้จัดการทุกฝ่ายเพื่อแจ้งเรื่องการลดค่าจ้าง แล้วให้ผู้จัดการแต่ละฝ่ายแจ้งพนักงานในฝ่ายทราบต่อไป

ซึ่งหลังจากนั้นได้มีการลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่คัดค้านและยอมรับค่าจ้างในอัตราใหม่ตลอดมา ถือได้ว่าตกลงโดยปริยายให้นายจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องอัตราค่าจ้างได้แต่นายจ้างต้องไม่ทำให้ขัดต่อกฎหมายพื้นฐานด้วย เช่น ต้องไม่ลดค่าจ้างให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น เพราะแม้ลูกจ้างจะยินยอมก็ต้องไม่ขัดกับหลัก Interventionist มิฉะนั้นความยินยอมดังกล่าวจะไม่สามารถใช้บังคับกันได้ โดยปกติหลักความยินยอมให้ Demotion จะใช้กับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ และยังใช้กับการโอนตัวลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 ด้วย เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4030/2561 แม้จำเลยที่ 1 มีอำนาจยุบรวมแผนการเงินและแผนกบัญชีเข้าด้วยกันเป็นแผนการเงินและบัญชีตามมติของคณะกรรมการบริหารของจำเลยที่ 1 เพื่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของจำเลยที่ 1 ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 สิทธิและหน้าที่ในการบริหารงานของบริษัท ข้อ 2 รวมทั้งมีอำนาจบริหารในการโยกย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้างเพื่อให้เหมาะสมแก่งานเพื่อให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นโยบายบริหารบุคคลของบริษัท ข้อ 2 ก็ตาม แต่การย้ายนั้นต้องไม่เป็นการลดตำแหน่งหรือค่าจ้างของลูกจ้างและไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างด้วย การที่จำเลยที่ 1 ย้ายโจทก์ในตำแหน่งผู้จัดการแผนกบัญชีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารในระดับหัวหน้าแผนกที่มีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานในแผนกในการปฏิบัติงาน ไปดำรงตำแหน่งพนักงานการเงินในแผนกการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติงานที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานในแผนก โดยต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้จัดการแผนก จึงเป็นการลดตำแหน่งของโจทก์ลง แม้จำเลยที่ 1 ไม่ได้ลดค่าจ้างโจทก์ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ โดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5021/2530 จำเลยรับโอนโจทก์จากหน่วยงานอื่นมาเป็นลูกจ้างโดยจะให้โจทก์ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่ต่ำกว่าแต่ไม่เกินอัตราขั้นสูงสุดของแต่ละตำแหน่ง ส่วนเงินจำนวนที่ขาดไปนั้นจำเลยจะจ่ายให้เท่าที่เคยได้รับมาก่อน ซึ่งเรียกว่า "เงินเพิ่มพิเศษ" โดยมีหลักเกณฑ์ว่าจะจ่ายให้เป็นการชั่วคราวในระยะเวลาเพียง 6 เดือน โจทก์ตกลงยินยอมตามนั้น ความยินยอมของโจทก์จึงเป็นข้อตกลงที่มีผลผูกพันโจทก์จำเลยโดยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อครบ 6 เดือนแล้ว ภายหลังจากนั้นโจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากจำเลยอีก

2. กรณีไม่ต้องอาศัยความยินยอมของลูกจ้าง เป็นกรณีพิเศษที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานซึ่งเป็นหลักการที่ยอมรับในทางสากลให้นายจ้างสามารถกระทำได้ เพราะการปรับเปลี่ยนในกรณีนี้เป็นสาเหตุที่มาจากตัวของลูกจ้างเองหรือมีสาเหตุจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่นายจ้างจำเป็นต้องบริหารความเสี่ยงซึ่งผลของการ Demotion ก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างที่สามารถรักษาตำแหน่งหน้าที่การทำงานไว้ได้ต่อไปนั่นเอง ได้แก่

2.1 กรณีการทำงานของลูกจ้างขาดประสิทธิภาพหรือมีผลงานระดับต่ำ (Poor Performance) กรณีนี้ต้องปรากฏว่าการขาดประสิทธิภาพนั้นมาจากตัวของลูกจ้างเองโดยตรง เป็นการขาดประสิทธิภาพที่ยาวนานพอสมควรให้เห็นได้ว่าลูกจ้างไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงตัวให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นให้ดีขึ้นได้แล้ว ซึ่งนายจ้างจะต้องดำเนินการตามลำดับคือ การฝึกสอนการทำงานให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิมไปก่อน หากยังไม่สามารถทำได้ก็สามารถปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้ลูกจ้างคนนั้นไปทำงานอื่นในระดับเดียวกัน (Redeployment) ต่อไป หากปรากฏต่อมาว่าลูกจ้างคนนั้นยังไม่สามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นได้อีก แม้ว่าจะไปทำงานลักษณะอื่นแล้ว กรณีเช่นนี้ถือได้ว่าลูกจ้างขาดประสิทธิภาพการทำงานและนายจ้างไม่สามารถแก้ไขโดยวิธีอื่นใดได้แล้ว นายจ้างจึงมีความชอบธรรมที่จะเลิกจ้างได้โดยไม่ใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งหากนายจ้างไม่ประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างแล้วเพียงแค่เปลี่ยนเป็นเพียงการลดระดับตำแหน่งหน้าที่ให้ลูกจ้างไปทำงานที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่นายจ้างสามารถทำได้ เพราะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างโดยตรง มีตัวอย่างคดีที่ใกล้เคียง เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7179/2545 โจทก์ไม่สามารถปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อโจทก์ทำงานในระดับบริหารต้องประสานงานกับบุคลากรในส่วนงานอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน แต่โจทก์ปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ แม้จำเลยจะได้ย้ายโจทก์ไปส่วนงานอื่น โจทก์ก็ยังทำงานในลักษณะเดิมโดยมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานอีก ซึ่งให้เห็นว่าโจทก์น่าจะเป็นผู้ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่สามารถประสานงานกับบุคลากรในส่วนอื่นได้ ย่อมทำให้เกิดความขัดข้องในการบริหารจัดการของจำเลย ทำให้การผลิตและการบริการของจำเลยขาดประสิทธิภาพ อาจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายได้ จำเลยจึงมีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

2.2 กรณีที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัย (Disciplinary Action) การที่ลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยที่จะเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถ Demote ได้นั้น หากเป็นการกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง (Gross Misconduct) ซึ่งนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่นายจ้างเลือกที่จะไม่เลิกจ้าง นายจ้างสามารถเปลี่ยนเป็นการลดระดับตำแหน่งหน้าที่หรือลดค่าจ้างค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างได้ แต่หากเป็นเพียงการกระทำความผิดทางวินัยทั่วไปซึ่งไม่ใช่กรณีที่ย้าย นายจ้างจะต้องดำเนินการตามลำดับโดยการตักเตือนเป็นหนังสือ (Written Warning) ก่อน หากลูกจ้างยังคงกระทำความผิดทางวินัยเช่นนั้นอยู่อีก ในกรณีนี้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้เพราะเป็นการกระทำความผิดซ้ำคำเตือนซึ่งลูกจ้างนอกจากจะไม่ได้รับค่าชดเชยแล้ว ยังไม่มีสิทธิได้รับสินจ้าง

2.3 กรณีนายจ้างปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร (Restructuring) ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือบริการ อันเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง ซึ่งนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามขั้นตอนของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 หรือกรณีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเพราะความจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยเฉพาะเมื่อประสิทธิภาพการขาดทุนสะสมทำให้เกิดภาวะคนล้นงาน (Redundancy) ซึ่งนายจ้างต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอนนี้ก่อน คือ การปรึกษาหารือ (Consultation) ร่วมกับลูกจ้างหรือตัวแทนของลูกจ้างเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน หลังจากนั้นจะเป็นการคัดเลือก (Selection) ลูกจ้างที่จะต้องเข้าสู่การ Demotion ซึ่งต้องเป็นไปตามแนวทางที่ได้ปรึกษาหารือร่วมกันมาแล้ว โดยอาจจะมีกระบวนการเปรียบเทียบการทำงาน การตรวจสอบสถิติ การกระทำความผิดทางวินัย และรายละเอียดอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการคัดเลือก และขั้นตอนสุดท้ายคือการเสนอทางเลือกในตำแหน่งที่เหมาะสม (Offer Suitable Alternative Position) ซึ่งเป็นตำแหน่งงานหลังจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรแล้ว หากลูกจ้างปฏิเสธการเลือกโดยปราศจากเหตุผลสมควร (Reasonable Alternative Job) ถือเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานต่อไปเอง การดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวของนายจ้างที่ทำโดยสุจริตจะมีผลต่อการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานหากมีคดีความกันต่อไป มีคดีที่ศาลแรงงานประเทศอังกฤษเคยวินิจฉัยไว้ทำนองนี้ เช่น คดี Bird v Stoke on Trent Primary Care Trust UKEAT/0074/11/DM

สำหรับวันนี้ครบโควตาหน้ากระดาษแล้ว ผู้เขียนขอจบปณิธานกฎหมายแรงงานเรื่องนี้เพียงเท่านี้
ในโอกาสต่อไปผู้เขียนจะขอนำแนวคิดใหม่ ๆ มาเสนออีกครั้งครับ สวัสดีครับ

งานในศาลฎีกา
เมษายน 2567