

ปณิธานกฎหมายแรงงาน : การบังคับให้เปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญาจ้างแรงงาน

โดย นายอิสรา วรรณสวาท

เลขานุการศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

สวัสดีครับ ปณิธานกฎหมายแรงงานเรื่องแรกผู้เขียนจะขอนำกรณีที่เกิดขึ้นเสมอในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างมักจะกล่าวอ้างว่าถูกนายจ้างบีบคั้นหรือบังคับให้ต้องตกลงในเรื่องบางอย่างหรือแม้แต่เป็นเรื่องสำคัญไม่ว่าจะเป็นการลดค่าตอบแทนการทำงาน หรือแม้กระทั่งการลงชื่อในหนังสือขอลาออกที่มักจะมาคู่กันกับข้อตกลงในการรับเงินบางส่วนจากนายจ้างไปด้วย หลายกรณีลูกจ้างรับเงินไปแล้วแต่นำคดีมาฟ้องศาลแรงงานว่าถูกบังคับให้ต้องลงชื่อมิฉะนั้นจะไม่ได้รับเงิน กรณีเช่นนี้มีปัญหาว่าจะถือได้หรือไม่ว่าเป็นการข่มขู่ถึงขนาดให้ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆียะ ซึ่งผู้เขียนจะกล่าวถึงต่อไป ในช่วงแรกนี้จะกล่าวถึงที่มาของหลักกฎหมายดังกล่าวก่อนนะครับเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นว่ามีความแตกต่างจากหลักการของกฎหมายไทยอย่างไร ซึ่งกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดต้องถูกบังคับให้ทำสัญญาหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญานี้ เป็นหลักการที่นำมาจากกฎหมายในระบบคอมมอนลอว์ เรียกว่า Duress หากจะยกระบบกฎหมายของประเทศอังกฤษซึ่งเป็นต้นแบบขึ้นเพื่อเป็นหลักในการพิจารณาจะสามารถแบ่ง Duress ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ Economic Duress, Duress of Goods และ Duress of the Person สำหรับ Economic Duress เป็นการถูกข่มขู่ทางเศรษฐกิจ ซึ่งโดยปกติศาลของประเทศอังกฤษจะพิจารณาตามข้อเท็จจริงของแต่ละคดี โดยคู่สัญญาฝ่ายที่ประสงค์จะอ้างว่าถูก Duress จะต้องแสดงให้เห็นข้อเท็จจริงว่าคู่สัญญานั้นถูกกดดันบีบคั้น (Pressure) ด้วยเหตุอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegitimate) ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องเข้าทำสัญญาหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญาดังกล่าว ซึ่งศาลจะพิจารณาว่าคู่ความฝ่ายที่ถูก Duress มีทางเลือกอื่นนอกจากการทำหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญาหรือไม่ได้คัดค้าน (Protest) การทำหรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญาหรือไม่ และสามารถปรึกษากับที่ปรึกษาที่มีความเป็นอิสระได้หรือไม่ โดยการถูกบีบคั้นนี้อาจแสดงออกมาในรูปของการถูกขู่ (Threat) สำหรับการขู่ว่าจะใช้สิทธิตามกฎหมายนั้นจะต้องพิจารณาความสุจริตในการขู่ด้วย โดยหากไม่มีมูลเหตุให้สามารถใช้สิทธิตามกฎหมายได้จริงก็อาจเป็นเหตุให้การขู่นั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ได้

มีตัวอย่างคดีของประเทศแคนาดาที่ใช้ระบบคอมมอนลอว์และมีหลักการทำงานเดียวกันกับของประเทศอังกฤษสำหรับกรณี Economic Duress คือคดีที่ตัดสินโดยศาลฎีกาของมลรัฐออนตาริโอ Riskie v Sony of Canada Ltd., 2015 ONSC 5859 (CanLII) คดีนี้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างที่มลรัฐออนตาริโอเป็นเวลา 25 ปี ต่อมาภริยาของลูกจ้างต้องย้ายที่ทำงานไปที่มลรัฐออตตาวา ลูกจ้างจึงขออนายจ้างที่จะย้ายไปที่มลรัฐออตตาวาและจะทำงานทางไกลระบบ Telework หลังจากต่อรองกันหลายครั้ง นายจ้างยอมให้ลูกจ้างทำงานตามต้องการได้ แต่ต้องเปลี่ยนสภาพการจ้างจากการเป็นลูกจ้างไม่มีกำหนดเวลาเป็นการทำสัญญาจ้างต่อถึงเดือนมีนาคม 2515 เท่านั้น เมื่อนายจ้างไม่ต่อสัญญาจ้างให้อีก ลูกจ้างก็นำคดีมาฟ้องศาลว่าเขาต้องทำสัญญาดังกล่าวภายใต้การถูก Duress ซึ่งศาลได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ลูกจ้างไม่ได้คัดค้าน (Protest) การทำหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญาในขณะนั้น ลูกจ้างมีทางเลือกที่ทำงานที่มลรัฐโตรอนโตต่อไปก็ได้ ลูกจ้างเป็นผู้บริหารระดับกลางมีรายได้เพียงพอที่จะปรึษาที่ปรึษาทางกฎหมายและไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ที่บีบคั้นให้ไม่สามารถปรึษาได้นอกจากนั้นหลังจากทำสัญญาใหม่ไปทำงานที่มลรัฐออตตาวาแล้วลูกจ้างไม่ได้แสดงให้เห็นว่ามีความพยายามกลับมาทำงานที่มลรัฐโตรอนโตตามสัญญาเดิมแต่อย่างใด และนายจ้างไม่ได้กระทำการใดที่เป็นการอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegitimate) ซึ่งเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องเข้าทำสัญญาหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญาดังกล่าวแต่เป็นลูกจ้างเองที่เลือกที่จะไม่ทำงานต่อที่มลรัฐโตรอนโต ดังนั้นจึงไม่เข้ากรณี Duress แต่อย่างใดสำหรับประเทศสหรัฐอเมริกาแม้จะนำหลัก Duress ไปใช้กับหลักกฎหมายสัญญาด้วย แต่เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานมีพื้นฐานจากแนวคิดที่เป็นลักษณะเฉพาะของสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า Employment at Will ซึ่งนายจ้างอาจเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้างเมื่อใดก็ได้ภายใต้แนวคิด Laissez faire โดยไม่ต้องมีเหตุผล แม้จะมีข้อยกเว้นหลายประการ เช่น มีข้อตกลงเป็นอย่างอื่น มีเหตุตาม Public Policy เป็นต้น แต่เนื่องจากพื้นฐานแนวคิดดังกล่าวศาลแห่งมลรัฐนิวยอร์กได้วินิจฉัยในคดี Bazylevsky v VR Advisory Servs. (USA) LLC, 2020 N.Y. ว่านายจ้างสามารถเลิกสัญญาจ้างตามระบบ Employment at Will ได้ทุกเวลา การบังคับ (Threat) ให้เลิกสัญญาจ้างแรงงานจึงไม่ทำให้เป็นการเลิกจ้างโดยไม่ชอบ (wrongful dismissal) ดังนั้นการบังคับดังกล่าวจึงไม่เข้ากรณีของ economic duress

ลักษณะของ Duress ประการต่อมาคือ Duress of Goods เป็นการข่มขู่ว่าจะทำลายทำให้เสียหาย เอาไปเสียหรือหน่วงเหนี่ยวทรัพย์สินของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้คู่สัญญาฝ่ายนั้นยอมทำหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญา ซึ่งคู่สัญญาฝ่ายที่อ้างว่าถูก Duress จะต้องแสดงให้เห็นว่าการขู่เช่นนั้นไม่เพียงแต่เป็นเหตุผล (Reason) ที่ต้องตกลงทำหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญา

แต่การขู่เช่นนั้นยังเป็นสาเหตุสำคัญอย่างยิ่ง (Significant Cause) และคู่สัญญาฝ่ายนั้นไม่มีทางเลือกอื่น เคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1724/2548 วินิจฉัยตามหลักการของ Duress of Goods ไว้แต่เป็นกรณีที่นายจ้างถูกลูกจ้างกระทำการ Duress โดยมีข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นกรรมการผู้จัดการมีอำนาจเบิกถอนเงินของบริษัทนายจ้างจากธนาคารได้ ลูกจ้างได้เบิกเงินของนายจ้างจากธนาคารมาใช้ต่อรองกับกรรมการบริษัทนายจ้างให้ยอมทำสัญญาชำระค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างมีมติให้ลูกจ้างออกจากกรรมการผู้จัดการ ศาลฎีกาเห็นว่าการที่กรรมการบริษัทนายจ้างยอมทำสัญญาชำระค่าชดเชยแก่ลูกจ้างก็เพื่อให้ได้รับเงินที่ลูกจ้างเบิกไปจากธนาคารคืนมา สัญญาชำระค่าชดเชยจึงเกิดจากการที่ลูกจ้างนำเงินที่เบิกไปเก็บไว้มาข่มขู่ซึ่งนับว่าร้ายแรงถึงขนาดที่ทำให้สัญญาชำระค่าชดเชยเป็นโมฆียะ หรือตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1906/2535 ถูกข่มขู่ว่าหากไม่ลงชื่อในสัญญาจะรื้อหรือเผาบ้าน ตามคำพิพากษาศาลฎีกาทั้งสองเรื่องนี้เห็นได้ว่าเป็นไปตามหลักเรื่อง Duress of Goods อย่างชัดเจน ส่วนกรณีที่สามถือเป็นกรณีร้ายแรงที่สุดคือ Duress of the Person เป็นการข่มขู่ว่าจะทำการรุนแรง (Violence) หรือกักขัง (Imprisonment) ต่อคู่สัญญาหรือคู่สมรสหรือบุคคลใกล้ชิด ซึ่งผลของการ Duress ทั้ง 3 กรณีข้างต้นจะเป็นเหตุให้การกระทำหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญานั้นเป็นโมฆะ (Void) นอกจากนั้นยังมีกรณีที่มีการใช้อิทธิพล (Undue Influence) กดดันบีบบังคับอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งถือเป็นการทำลายความสัมพันธ์และความเชื่อไว้วางใจ (Trust and Confidence) ระหว่างกัน อันเป็นกรณีที่ทำให้สัญญาเป็นโมฆะได้เช่นกัน มีตัวอย่างคดีของไทยตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6868/2542 โจทก์ซึ่งเป็นหญิงถูกจำเลยกับพวกบังคับขู่เข็ญให้นั่งรถยนต์ไปกับจำเลยแล้วมีคนควบคุมไม่ให้หลบหนี ทั้งยังถูกจำเลยข่มขืนกระทำการชำระด้วยจึงยอมจดทะเบียนสมรสกับจำเลยเพราะเกรงกลัวคำขู่ว่าจะไม่พาโจทก์กลับบ้าน จะทำร้ายร่างกาย และจะให้โจทก์ไปอยู่ในป่า การข่มขู่เช่นนี้ถึงขนาดทำให้การสมรสเป็นโมฆียะตามกฎหมายไทยได้เช่นเดียวกับหากเกิดในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์จะเป็นโมฆะ

ประเทศออสเตรเลียได้บัญญัติหลักการของการ Undue Influence หรือ Undue Pressure ในการทำงานซึ่งห้ามนายจ้างกระทำต่อลูกจ้างเป็นรายบุคคลซึ่งหมายความว่าหากนายจ้างกระทำต่อกลุ่มลูกจ้างหรือ Collective ไม่ถือว่าเข้ากรณีตามกฎหมายนี้ โดยข้อห้ามดังกล่าวอยู่ใน Fair Work Act 2009 มาตรา 344 และมีการอธิบายความหมายของกฎหมายโดย Fair Work Commission ว่า การกระทำความผิดดังกล่าวไม่จำเป็นต้องถึงขนาดขู่บังคับ (Coercion) เพียงแต่มีการกระทำที่มีการใช้อิทธิพลที่เหนือกว่าหรือการกดดันเพื่อให้ลูกจ้างคนนั้นกระทำการตามที่ต้องการซึ่งรวมถึงเพื่อให้ทำข้อตกลงด้วย คำว่า Undue หมายถึงการกระทำที่

ไม่พึงปรารถนา (Unwanted) การกระทำที่มากเกินไป (Excessive or too great) ไม่เหมาะสม (Not Proper) ไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรม (Fitting or right, unjustified) ส่วนการกดดัน หมายถึง การล่วงละเมิด (Harassment) หรือการบีบบังคับ (Oppression) ที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง เช่น คดี Fair Work Ombudsman v Australian Shooting Academy Pty Ltd [2011] FCA 1064 เป็นกรณีที่นายจ้างใช้ Undue Influence หรือ Undue Pressure โดยให้ลูกจ้างเลือกว่าจะถูกเลิกจ้างหรือจะยอมลงชื่อในข้อเสนอการทำงานแบบยืดหยุ่นของนายจ้าง ซึ่งศาลเห็นว่าการดังกล่าวเป็นการบังคับให้ลูกจ้างไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากจะต้องลงชื่อในข้อเสนอของนายจ้างเท่านั้น แต่การจะเข้ากรณี Undue Influence หรือ Undue Pressure ได้ต้องมีพยานหลักฐานแสดงให้ศาลเห็นด้วยว่านายจ้างกระทำการดังกล่าวจริง หากเป็นแต่เพียงข้อเสนอให้ลูกจ้างพิจารณาเองยังไม่เข้ากรณีนี้ เช่น คดี Wintle v RUC Cementation Mining Contractors PTY Ltd (No.3) [2013] FCCA 694 ซึ่งลูกจ้างอ้างว่าถูกนายจ้างกดดันให้ลงชื่อในหนังสือสิ้นสุดการทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ต้องให้แก่ลูกจ้างหากมีการเลิกจ้าง ศาลได้พิจารณาทั้งบันทึกการรายงานการประชุม พิจารณาภาพและเสียงการประชุมที่บันทึกไว้แล้วไม่พบว่านายจ้างหรือบุคคลใดที่กดดันบีบบังคับลูกจ้าง มีเพียงการขอ (Request) ให้ลูกจ้างลงนามเท่านั้นโดยไม่มีการกระทำใดเกินกว่านี้ จึงไม่ใช่กรณีที่นายจ้างใช้ Undue Influence หรือ Undue Pressure แต่อย่างใด

สำหรับกฎหมายของประเทศไทย สัญญาจ้างแรงงานของไทยเป็นสัญญาที่เกิดจากความตกลงของบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป จะตกลงโดยชัดแจ้ง (Express) ไม่ว่าจะทำเป็นหนังสือ มีหลักฐานเป็นหนังสือ มีการประกาศให้สาธารณชนรับรู้รับทราบก็ดี หรือจะตกลงกันโดยปริยาย (Imply) เช่น ให้ทำงานมาโดยไม่ได้ห้ามแล้วจ่ายค่าจ้างให้ก็ดี แต่การทำงานร่วมกันนั้นอย่างน้อยต้องมีนายจ้างฝ่ายหนึ่งกับลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่งเสมอ บางกรณีอาจมีฝ่ายที่สามเข้ามาด้วยไม่ว่าจะเป็นผู้รับเหมาช่วงหลายช่วงจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย หรือเป็นกรณีผู้ประกอบการกิจการมอบหมายให้บุคคลที่สามจัดหาคนมาทำงานให้ หรือเป็นการโอนกิจการของนายจ้างเดิมซึ่งมีลูกจ้างจำนวนหนึ่งต้องถูกโอนไปพร้อมกับกิจการที่ถูกโอนนั้นให้นายจ้างใหม่รับผิดชอบแทน เป็นต้น ซึ่งกฎหมายจะกำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนว่าบุคคลใดเป็นนายจ้าง บุคคลใดให้ถือว่า เป็นนายจ้าง บุคคลใดต้องรับผิดชอบร่วมกับนายจ้าง และบุคคลใดต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เดิมของลูกจ้างไปด้วย หรืออาจจะเป็นกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างทำงานแล้วส่งลูกจ้างไปทำงานกับผู้อื่นก็ได้ หากลูกจ้างยินยอมก็สามารถทำได้ โดยนายจ้างนั้นยังคงมีฐานะเป็นนายจ้างตลอดมา แต่ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะทำงานให้นายจ้างหรือบุคคลอื่นก็ตาม คู่สัญญาจะต้องผูกพันตามข้อตกลง

แห่งสัญญาจ้างแรงงานนั้นเสมอ ซึ่งคำว่า “สัญญาจ้างแรงงาน” ไม่ใช่เพียงแต่สัญญาที่เป็น การจ้างทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงสัญญาอื่นที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานด้วยกัน เช่น สัญญาเงินทุนฝึกอบรมในการทำงาน สัญญาประกันการทำงานหรือประกันความเสียหาย จากการทำงานของลูกจ้าง เป็นต้น

นอกจากนั้นสัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดจากการตกลงโดยปริยายก็ได้ เช่น กรณีตาม คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1921/2545 ซึ่งนายจ้างเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ จึงขอลดค่าจ้างของ ลูกจ้างโดยเรียกประชุมผู้จัดการทุกฝ่ายเพื่อแจ้งเรื่องลดค่าจ้าง แล้วให้ผู้จัดการแต่ละฝ่าย แจ้งพนักงานในฝ่ายของตนต่อไป จากนั้นนายจ้างก็ลดค่าจ้างของลูกจ้างตามที่มีการประชุมไป โดยที่ไม่มีลูกจ้างคนใดคัดค้านและยอมรับเงินเดือนในอัตราใหม่มาตลอด ดังนี้ ศาลฎีกาถือว่า เป็นกรณีที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างตกลงโดยปริยายให้ลดค่าจ้างได้ เป็นต้น หรือแม้แต่ ธรรมเนียมปฏิบัติระหว่างกันก็ใช้บังคับได้ เช่น กรณีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1468/2525 ซึ่งนายจ้างมีธรรมเนียมปฏิบัติว่า เลขานุการมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามวันที่บุคคลผู้ที่ตน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการหยุดพักผ่อนประจำปี และมีระเบียบว่านายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ที่มาทำงานในวันหยุดโดยนายจ้างไม่ได้ขอให้มาทำงาน ดังนี้ หากลูกจ้างที่เป็นเลขานุการ ไม่หยุดงานในวันผู้ที่ตนทำหน้าที่เป็นเลขานุการได้หยุดพักผ่อนประจำปีแต่มาทำงาน นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ได้ เป็นต้น สัญญาจ้างดังกล่าวมาข้างต้นไม่ว่าจะ โดยชัดแจ้งหรือปริยายก็ตาม หากจะมีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงตามสัญญาจะต้องทำตามแนว คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5481/2552 ซึ่งศาลฎีกาวางหลักไว้สำหรับการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานซึ่งโดยสภาพของข้อบังคับดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้งส่วนหนึ่งของสัญญา จ้างแรงงานหรืออาจจะเข้าข้อสันนิษฐานตามกฎหมายว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้ ซึ่งวิธีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกานี้สามารถใช้กับการแก้ไขสัญญา จ้างแรงงานได้ทุกประเภท กล่าวคือ หากเป็นการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไป สามารถทำได้โดยความยินยอมของลูกจ้าง แต่หากเป็นการแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ต้องทำโดยการแจ้งข้อเรียกร้องตามกระบวนการของแรงงานสัมพันธ์ หรือหากเป็นการแก้ไข ที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างนายจ้างก็สามารถทำไปฝ่ายเดียวได้เลย หรือจะทำได้ด้วยความยินยอมของลูกจ้าง ตามความประสงค์ของนายจ้าง (Consensus ad idem) ก็ได้ กรณีที่ลูกจ้างยินยอมสามารถ เปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญาจ้างแรงงานได้เสมอไม่ว่าจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่สร้างขึ้นในรูปแบบใด ก็ตามเพียงแต่จะต้องไม่เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้สิทธิของลูกจ้างต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายแรงงานแต่ละฉบับกำหนดไว้ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๒๕-๔๐๒๖/๒๕๖๑

ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นค่าตอบแทนการทำงาน การที่นายจ้างกำหนดเงื่อนไขว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างดังกล่าวต่อเมื่อต้องปล่อยสินเชื่อยนต์ให้ ได้จำนวนหรือมีวงเงินสินเชื่อในระดับหนึ่งซึ่งหากลูกจ้างไม่สามารถทำงานตามเงื่อนไขก็จะไม่ได้รับ ค่าจ้างนั้น แม้ว่าลูกจ้างจะทำงานโดยทราบเงื่อนไขดังกล่าว แต่เมื่อนายจ้างกำหนดเงื่อนไข ที่ขัดต่อหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างจึงขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน เป็นต้น

สำหรับความยินยอมของลูกจ้างในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญาจ้างแรงงานนี้มัก จะเกิด ปัญหากรณีที่เป็นความยินยอมโดยปริยาย เพราะในบางครั้งลูกจ้างจะกล่าวอ้างว่าจำเป็นต้อง ยินยอมเพราะอยู่ในสภาพบังคับ อยู่ภายใต้แรงกดดันหรือข่มขู่ เพื่อให้เข้ากรณีตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 164 และมาตรา 166 ซึ่งบัญญัติให้การแสดงเจตนาเพราะถูก ข่มขู่เป็นโมฆียะ แม้ว่าบุคคลภายนอกจะเป็นผู้ข่มขู่ โดยการข่มขู่จะต้องเป็นการข่มขู่ “ที่จะให้ เกิดภัยอันใกล้จะถึงและร้ายแรงถึงขนาดที่จะจูงใจให้ผู้ถูกข่มขู่มีมูลต้องกลัว ซึ่งถ้ามิได้มีการข่มขู่ เช่นนั้น การนั้นก็จะมีได้กระทำได้” ศาลฎีกาวางหลักสำหรับการข่มขู่ในการทำงานไว้ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9450/2544 การที่นายจ้างตำหนิลูกจ้างรุนแรงและให้ลูกจ้างพิจารณา ตัวเองเพราะเหตุที่ลูกจ้างไปเที่ยวเตร่กับลูกค้าชาวต่างประเทศแล้วขอยืมเงินลูกค้า ไม่ถือเป็นการข่มขู่ นอกจากนั้นต้องพิจารณาข้อยกเว้นตามมาตรา 165 ด้วยเพราะการขู่ว่าจะใช้สิทธิ ตามปกตินิยมไม่ถือว่าเป็นการข่มขู่ หรือการใดที่กระทำไปเพราะนับถือยำเกรง ไม่ถือว่าการนั้นได้ กระทำเพราะถูกข่มขู่เช่นกัน เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1331/2525 กรณีที่ลูกจ้างกระทำการ ส่อทุจริตแล้วนายจ้างบอกให้ลูกจ้างลาออก มิฉะนั้นนายจ้างจะดำเนินคดีเป็นการขู่ว่าจะใช้สิทธิ ตามปกตินิยม เมื่อลูกจ้างสมัครใจลาออกจึงไม่ถือว่านายจ้างเลิกจ้าง หรือกรณีตามคำพิพากษา ศาลฎีกาที่ 5594/2536 ผู้จัดการร้านค้าตรวจพบว่าสินค้าและเงินในความรับผิดชอบของลูกจ้าง สูญหายไปแต่ลูกจ้างไม่รับผิดชอบ จึงข่มขู่ว่าจะจับกุมดำเนินคดีอาญากับลูกจ้างในข้อหา ยักยอกทรัพย์ เป็นการใช้สิทธิของตนตามปกตินิยม เมื่อลูกจ้างทำสัญญาประนีประนอมยอมความ จึงต้องรับผิดชอบตามนั้น ไม่เป็นการข่มขู่ที่จะทำให้นิติกรรมตกเป็นโมฆียะ อย่างไรก็ตามปัญหาว่า ลูกจ้างสมัครใจลาออกหรือถูกบังคับให้ลาออกต้องอาศัยการรับฟังพยานหลักฐานในการวินิจฉัย ดังนั้นเมื่อศาลแรงงานรับฟังมาแล้วว่าเป็นการสมัครใจหรือไม่สมัครใจ โดยปกติแล้วจะต้องยุติ ตามคำวินิจฉัยนั้นและจะอุทธรณ์ฎีกาต่อไปไม่ได้เพราะถือเป็นปัญหาในข้อเท็จจริง เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3812/2547 หรือคำสั่งคำร้องศาลฎีกาที่ 666/2530 ที่วินิจฉัยทำนอง

เดียวกันว่า ศาลแรงงานกลางฟังว่าโจทก์ถูกบังคับให้ลาออก ไม่ได้สมัครใจลาออก การอุทธรณ์โต้แย้งการรับฟังดังกล่าวจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

จากที่ผู้เขียนได้นำเสนอมาข้างต้นเห็นได้ว่าศาลไทยยังพิจารณาการข่มขู่ในสัญญาจ้างแรงงานอยู่บนพื้นฐานของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 164 ถึงมาตรา 166 โดยพิจารณาคำว่า “ภัยอันใกล้จะถึงและร้ายแรงถึงขนาดที่จะจูงใจให้ผู้ถูกข่มขู่มีมูลต้องกลัว” ในลักษณะของ Duress of Goods และ Duress of the Person เป็นสำคัญโดยไม่ให้ความสำคัญกับ Economic Duress ทั้งที่เป็นหลักการสำคัญและสามารถนำมาปรับใช้กับข้อเท็จจริงของคดีแรงงานที่นายจ้างและลูกจ้างมีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจต่อกัน ทั้งในสภาพความเป็นจริงลูกจ้างยังคงอยู่ภายใต้อำนาจครอบงำและต้องพึ่งพานายจ้างอย่างมาก ดังนั้นการนำหลัก Economic Duress มาใช้ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมแรงงานจึงน่าจะเป็นทางออกที่ดีและง่ายที่สุดโดยเพียงแต่นำแนวคิดมาปรับใช้เท่านั้นโดยไม่จำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายแต่อย่างใด

วันนี้ผู้เขียนขอจบปณิธานกฎหมายแรงงานเรื่องแรกเพียงเท่านี้ ในโอกาสต่อไปผู้เขียนจะได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาเสนออีกครั้ง สวัสดีครับ

กุมภาพันธ์ 2565

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา