

## ปณิธานกฎหมายแรงงาน : หลัก Business Judgment Rule ในสัญญาจ้างแรงงาน

โดย นายอิสรา วรรณสวาท

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

เลขานุการศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงาน

สวัสดีครับ สำหรับปณิธานกฎหมายแรงงานตอนที่ 3 ในวันนี้ ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงหลักการ  
บริหารธุรกิจที่ได้รับการยอมรับให้มาเป็นส่วนหนึ่งของหลักกฎหมายแรงงาน คือหลักการตัดสินใจ  
ทางธุรกิจ หรือ Business Judgment Rule ซึ่งผู้บริหารขององค์กรทางธุรกิจใช้อำนาจตัดสินใจทางธุรกิจ  
และก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรทางธุรกิจนั้น เป็นข้อสันนิษฐานที่ศาลในต่างประเทศนำมาเป็น  
ประโยชน์แก่การตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจ บางครั้งจึงถูกเรียกว่าเป็น Business Judgment  
Presumption โดยศาลของมลรัฐ Delaware ได้วางหลักในคดี *Orman v. Cullman*, 794 A.2d 5,  
19-20 (Del.Ch.2002) ซึ่งได้รับการยืนยันอีกครั้งในคดี *Westmoreland County Employee Retirement  
System v. Parkinson*, 727 F.3d 719 (7th Cir.2013) สำหรับกรณีที่จะใช้หลักการตัดสินใจทางธุรกิจนี้  
โดยจะพิจารณาว่า

1. การตัดสินใจนั้นอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต (Good Faith) หรือไม่
2. การตัดสินใจนั้นดำเนินการอย่างบุคคลที่มีความละเอียดรอบคอบตามสมควร  
(Reasonably Prudent Person) ได้กระทำแล้วหรือไม่
3. มีเหตุผลสมควรให้เชื่อว่า (Reasonable Belief) ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจได้  
กระทำการไปเพื่อประโยชน์สูงสุด (The Best Interest) ขององค์กรทางธุรกิจนั้นหรือไม่
4. ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจได้กระทำด้วยความอดสาหะตามสมควร (Reasonable  
Diligence) หรือไม่

หลักการตามข้อ 4 นี้ เป็นหลักการจากคดี *In re Lemington Home For Aged*, 659 F.3d 282  
(3rd Cir.2011), โดย Court of Appeals for the Third Circuit วางหลักสำหรับความอดสาหะ  
ในการทำงานว่า ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจนั้น มีผลประโยชน์ส่วนตัวหรือไม่ (Disinterested) มีที่ปรึกษา  
หรือไม่ (Assisted by Counsel) มีการเตรียมรายงานเป็นเอกสารหรือไม่ (Prepare a Written Report)  
มีการตัดสินใจโดยอิสระหรือไม่ (Independence) มีการสืบหาข้อมูลอย่างเพียงพอหรือไม่ (Adequate  
Investigation) และมีการทำเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรทางธุรกิจนั้นหรือไม่ (The Best Interests  
of the Corporation)

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นอกจากนั้นศาลแห่งมลรัฐ Delaware ยังได้วางหลักในคดี *Cede & Co. v. Technicolor, Inc.*, 634 A.2d 345, 260-6 1 (Del.1993). สำหรับหลักการของ Business Judgment Rule ว่าเป็นทั้งหลักการของกฎหมายสารบัญญัติและกฎหมายวิธีสบัญญัติ กล่าวคือ ในส่วนของกฎหมายสารบัญญัติถือเป็นหลักว่า การตัดสินใจด้วยความสุจริตของผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจเป็นการคาดการณ์เหตุการณ์ในขณะนั้น เมื่อดำเนินการดังกล่าวแล้ว จึงไม่ควรที่ศาลจะกระทำในลักษณะเดียวกันกับผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง (Second-Guessing) ในส่วนของกฎหมายวิธีสบัญญัติ ถือว่าหลักการนี้เป็นการเปลี่ยนข้อสันนิษฐาน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจได้รับประโยชน์จากข้อสันนิษฐานว่า ได้กระทำการด้วยความระมัดระวัง (Due Care) ดังนั้นการที่จะทำให้ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจดำเนินการทางธุรกิจของตน อีกฝ่ายหนึ่งจึงต้องพิสูจน์ให้เห็นในทางตรงข้ามหรือหักล้างกับข้อสันนิษฐานนั้น เช่น การดำเนินการนั้นเป็นไปด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง (Gross Negligence) หรือมีเจตนาไม่สุจริต (Bad Faith) หรือผลประโยชน์ขององค์กรทางธุรกิจขัดกันกับประโยชน์ส่วนตัว (Conflict of Interest) เป็นต้น หากพิสูจน์ได้เช่นนี้ ศาลก็จะไม่นำข้อสันนิษฐานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจมาใช้

ตามกฎหมายไทยมีกฎหมายแม่บทที่กำหนดความสัมพันธ์และความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจคือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 22 หุ้นส่วนและบริษัทที่กำหนดวิธีการจัดตั้งองค์กรทางธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถือหุ้นและหุ้นส่วน และนิติสัมพันธ์และความรับผิดชอบของบุคคลในองค์กรทางธุรกิจ เป็นต้น ทั้งนี้หากจะกล่าวถึงเฉพาะความรับผิดชอบที่ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจ กรณีห้างหุ้นส่วนสามัญ ผู้เป็นหุ้นส่วนทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อหนี้ทั้งปวงของห้างหุ้นส่วนโดยไม่มีจำกัด โดยถือว่าผู้เป็นหุ้นส่วนทุกคนเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ การใดที่บุคคลที่เป็นหุ้นส่วนคนหนึ่งได้จัดทำไปในทางที่เป็นธรรมดาในการค้าขายของห้างหุ้นส่วนนั้นจะมีผลผูกพันผู้เป็นหุ้นส่วนทุกคนให้ต้องรับผิดชอบร่วมกันโดยไม่จำกัดจำนวนหากห้างหุ้นส่วนสามัญนั้นได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลจะมีฐานะเป็นนิติบุคคลต่างหากจากผู้เป็นหุ้นส่วน ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนและผู้เป็นหุ้นส่วนจะรับผิดชอบหนี้ของห้างเฉพาะกิจการที่ได้จดทะเบียนกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของห้างและได้โฆษณาในราชกิจจานุเบกษา ตามพระราชบัญญัติกำหนดความผิดเกี่ยวกับห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด สมาคมและมูลนิธิ พ.ศ. 2499 ดังนั้นกรณีที่ผู้เป็นหุ้นส่วนคนหนึ่งกระทำการนอกขอบวัตถุประสงค์ของห้างจะเป็นผลให้หุ้นส่วนอื่นไม่ต้องรับผิดชอบร่วมด้วย แต่หากเป็นการทำกิจการในขอบวัตถุประสงค์ผู้เป็นหุ้นส่วนทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันโดยไม่จำกัดจำนวน หากไม่ประสงค์จะรับผิดชอบร่วมกันต้องจดทะเบียนห้างนั้นเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด ซึ่งจะแบ่งหุ้นส่วนเป็นประเภทจำกัดและไม่จำกัดความรับผิด และผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัดจะมีได้เฉพาะหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดเท่านั้น และหุ้นส่วนผู้จัดการอาจถูกฟ้องร้องให้ร่วมกันรับผิดชอบกับห้างได้โดยไม่จำกัดจำนวนและไม่ต้องรอให้ห้างเลิกกันก่อน สำหรับบริษัทจำกัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีกรรมการบริษัทซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้น เป็นตัวแทนบริษัทในการกระทำการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ส่วนบริษัทมหาชนจำกัดมีรายละเอียดซึ่งต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535

แต่ไม่ว่าจะเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดก็ตาม หากกรรมการบริษัทดำเนินการโดยไม่ชอบ อาจต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญาตามกฎหมายในเรื่องนั้น ๆ โดยตรงได้ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์กฎหมายว่าด้วยธุรกิจสถาบันการเงิน กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นต้น

ส่วนในบริบทของกฎหมายแรงงานไทย ผู้บริหารขององค์กรทางธุรกิจดังกล่าว ตามกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับจะบัญญัติไว้ทำนองเดียวกันให้มีฐานะเป็นนายจ้าง ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ซึ่งบัญญัติว่า “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง...(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้ซึ่งมีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย ดังนั้น กรณีที่ผู้บริหารขององค์กรทางธุรกิจเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลไม่ว่าจะเป็นประธานกรรมการ กรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการ หรือผู้บริหารอื่นใดที่ตัดสินใจดังกล่าว จะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้นต่อผู้ถือหุ้นหรือไม่อย่างไร โดยปกติความรับผิดชอบดังกล่าวจะอยู่ในบริบทของกฎหมายธุรกิจดังที่กล่าวมาข้างต้น เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2203/2547 ความเกี่ยวพันกันระหว่างบริษัทจำเลยกับ น. ผู้เป็นกรรมการนั้น ป.พ.พ. มาตรา 1167 บัญญัติให้บังคับตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ว่าด้วยตัวแทน ดังนั้น การที่ น. ลาออกจากตำแหน่งกรรมการของบริษัทจำเลยซึ่งมีผลเป็นอย่างเดียวกับการบอกเลิกเป็นตัวแทนย่อมบอกเลิกเสียในเวลาใด ๆ ก็ได้ทุกเมื่อ และย่อมมีผลทันทีเมื่อได้แสดงเจตนาแก่จำเลย ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 826 และมาตรา 827 หาใช้มีผลต่อเมื่อจำเลยได้นำไปจดทะเบียนไม่ ส่วนเรื่อง การแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการบริษัทจะต้องกระทำโดยที่ประชุมใหญ่ และการแต่งตั้งกรรมการบริษัทจะต้องนำความไปจดทะเบียนตาม ป.พ.พ. มาตรา 1151 และมาตรา 1157 เท่านั้น ส่วนกรณีกรรมการบริษัทลาออกไม่มีบทกฎหมายบังคับไว้ เมื่อปรากฏว่าขณะที่ น. บอกเลิกจ้างโจทก์เป็นเวลาภายหลังที่ น. ลาออกจากบริษัทจำเลย น. ย่อมพ้นจากตำแหน่งกรรมการผู้จัดการจำเลยแล้ว จึงไม่มีอำนาจกระทำการแทนจำเลย ถือไม่ได้ว่าจำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์ โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินต่าง ๆ อันเนื่องจากการเลิกจ้าง

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารขององค์กรทางธุรกิจดังกล่าวแม้ตามกฎหมายแรงงานจะบัญญัติให้เป็นนายจ้าง แต่ก็ไม่เป็นเช่นนั้นเสมอไปเพราะหากนิติบุคคลนั้นจ้างผู้บริหารขององค์กรทางธุรกิจดังกล่าวให้ทำงานในลักษณะของลูกจ้าง โดยผู้บริหารขององค์กรทางธุรกิจดังกล่าวต้องทำงานภายใต้คำสั่ง ภาวะเปียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันเป็นการอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนิติบุคคลนั้น ดังนั้นความสัมพันธ์ของนิติบุคคลนั้นกับผู้บริหารขององค์กรทางธุรกิจของนิติบุคคลสามารถเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันได้เช่นกัน เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3465/2524 ประธานกรรมการฝ่ายบริหารและกรรมการผู้จัดการ บริษัทโจทก์ เป็นบุคคลซึ่งที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นของบริษัทตั้งขึ้นให้อำนาจหน้าที่จัดการบริษัทตามข้อบังคับในความครอบงำของที่ประชุมใหญ่และเป็นผู้แทนแสดงความประสงค์ของบริษัทมิใช่บุคคลที่บริษัทตกลงรับเข้าทำงานทั้งมิใช่เป็นผู้ที่ต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของบริษัทประธานกรรมการฝ่ายบริหารและกรรมการผู้จัดการจึงมิใช่ลูกจ้างของบริษัทโจทก์ และจะเป็นลูกจ้างของบริษัทต่อเมื่อเป็นผู้ตกลงทำงานให้แก่บริษัทเพื่อรับค่าจ้างอีกชั้นหนึ่ง

ตามคำพิพากษาศาลฎีกาคดีนี้ ศาลฎีกาเห็นว่าโดยปกติประธานกรรมการและกรรมการบริษัทไม่มีฐานะเป็นลูกจ้าง เว้นแต่จะได้ตกลงทำงานให้แก่บริษัทเพื่อรับค่าจ้างอีกชั้นหนึ่ง หากเป็นเช่นนั้น ประธานกรรมการและกรรมการบริษัทก็สามารถเป็นลูกจ้างได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3350/2533 โจทก์บรรยายฟ้องว่า จำเลยเคยเป็นลูกจ้างและกรรมการบริษัทโจทก์โดยมีตำแหน่งเป็นกรรมการผู้อำนวยการ จำเลยไม่ได้ให้การปฏิเสธว่าจำเลยไม่ได้เป็นลูกจ้างของโจทก์ ในชั้นพิจารณาจำเลยก็เบิกความว่าจำเลยเคยเป็นกรรมการผู้จัดการโจทก์ข้อเท็จจริงตามคำฟ้อง คำให้การและตามทางนำสืบของจำเลยจึงรับฟังได้ว่าจำเลยเป็นลูกจ้างของโจทก์ ดังนั้น เมื่อจำเลยปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานคดีจึงอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 336/2525 การที่โจทก์เป็นผู้ถือหุ้นและมีตำแหน่งเป็นกรรมการจัดการบริษัทจำเลยนั้น แม้โจทก์จะได้รับตำแหน่งด้วยการเลือกจากผู้ถือหุ้น และต้องอยู่ในตำแหน่งตามวาระที่กำหนดไว้ก็ตาม แต่ตำแหน่งของโจทก์คือผู้บริหารงานของบริษัทซึ่งมีรายได้เป็นเงินเดือนหรือที่เรียกว่าค่าตอบแทนรายเดือน และโจทก์ก็ยังมีสิทธิและหน้าที่ในสวัสดิการของบริษัทเช่นเดียวกับพนักงานอื่นอีกด้วย ดังนั้น โจทก์จึงเป็นผู้ที่ได้ตกลงทำงานให้แก่บริษัทเพื่อรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนรายเดือน อันนับได้ว่าเป็นลูกจ้างตามความหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สำหรับหลักกฎหมายไทยที่พอจะเทียบเคียงกับหลัก Business Judgment Rule จะปรากฏจากหลักการตัดสินใจทางธุรกิจภายใต้พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 มาตรา 89/7 ถึงมาตรา 89/24 ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจจะต้องตัดสินใจภายใต้หลักการ 3 หลัก คือ

1. หลักความสุจริต ที่ต้องกระทำเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรทางธุรกิจ ไม่กระทำการที่เป็น การขัดต่อประโยชน์ขององค์กรทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ ต้องกระทำด้วยจุดมุ่งหมายโดยชอบ และเหมาะสม เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7663/2543 การใช้ดุลพินิจที่เป็นไปตามอำเภอใจ ปราศจากเหตุผล บิดผันอำนาจ เลือกปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผลสมควร ละเลยในข้อที่ต้องพิจารณา แต่พิจารณาในข้อที่ไม่พึงต้องพิจารณา ย่อมไม่ชอบ เป็นต้น

2. หลักความรับผิดชอบโดยต้องกระทำการตามตำแหน่งหน้าที่ ขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติหรือที่ได้รับมอบหมาย และมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานที่เหมาะสม เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7728-7731/2544 ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เป็นดุลพินิจที่ไม่ชอบ เป็นต้น

3. หลักความระมัดระวัง ต้องกระทำตามมาตรฐานของวิญญูชนที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องอยู่ในสถานการณ์เช่นเดียวกันปฏิบัติ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรทางธุรกิจ โดยมีข้อมูลเพียงพอ และโดยไม่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ตัดสินใจนั้นเป็นพิเศษ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3509/2549 การใช้ดุลพินิจที่ไม่อยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผลที่วิญญูชนทั่วไปยอมรับ ย่อมเป็นดุลพินิจที่ไม่ชอบ เป็นต้น

ศาลฎีกาได้วางหลักในคดีแรงงานตามหลัก Business Judgment Rule สำหรับการใช้อดุลพินิจโดยสุจริต รับผิดชอบ และระมัดระวังมาก่อนที่พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 จะประกาศใช้ คือคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3006-3007/2526 เป็นกรณีที่โจทก์เป็นลูกจ้างประจำของบริษัทจำเลยและเป็นกรรมการของบริษัทจำเลยด้วย ต่อมาโจทก์ได้พบการทุจริตของประธานกรรมการบริษัทและได้ไปร้องทุกข์ต่อเจ้าพนักงานตำรวจ จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุโจทก์ทำให้เกิดความปั่นป่วนในบริษัท จำเลยออกคำสั่งพิเศษโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของจำเลย ประกาศให้พนักงานของจำเลยเข้าใจผิดคลาดเคลื่อนต่อความจริงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานของจำเลยระส่ำระสายเกิดความแตกร้างขึ้นในหมู่คณะ โจทก์ได้ถูกฟ้องเป็นคดีอาญาฐานร่วมกันปลอมปนน้ำมันหล่อลื่นเหลวทำให้จำเลยต้องถูกปรับ โจทก์ถูกลงโทษจำคุกและปรับ โทษจำคุกการลงโทษไว้ ทำให้บริษัทในต่างประเทศถอนจำเลยออกจากการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้า ทั้งโจทก์ยังไปแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนกล่าวหาประธานกรรมการของจำเลย โดยไม่ได้ปรึกษาหารือกรรมการอื่น เป็นการกระทำโดยพลการ ทำให้จำเลยเสื่อมเสียชื่อเสียง

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำของบริษัทจำเลยและยังเป็นผู้ถือหุ้นกับเป็นกรรมการของบริษัทจำเลยด้วย ได้ร่วมกับจำเลยปลอมปนน้ำมันหล่อลื่นเพื่อประโยชน์ในทางการค้าของจำเลย และโจทก์นำความไปแจ้งต่อเจ้าพนักงานตำรวจให้ดำเนินคดีแก่ประธานกรรมการบริษัทจำเลย และยังออกคำสั่งพิเศษให้พนักงานบริษัทฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของโจทก์เพื่อรักษาผลประโยชน์ของโจทก์และจำเลย ซึ่งโจทก์เข้าใจโดยสุจริตว่าประธานกรรมการทุจริตเบียดบังเงินของจำเลยแล้วจำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้น เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงถือไม่ได้ว่าการกระทำของโจทก์ดังนี้เป็นกระทำได้โดยไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ให้ลุล่วงถูกต้องไปโดยสุจริต และไม่เป็นกระทำความผิดอย่างร้ายแรง นอกจากนี้ยังถือไม่ได้อีกด้วยว่าเป็นการกระทำผิดโดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงไม่ให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ดังนั้น จำเลยต้องจ่ายค่าเสียหาย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยแก่โจทก์

จากตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ผู้เขียนยกมาข้างต้นจึงเห็นได้ว่าศาลฎีกาเคยวางหลักการไว้แล้ว ซึ่งหากจะมีการพัฒนาหลักการของ Business Judgment Rule ในคดีแรงงานต่อไปให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยอาจจะนำหลักการจากพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 มา Analogy ในคดีที่ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจไม่ว่าจะระดับใดซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างขององค์กรนั้น จะช่วยให้การตัดสินใจทางธุรกิจของผู้บริหารขององค์กรทางธุรกิจที่เป็นลูกจ้างขององค์กรนั้น ๆ ที่ทำด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริงได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย มิฉะนั้นจะได้รับผลร้ายตามหลักการของกฎหมายดังกล่าวที่ต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง โดยนัยกลับกันต่อไป

สำหรับปณิกะกฎหมายแรงงานตอนที่ คงต้องจบเพียงเท่านี้ พบกันใหม่ในตอนที่ 4  
สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

เมษายน 2565

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา