

HR LABOR LAW JOURNAL

VOL. 1 / NO. 1 / JANUARY 2023

อัปเดตติดตาม คดีแรงงาน เลิกจ้าง กฎหมายแรงงาน และกฎหมายธุรกิจที่กระทบต่อ
การบริหารงานบุคคล

IN THIS MONTH'S ISSUE

บทความ	หน้า
ข้อกำหนดตามสัญญาจ้างห้ามลูกจ้างลาออกก่อนครบกำหนดเวลา : ประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับ “ค่าเสียหาย” ที่ลูกจ้างต้องชดใช้	3
การส่งลูกจ้างไปทำงานกับบุคคลภายนอก กับประเด็นความเป็นนายจ้างลูกจ้าง	5
ข้อตกลงจำกัดสิทธิภายหลังสิ้นสุดสภาพการจ้าง : การจำกัดสิทธิการประกอบอาชีพในประเทศไทยและอินโดจีน	7
ข้อตกลงให้ลูกจ้างฝ่ายขายต้องรับผิดชอบลูกค้าชำระค่าสินค้าเป็นเช็คและถูกปฏิเสธการจ่ายเงินตามเช็ค	9
ข้อตกลงเกี่ยวกับการเปลี่ยนหรือย้ายสถานที่ทำงาน (Mobility Clause)	10
อำนาจบริหารงานบุคคล กับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง : กรณีศึกษาที่น่าสนใจตามแนวฎีกาแรงงาน	12
สิทธิของลูกจ้างเรียกค่าเสียหายกรณีนายจ้างออก “ใบสำคัญแสดงการทำงาน” ให้ล่าช้า กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาฎีกาที่น่าสนใจ	14
การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีกรณีลูกจ้างลาป่วยเกินกว่า 30 วันทำงาน	16
การลาเพื่อกิจกรรมสหภาพแรงงาน : การตีความการประชุมเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนด	17
พนักงานขับรถผู้บริหารถือเป็นงานขนส่งทางบกที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่?	18

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในรายละเอียด : กรณีศึกษาการแก้ไขรายละเอียดของพนักงานขาย	19
อำนาจของนายจ้างในการกำหนดขอบเขตวินัย : กรณีศึกษานายจ้างธุรกิจอัญมณีห้ามพนักงานสวมเครื่องประดับเข้าที่ทำงาน	20
ปรับใช้ “ระเบียบข้าราชการพลเรือน” เพื่อบริหารงานบุคคลในภาคเอกชน : กรณีศึกษาที่น่าสนใจตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา	22
“การล่อให้ลูกจ้างกระทำผิด” ใช้เป็นหลักฐานลงโทษลูกจ้างได้หรือไม่ เพียงใด?	24
อายุความในการฟ้องฐานผิดสัญญาจ้างแรงงานและเรียกค่าเสียหาย	26
สงครามแย่งชิงตัวพนักงาน : การดำเนินคดีภายใต้กฎหมายความรับผิดเพื่อละเมิด หรือ พรบ.การแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560	28
ความแตกต่างระหว่าง สัญญาจ้างแรงงาน และ สัญญาจ้างทำของ : ข้อพิพาทภาษีมูลค่าเพิ่มภายใต้คำพิพากษาศาลฎีกา	33
อำนาจของนายจ้างในการควบคุมบุคลิกภาพพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน	36
เมื่อพนักงาน “ลบข้อมูลในคอมพิวเตอร์ของนายจ้าง” HR มีสิทธิดำเนินการอย่างไร	38
บุริมสิทธิในเงินสมทบ ตามกฎหมายประกันสังคม กับ บุริมสิทธิในค่าภาษีอากร : ความเชื่อมโยงที่ ผู้บริหารฝ่ายบุคคล และ ผู้บริหารฝ่ายบัญชี ต้องรู้	40
เลิกจ้างลูกจ้างที่ส่งใบแจ้งหนี้ให้ลูกค้าผิดพลาด	42

**ข้อกำหนดตามสัญญาจ้างห้ามลูกจ้างลาออกก่อนครบกำหนดเวลา
ประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับ “ค่าเสียหาย” ที่ลูกจ้างต้องชดใช้**

ข้อกำหนดตามสัญญาจ้างที่กำหนดห้ามลูกจ้างลาออกก่อนครบกำหนดเวลา หากลูกจ้างผิดสัญญา ลูกจ้างยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้กับนายจ้างตามจำนวนที่ได้ตกลงไว้ในสัญญา มีประเด็นคำถามว่า ข้อตกลงดังกล่าวสามารถใช้บังคับได้แค่ไหนเพียงใด? หากข้อสัญญาที่กำหนดให้ลูกจ้างจ่ายค่าเสียหายสูงเกินสมควร ศาลมีอำนาจในการลดค่าเสียหายให้ตามความเหมาะสมได้หรือไม่อย่างไร? นอกจากนี้ ศาลจะใช้ดุลพินิจไม่ให้ค่าเสียหายเลยได้หรือไม่?

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7620/2559

นางสาว ป. (“โจทก์”) บริษัท อ. (“จำเลย”)

การที่สัญญาเพิ่มเติมแนบท้ายหนังสือสัญญาจ้าง ข้อ 3 ระบุความว่า พนักงานตกลงที่จะทำงานให้กับบริษัทเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับตั้งแต่วันเข้าทำงาน หากพนักงานมีความประสงค์จะลาออกก่อนครบกำหนดเวลา พนักงานยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้กับบริษัทไม่น้อยกว่าเงินเดือนในเดือนสุดท้ายที่พนักงานได้รับ

ถือได้ว่าเป็นข้อตกลงกำหนดความเสียหายเพื่อการผัดผ่อนไม่ชำระหนี้ไว้ล่วงหน้า จึงเป็นข้อตกลงเบี่ยงปรับเมื่อโจทก์ไม่ชำระหนี้ตาม ป.พ.พ. มาตรา 379 และ 380 ซึ่งหากกำหนดไว้สูงเกินส่วน ศาลแรงงานกลางมีอำนาจใช้ดุลพินิจลดเบี่ยงปรับลงเป็นจำนวนพอสมควรก็ได้ โดยให้พิเคราะห์ถึงทางได้เสียของเจ้าหนี้ทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมาย ไม่ใช่เพียงทางได้เสียในเชิงทรัพย์สิน ตาม ป.พ.พ. มาตรา 383 วรรคหนึ่ง กล่าวคือศาลแรงงานกลางจะต้องพิเคราะห์ทางได้เสียของจำเลยในฐานะเจ้าหนี้ทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมาย มิใช่เฉพาะความเสียหายที่คำนวณได้เป็นเงินเท่านั้น

นอกจากนี้เบี่ยงปรับยังเป็นการกำหนดขึ้นเพื่อลงโทษโจทก์ซึ่งมีฐานะเป็นลูกหนี้ผิดสัญญาจ้างแรงงานด้วย จึงชอบที่จะพิจารณามูลเหตุการผิดสัญญาของลูกหนี้ว่าเป็นการจงใจกระทำผิดสัญญาเพื่อแสวงหาประโยชน์ใ้ตนเองเป็นการได้เปรียบกว่าอีกฝ่ายหนึ่งด้วยหรือไม่ ศาลแรงงานกลางจะใช้ดุลพินิจไม่ให้ค่าเสียหายส่วนนี้เสียเลยหาได้ไม่เพราะไม่มีบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตราใดที่ให้อำนาจงดเบี่ยงปรับเสียทั้งหมด

ดังนั้นศาลแรงงานกลางจึงต้องฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมถึงทางได้เสียของจำเลยทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่ จุดมุ่งหมายของข้อสัญญาที่ให้ทำงานครบ 2 ปี ความจำเป็นที่ต้องทำสัญญาไว้เช่นนี้ ความสำคัญของแต่ละหน้าที่การงานของโจทก์ต่อจำเลย ความเสียหายอื่นที่มีใช้ทรัพย์สิน รวมตลอดถึงเหตุผลที่โจทก์ผิดสัญญาจ้างแรงงานว่าเป็นการกระทำไปโดยจงใจเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตนเป็นการได้เปรียบกว่าอีกฝ่ายหนึ่งหรือไม่เสียก่อน แล้วใช้ดุลพินิจพิเคราะห์ถึงข้อเท็จจริงทางได้เสียของจำเลยทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายกำหนดเบี้ยปรับเป็นจำนวนพอสมควร

การส่งลูกจ้างไปทำงานกับบุคคลภายนอก กับประเด็นความเป็นนายจ้างลูกจ้าง

นายจ้างมีสิทธิมอบอำนาจให้บุคคลภายนอกบังคับบัญชาลูกจ้างได้หรือไม่อย่างไร ทั้งนี้หลักการสำคัญประการหนึ่งระหว่างการเป็นนายจ้างลูกจ้างก็คือ “**ลูกจ้างต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง**” ทั้งนี้ตามมาตรา 583 แห่ง ปพพ. ซึ่งวางหลักไว้ว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำ ความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง และสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

เคยมีคดีแรงงานที่น่าสนใจเป็นกรณีที่นายจ้างส่งลูกจ้างไปทำงานใน โครงการก่อสร้างที่นายจ้าง รับจ้างจากบริษัทภายนอก ต่อมาบริษัทภายนอกส่งตัวลูกจ้างคืนแก่นายจ้างเมื่อการปฏิบัติงานสิ้นสุดลง กรณีนี้จะถือว่าบริษัทภายนอกได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งลูกจ้างดังกล่าว ยังคงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างนายจ้างอยู่หรือไม่ ?

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4970/2552

นาย ว. (“โจทก์”) บริษัท ด. (“จำเลย”)

จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งวิศวกรซึ่งเป็นงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของจำเลย คือประกอบกิจการออกแบบและเป็นที่ปรึกษาโครงการก่อสร้างท่อก๊าซโดยจำเลยรับจ้างเป็นวิศวกรที่ปรึกษา ออกแบบในโครงการท่อส่งก๊าซมาบตาพุด จังหวัดระยอง ให้บริษัท ว.

จำเลยส่งโจทก์ไปทำงานในโครงการดังกล่าวของบริษัท ว. โจทก์ไปทำงานที่บริษัท ว. ก็ด้วยคำสั่ง ของจำเลยและทำงานในโครงการที่จำเลยรับจ้างจากบริษัท ว. นั้นเอง เมื่องานออกแบบเสร็จสิ้นลงบริษัท ว. จึงมีหนังสือถึงจำเลยแจ้งว่าการปฏิบัติงานของโจทก์สิ้นสุดลงในวันที่ 31 สิงหาคม 2548 เป็นกรณีที่บริษัท ว. แจ้งส่งตัวโจทก์คืนให้จำเลยเมื่อการปฏิบัติงานสิ้นสุดลง ไม่ใช่บริษัท ว. บอกเลิกจ้างโจทก์

แสดงว่าอำนาจในการเลิกจ้างโจทก์ยังคงอยู่ที่จำเลย อีกทั้งจำเลยเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการที่ โจทก์ไปทำงานที่บริษัท ว. ตามคำสั่งของจำเลยให้โจทก์ตลอดมาไม่ว่าจะคำนวณค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง หรือเป็นรายเดือนก็ตาม ค่าตอบแทนนั้นเป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับ จำเลยสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของโจทก์ จึงเป็นค่าจ้าง

การที่โจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งและการบังคับบัญชาของบริษัท ว. นั้นเป็นกรณีที่จำเลยมอบอำนาจ
บังคับบัญชาบางส่วนของตนไปให้บริษัท ว. ใช้แทนจำเลยในระหว่างที่โจทก์ไปปฏิบัติงานตามคำสั่งของ
จำเลยเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับบริษัท ว. หากได้ทำให้จำเลยไม่มีอำนาจ
บังคับบัญชาโจทก์แต่อย่างใดไม่ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลย

ข้อตกลงจำกัดสิทธิภายหลังสิ้นสุดสภาพการจ้าง
การจำกัดสิทธิการประกอบอาชีพในประเทศไทยและอินโดจีน

นายจ้างลูกจ้างอาจทำความตกลงจำกัดสิทธิการประกอบอาชีพภายหลังสิ้นสุดการจ้าง โดยตกลงห้ามมิให้ลูกจ้างไปทำงานเป็นลูกจ้าง เป็นหุ้นส่วนในบริษัทคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน ภายในกำหนดระยะเวลา และอาณาเขตที่กำหนด เช่น ไทยและอินโดจีน มิเช่นนั้นลูกจ้างจะต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ข้อตกลงดังกล่าวสามารถบังคับใช้ได้หรือไม่ เพียงใด ? ผู้เขียนขอเสนอคดีแรงงานที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2543
บริษัท จ. (“โจทก์”) นาย จ. (“จำเลย”)

ข้อตกลงระหว่างโจทก์กับจำเลยที่กำหนดว่าในระหว่างการจ้างงานหรือภายใน 5 ปีนับแต่สัญญาจ้าง สิ้นสุดลง จำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ซึ่งครอบคลุมถึงประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม ประเทศกัมพูชาประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศเมียนมาร์(พม่า) เกี่ยวกับกิจการขนถ่ายของตามบ้านฯ หากฝ่าฝืน จำเลยตกลงจ่ายเงินให้โจทก์เป็นเงิน 1,000,000 บาท

ข้อตกลงฯ ดังกล่าวใช้บังคับได้หรือไม่ ตกเป็นโมฆะหรือไม่ อย่างไร?

ข้อห้ามดังกล่าวเป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพแข่งขันกับโจทก์โดยจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจน มิได้ห้ามประกอบอาชีพปิดทางทำมาหาได้ของจำเลยอย่างเด็ดขาดและจำเลยสามารถประกอบอาชีพหรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขายสินค้าหรือบริการอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงได้ขอบเขตพื้นที่ที่ห้ามเฉพาะในกลุ่มประเทศในแหลมอินโดจีนมิได้รวมถึงประเทศใกล้เคียงอื่น ๆ

ด้วยลักษณะของข้อตกลงเช่นนี้ไม่ใช่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่แข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

ถือเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสติและประโยชน์ของคู่กรณีที่ชอบในเชิงของธุรกิจ ไม่เป็นการปิดการทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ ตามมาตรา 150 แห่ง ปพพ.

ข้อมูลเพิ่มเติม :

ข้อจำกัดสิทธิการประกอบอาชีพภายหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง หากทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระหนักเกินไป หรือลูกจ้างเสียเปรียบนายจ้างเกินสมควร ศาลมีอำนาจปรับใช้อำนาจตาม **มาตรา 14/1 แห่ง พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ และ พรบ.ว่าด้วยสัญญาที่ไม่เป็นธรรมฯ** ในการปรับลดข้อห้ามดังกล่าวตามสมควรได้

**ข้อตกให้ลูกจ้างฝ่ายขายต้องรับผิดชอบลูกค้ำชำระค่าสินค้าเป็นเช็ค
และถูกปฏิเสธการจ่ายเงินตามเช็ค**

กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำความตกลงตามระเบียบข้อบังคับ เช่นกำหนดให้พนักงานขายต้องรับผิดชอบหากลูกค้ำชำระค่าสินค้าเป็นเช็คและถูกปฏิเสธการจ่ายเงินตามเช็ค มีประเด็นข้อพิพาทแรงงานขึ้นสู่ศาลว่า ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบกรณีที่ลูกจ้างชำระสินค้าเป็นเช็คแล้ว ต่อมาถูกปฏิเสธการจ่ายเงินตามเช็ค ข้อตกลงดังกล่าวขัดต่อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน อันเป็นโมฆะหรือไม่ อย่างไร? ผู้เขียนขอเสนอข้อคิดแรงงานที่น่าสนใจสรุปใจความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7570/2559

นาย ว. กับพวก (“โจทก์”) บริษัท ช. (“จำเลย”)

คู่มือสำหรับพนักงานขาย ข้อ 14 ที่กำหนดให้พนักงานขายต้องรับผิดชอบบัญชีขายทุกรายการที่ตนเองขาย เช่น ร้านค้าเก็บเงินไม่ได้ เช็คคืน เป็นต้น เป็นการตกลงประกันการก่อให้เกิดความเสียหายไว้ล่วงหน้าว่าลูกจ้างที่มีส่วนได้รับค่าตอบแทนการขายจะต้องรับผิดชอบใช้ความเสียหายจากการตัดสินใจขายสินค้าให้แก่ลูกค้ำของนายจ้าง อันมีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนสิทธิและผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงไม่มีผลเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

แต่การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกำหนดระเบียบให้โจทก์ที่ 1 ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยชอบและสุจริตแล้วยังจะต้องรับผิดชอบใช้ความเสียหายที่ตนมิได้ก่อให้เกิดขึ้นด้วย ย่อมเป็นระเบียบที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

คู่มือสำหรับพนักงานขายดังกล่าวคงมีผลบังคับใช้ให้โจทก์ที่ 1 รับผิดชอบชำระค่าสินค้าแทนลูกค้ำของจำเลยได้เฉพาะกรณีที่โจทก์ที่ 1 ตัดสินใจขายสินค้าและรับชำระค่าสินค้าด้วยเช็คจากลูกค้ำโดยไม่ถูกต้องและไม่สุจริตอันเป็นผลให้ไม่สามารถเก็บเงินค่าสินค้าให้แก่จำเลยได้เท่านั้น แม้โจทก์ที่ 1 จะรับชำระค่าสินค้าจากลูกค้ำเป็นเช็คและต่อมาเช็คถูกปฏิเสธการจ่ายเงิน **แต่เมื่อโจทก์ที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ขายสินค้าและรับชำระค่าสินค้าถูกต้องตามคู่มือสำหรับพนักงานขายดังกล่าวแล้ว หากได้มุ่งหมายให้จำเลยไม่ได้รับชำระค่าสินค้าไม่** อันเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานโดยชอบและสุจริต โจทก์ที่ 1 จึงไม่ต้องชำระค่าเสียหายในจำนวนเงินค่าสินค้าตามเช็คให้แก่จำเลย

ข้อตกลงเกี่ยวกับการเปลี่ยนหรือย้ายสถานที่ทำงาน (Mobility Clause)

นายจ้างลูกจ้างอาจตกลงในสัญญาจ้างหรือระเบียบข้อบังคับการทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนหรือย้ายสถานที่ทำงาน (Mobility Clause) ข้อตกลงดังกล่าวสามารถใช้บังคับได้ หากนายจ้างได้ใช้สิทธิโดยสุจริตตามความจำเป็นและเหมาะสม ตลอดจนไม่ได้กลั่นแกล้งลูกจ้าง¹ ดังเช่นกรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4105 - 4108/2550

นาย ว. (“โจทก์”) บริษัท บ. (“จำเลย”)

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยบทที่ 7 ระเบียบวินัย โทษทางวินัย และการทำงานอย่างมีระเบียบข้อ 47 ระบุว่า “จำเลยมีสิทธิโอนย้ายลูกจ้างจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งของจำเลยได้ โดยไม่มีข้อความระบุว่าจำเลยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างในการย้ายก่อน”

ดังนั้น การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ทั้งสี่ที่ทำงานอยู่ที่หน่วยงานของจำเลยในจังหวัดเชียงใหม่ไปทำงานที่หน่วยงานของจำเลยในจังหวัดอื่นๆ จึงเป็นการย้ายโดยจำเลยมีสิทธิกระทำได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานบทที่ 7 ข้อ 47

แม้การย้ายสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันในครอบครัวของผู้ถูกย้ายก็ถือเป็นเรื่องธรรมดา แต่ตำแหน่งใหม่ที่จำเลยสั่งย้ายโจทก์ทั้งสี่ไปทำงานและค่าจ้างที่ได้รับก็ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยมีการกระทำอื่นที่เป็นการกลั่นแกล้งย้ายโจทก์ทั้งสี่ คำสั่งย้ายของจำเลยจึงชอบด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวและชอบด้วยกฎหมาย

โจทก์ทั้งสี่จึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ ณ หน่วยงานตามคำสั่งย้าย เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่ไปปฏิบัติงานในหน้าที่ ณ หน่วยงานตามคำสั่งย้ายจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่ในตำแหน่งใหม่โดยไม่มีเหตุอันสมควร แม้โจทก์ทั้งสี่จะยังคงปฏิบัติงานตามหน้าที่เดิมที่จังหวัดเชียงใหม่ก็เป็นการละทิ้งหน้าที่ จำเลยให้โจทก์ทั้งสี่ไปปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ในวันที่ 18 เมษายน 2548 แต่โจทก์ทั้งสี่ไม่ไปปฏิบัติงานจนถึงวันที่ 20 เมษายน 2548 จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 119 (5)

¹ พงษ์รัตน์ เกรือกลืน, “คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์”, พิมพ์ครั้งที่ 13 พ.ศ.2565, หน้า 149.

ข้อมูลเพิ่มเติม :

นายจ้างโยกย้ายลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่ทำงานแห่งอื่น หรือตั้งสถานประกอบการเพิ่มขึ้นจากเดิม แล้วให้ลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่ทำงานแห่งใหม่ ไม่ถือว่านายจ้างย้ายสถานประกอบการ เช่น นายจ้างมีโรงงานอยู่ที่กรุงเทพ ปทุมธานี และนครราชสีมา ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน แต่ไม่ใช่การย้ายสถานประกอบการ ลูกจ้างจะใช้สิทธิขอบอกเลิกสัญญาและรับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 112 ไม่ได้

² พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น, “คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์”, พิมพ์ครั้งที่ 13 พ.ศ.2565, หน้า 651.

อำนาจบริหารงานบุคคล กับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
กรณีศึกษาที่น่าสนใจตามแนวฎีกาแรงงาน

ลูกจ้างมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยเป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างขัดคำสั่ง นายจ้างมีสิทธิไล่ออกโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งนี้ตามมาตรา 583 แห่ง ปพพ. การออกคำสั่งเพื่อบริหารงานบุคคล เช่น โยกย้ายหน้าที่การงาน นั้นไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด ดังตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงานดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6947/2557
บริษัท อ. (“ผู้ร้อง”) นาย ส. (“ผู้คัดค้าน”)

ผู้ร้องประกอบธุรกิจขนส่งสินค้าที่เป็นวัตถุดิบและสินค้าทั่วไป แม้ผู้คัดค้านทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำมันเคมีซึ่งเป็นวัตถุดิบ แต่ก็ไม่มีข้อตกลงว่าผู้ร้องจะมอบหมายงานให้ผู้คัดค้านขับรถบรรทุกสินค้าทั่วไปไม่ได้ ทั้งผู้คัดค้านมีใบอนุญาตขับรถที่สามารถขับรถบรรทุกได้ทุกประเภท เมื่องานด้านบรรทุกสารเคมีลดลง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้คัดค้านขับรถบรรทุกหัวลากนำสินค้าจากบริษัทไปส่งที่ท่าเรือแหลมฉบัง จากนั้นให้ไปรับสารเคมีที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดเพื่อเตรียมนำส่งให้แก่ลูกค้า จึงไม่ใช่การเพิ่มหน้าที่และเพิ่มงาน แต่เป็นการใช้อำนาจบริหารงานภายในบริษัทให้เหมาะสมเท่านั้น มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

ผู้คัดค้านจึงต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว การที่ผู้คัดค้านไม่ปฏิบัติตามจึงเป็นการฝ่าฝืนวินัย ต้องถูกพิจารณาโทษตามลักษณะแห่งความผิดตามข้อบังคับการทำงานของผู้ร้อง

ข้อมูลเพิ่มเติม :

ในอดีตเคยมีตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่นายจ้างได้ออกระเบียบเกี่ยวกับพนักงานขายของนายจ้าง เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3696/2525 ไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง สรุปความได้ว่า “นายจ้างมีอำนาจที่จะออกระเบียบกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานขายของลูกจ้างเพื่อให้ผลงานของนายจ้างเจริญก้าวหน้าได้ ระเบียบเช่นนี้ไม่เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมหรือขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างโดยทั่วไป จึงเป็นระเบียบที่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม”

มีคำพิพากษาฎีกาที่ 8684/2548 เคยตัดสินไว้ว่า การโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างเป็นอำนาจบริหารของนายจ้าง สรุปใจความสำคัญได้ดังนี้ “การโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างของ จ. ย่อมมีอำนาจย้าย จ. จากแผนกอะมะตะคัทตั้งไปทำงานที่แผนกก้าซัทตั้งได้ แม้ จ. ยังใช้เครื่องจักรไม่เป็นก็สามารถฝึกการใช้เครื่องจักรได้ และแม้ในระหว่างเวลาทำงานปกติช่วงวันเกิดเหตุ จ. ไม่สามารถฝึกใช้เครื่องจักรเพราะ โจทก์ต้องใช้เครื่องจักรทำการผลิตสินค้า โจทก์ก็อาจจะมอบหมายให้ จ. ทำงานอื่นในแผนกก้าซัทตั้งไปพลางก่อนก็ได้ คำสั่งของโจทก์ที่สั่งให้ จ. ไปทำงานในเครื่องจักรที่โจทก์ทราบอยู่แล้วว่า จ. ไม่มีความสามารถใช้เครื่องจักรได้ และไม่มีเครื่องจักรให้ จ. ทำงานในเวลาปกติ เมื่อไม่ปรากฏว่าการสั่งให้ จ. ย้ายแผนกทำให้สภาพการจ้าง จ. ต่ำกว่าเดิม และการออกคำสั่งย้ายงานดังกล่าว โจทก์มีเจตนาลั่นแกล้ง จ. คำสั่งดังกล่าวของโจทก์จึงชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมแล้ว แต่เนื่องจากโจทก์รู้อยู่แล้วว่า จ. ใช้เครื่องจักรในแผนกก้าซัทตั้งไม่เป็น จะต้องฝึกการใช้เครื่องจักรก่อน เมื่อโจทก์ยังไม่เคยฝึกให้ จ. ใช้เครื่องจักร แม้ จ. จะย้ายไปทำงานที่แผนกก้าซัทตั้งก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ประจำเครื่องจักรได้เพราะขณะนั้น โจทก์ใช้เครื่องจักรเร่งผลิตสินค้า การฝ่าฝืนคำสั่งของ จ. ที่ไม่ย้ายไปทำงานในแผนกก้าซัทตั้งของวันเกิดเหตุจึงไม่ได้ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรืออาจจะเสียหายอย่างร้ายแรง ย่อมไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมกรณีร้ายแรง”

**สิทธิของลูกจ้างเรียกค่าเสียหายกรณีนายจ้างออก “ใบสำคัญแสดงการทำงาน” ให้ล่าช้า
กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ**

ปพพ. มาตรา 585 วางหลักไว้ว่า เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร ในอดีตเคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาตัดสินเป็นบรรทัดฐานแล้วกรณีที่นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างล่าช้า นายจ้างต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง สรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6020/2545

นาย ว. (“โจทก์”) ธนาकर ก. (“จำเลย”)

โจทก์ได้ยื่นใบลาออกเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2540 โดยขอลาออกตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2540 เป็นต้นไป เมื่อครบกำหนดตามใบลาออกโจทก์ได้ไปทำงานกับธนาकर ห. ต่อมาจำเลยได้มีคำสั่งลงวันที่ 30 เมษายน 2540 ให้พนักงานโจทก์เพื่อรอผลการสอบสวนโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ 16 เมษายน 2540

โจทก์ได้ขอให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้เพื่อนำไปแสดงต่อธนาकर ห. เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2540 แต่จำเลยปฏิเสธ โจทก์ฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางขอให้บังคับจำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ จำเลยได้ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2540 โจทก์จึงถอนฟ้องคดีดังกล่าว

ศาลฎีกาเห็นว่า การที่โจทก์ยื่นใบลาออกต่อจำเลยย่อมเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้าง และการเลิกสัญญาจ้างดังกล่าวมีผลในวันที่โจทก์แจ้งไว้ในใบลาออกนั้น กรณีตามคดีนี้การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยจึงสิ้นสุดลงในวันที่ 16 เมษายน 2540

เมื่อการจ้างสิ้นสุดลงแล้ว โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าโจทก์ได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 ดังนั้น จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานซึ่งมีข้อความดังกล่าวข้างต้นให้แก่โจทก์ในวันที่การจ้างสิ้นสุดลง ที่จำเลยอ้างว่าจำเลยได้มีคำสั่งไม่อนุมัติให้โจทก์ลาออกแต่ให้พนักงานและตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวน ถือไม่ได้ว่าโจทก์ได้พ้นจากการเป็นลูกจ้างของจำเลย ใบลาออกของโจทก์ยังไม่มีผล โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะร้องขอให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานนั้นเป็นข้ออ้างที่ไม่มีบทกฎหมายใดสนับสนุน ทั้งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาขึ้นนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดง

เจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่ต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติแต่อย่างใด

ข้ออ้างของจำเลยจึงไม่มีเหตุผลที่ชอบด้วยกฎหมายในอันที่จะประวิงการออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ได้ จำเลยออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2540 ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายที่อ้างถึงข้างต้น จำเลยต้องรับผิดชอบความเสียหายอันเกิดแต่การกระทำดังกล่าว

ข้อมูลเพิ่มเติม : ปรากฏข้อเท็จจริงในคดีข้างต้นว่า การที่จำเลย (นายจ้าง) ถ่วงเวลาออกไปสำคัญแสดงการทำงานและไม่อนุมัติให้โจทก์ลาออกจากการทำให้ธนาคาร ห. ประสิทธิ์ไม่รับโจทก์เข้าทำงาน และทำให้โจทก์เสียโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โจทก์ได้รับความเสียหายทั้งสิ้นเป็นเงิน 9,294,450 บาท ขอให้บังคับจำเลยชำระเงินจำนวนดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีกรณีลูกจ้างลาป่วยเกินกว่า 30 วันทำงาน

กรณีลูกจ้างลาป่วยเกินกว่า 30 วันทำงาน จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วยในส่วนที่เกิน 30 วันดังกล่าว มีประเด็นที่น่าพิจารณาว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีในกรณีที่ลูกจ้างได้ลาป่วยซึ่งเกินกว่า 30 วันหรือไม่ ? เคยมีคดีแรงงานขึ้นสู่ศาลฎีกาตัดสินไว้เป็นบรรทัดฐานแล้ว ซึ่งประเด็นสำคัญของคดีนี้วางหลักไว้ว่า “หากลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้ลูกจ้างอันเนื่องมาจากการลาป่วยเกิน 30 วัน จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณี นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8889/2547

นาง ก. (“โจทก์”) สำนักงานประกันสังคม (“จำเลย”)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 29 บัญญัติให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาตินั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างประกอบกิจกรรมสำคัญทางศาสนาหรือตามประเพณีนิยม ซึ่งวันหยุดดังกล่าวล้วนแต่ให้หยุดในระหว่างการทำงานทั้งสิ้น

เมื่อ จ. ลาป่วยตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 ตลอดมาจนถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2545 โดยไม่มีการทำงานให้แก่นายจ้าง จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณีดังกล่าว นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ จ.

การลาเพื่อกิจกรรมสหภาพแรงงาน
การตีความการประชุมเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนด

การที่ถูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 102 มีความหมายครอบคลุมการลาอย่างไร หมายถึงการลาไปร่วมประชุมในเรื่องเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้น แต่ไม่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานได้หรือไม่ อย่างไร เคยมีคดีที่น่าสนใจขึ้นสู่ศาลฎีกา สรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 18949/2555

นายสุคนธ์ สุพลดี กับพวกโจทก์ บริษัทอาร์ทอพินเตอร์เนชั่นแนล จำกัดจำเลย

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ระบุว่าจำเลยให้กรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิกลาไปเพื่อดำเนินกิจการสหภาพแรงงานได้ตามที่หน่วยราชการมีหนังสือขอความร่วมมือโดยไม่ถือเป็นวันลา นั้น ไม่ได้ให้สิทธิโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน อ. ออกเหนือไปจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา 102

การลาไปร่วมประชุมที่จะ ไม่ถือเป็นวันลาจึงหมายความว่าความถึงการลาไปร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้นและเป็นสหภาพแรงงาน อ. ที่โจทก์สังกัดอยู่เท่านั้น

การที่โจทก์ลาไปร่วมประชุมเรื่องรัฐธรรมนูญที่เป็นประชาธิปไตยควรมีสาระสำคัญอย่างไร และลาไปร่วมสัมมนาทางวิชาการรวมพลังส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ใช่การประชุมในเรื่องเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน อ. ที่โจทก์สังกัดอยู่ ไม่ใช่การลาที่ไม่ถือเป็นวันลาตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อมูลเพิ่มเติม : การลาตามมาตรา 102 แห่งพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ ดังกล่าวหมายถึง การลาไปร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้น และต้องเป็นสหภาพแรงงานที่ถูกจ้าง ดังกล่าวสังกัดอยู่เท่านั้น ไม่ใช่สหภาพแรงงานใดก็ได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด (ฎีกาที่ 5293/2539)

พนักงานขับรถผู้บริหารถือเป็นงานขนส่งทางบกที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่?

กฎกระทรวงฉบับที่ 12 พ.ศ.2541 ออกตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในงานขนส่งทางบกที่ทำงานล่วงเวลา ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายให้

"งานขนส่งทางบก" หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือ สิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมรวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองาน บรรเทาสาธารณภัย

เคยมีคดีขึ้นสู่ชั้นศาลฎีกาว่า พนักงานขับรถผู้บริหารถือเป็นงานขนส่งทางบกที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่? สรุปใจความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8242 - 8246/2549

นาย ก. กับพวก (“โจทก์”) บริษัท ท. (“จำเลย”)

โจทก์ทั้งห้ามีสิทธิได้รับเงินค่าล่วงเวลาเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหรือไม่

ศาลฎีกาเห็นว่า ตามคำนิยามที่บัญญัติไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ข้อ 1 ว่า "งานขนส่งทางบก" หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบกซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมรวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย

โจทก์ทั้งห้าเป็นลูกจ้างจำเลยในตำแหน่งพนักงานขับรถให้ผู้บริหารของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ ทั้งห้า ไม่ใช่การขับรถส่งหรือลำเลียงบุคคลทั่วไป ลักษณะงานของโจทก์ทั้งห้าจึงไม่ใช่งานขนส่งทางบกตามกฎกระทรวงดังกล่าว

**การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในรายละเอียด
กรณีศึกษาการแก้ไขรายละเอียดของพนักงานขาย**

นายจ้างอาจทำการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้โดยไม่ต้องยื่นข้อเรียกร้อง ยกตัวอย่างเช่น การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในรายละเอียด ผู้เขียนขอเสนอกรณีศึกษาการแก้ไขรายละเอียดของพนักงานขายตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ สรุปใจความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3696/2525

นาย ธ. (“โจทก์”) บริษัท อ. (“จำเลย”)

การที่จำเลยออกกระเปียบกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานสำหรับพนักงานขาย โดยเฉพาะที่กำหนดให้พนักงานขายต้องทำรายงานข้อเท็จจริงเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการเดินทางก่อนออกตลาดรายงานการเยี่ยมลูกค้าประจำเขต ทำประวัติข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้านั้น เป็นอำนาจของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างที่จะออกกระเปียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของลูกค้าเช่นนั้นได้เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ในด้านยังความเจริญก้าวหน้าในกิจการของจำเลย

และระเบียบดังกล่าวเป็นเพียงการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานขาย มิใช่ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมหรือขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานโดยทั่วไป

เมื่อโจทก์จงใจฝ่าฝืนไม่ยอมปฏิบัติตามทั้งจำเลยได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ทั้งถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เพราะเป็นกรณีที่จำเลยให้โจทก์ออกจากงานโดยมีความผิด โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากจำเลย

อำนาจของนายจ้างในการกำหนดขอบเขตวินัย
กรณีศึกษานายจ้างธุรกิจอัญมณีห้ามพนักงานสวมเครื่องประดับเข้าที่ทำงาน

นายจ้างย่อมมีอำนาจกำหนดวินัยครอบคลุมภายในอาณาบริเวณสถานประกอบการกิจการของตนได้ โดยไม่ต้องคำนึงว่าจะอยู่ในระหว่างวันและเวลาทำงานหรือไม่³ เคยมีคดีขึ้นสู่ศาลฎีกา ซึ่งเป็นกรณีที่ นายจ้างประกอบธุรกิจอัญมณี จิวเวลรี่ กำหนดข้อห้ามมิให้พนักงานนำเครื่องประดับเข้าในอาณาเขตสถานประกอบการ นายจ้างมีอำนาจกำหนดข้อบังคับดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร? ผู้เขียนขอสรุปคดีที่น่าสนใจดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10786/2555

บริษัท อ. (“ผู้ร้อง”) นาย อ. กับพวก (“ผู้คัดค้าน”)

มีปัญหาต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของผู้คัดค้านทั้งสองว่า การที่ผู้คัดค้านทั้งสองสวมใส่สร้อยคอเชือกสาย รมและห้อยพระเนื้อดินที่ไม่มีส่วนผสมของโลหะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง หรือไม่

ศาลฎีกาเห็นว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง หมวดที่ 13 วินัยและโทษทางวินัย ข้อ 40.6.4 ระบุว่า พนักงานต้องไม่สวมใส่เครื่องประดับ หรือประดับกายด้วยสิ่งที่เป็นโลหะรวมถึงการสวมใส่ เครื่องนุ่งห่มที่มีโลหะตกแต่ง หรือยึดเกาะ เข้า - ออกอาคารผลิต หากพนักงานรักษาความปลอดภัยตรวจพบ ถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ

และเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2549 ผู้ร้องได้มีประกาศเรื่องระเบียบพนักงานและการแต่งกายเข้า - ออกอาคารผลิต ปิดประกาศให้พนักงานทุกคนทราบแล้ว ประกาศดังกล่าวมีข้อความขอความร่วมมือจาก พนักงานทุกคนให้สวมเครื่องแบบพนักงานตามที่บริษัทกำหนด และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานหมวด 12 ข้อ 36.10 และหมวด 13 ข้อ 40.6.4 โดยเคร่งครัดตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2549 เป็นต้น ไป

ซึ่งตามข้อเท็จจริงที่ยุติในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลางปรากฏว่า ผู้ร้องประกอบธุรกิจผลิตอัญ มณี เครื่องประดับที่ทำด้วยทองเคและเงินเพื่อการส่งออก จึงเป็นเหตุผลให้ต้องมีข้อบังคับดังกล่าวเพื่อ

³ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, “คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์”, พิมพ์ครั้งที่ 13 พ.ศ.2565, หน้า 442.

ป้องกันไม่ให้พนักงานนำชิ้นงานอัญมณีรวมทั้งเศษทองเคและเงินชุกซ่อนออกจากโรงงาน ซึ่งหากพนักงานสวมใส่สิ่งที่มีโลหะประกอบอยู่ด้วยก็จะเป็นการยากต่อการตรวจสอบ และการที่ผู้คัดค้านทั้งสองสวมสร้อยคอเชือกสายร่มและห้อยพระเนื้อดินดังกล่าว แม้จะไม่มีสิ่งที่เป็นโลหะประกอบอยู่ด้วย แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการสวมใส่เครื่องประดับที่อาจใช้ชุกซ่อนอัญมณีหรือชิ้นงานมีค่าอื่นๆ ของผู้ร้องออกไปได้ การกระทำของผู้คัดค้านทั้งสองจึงเป็นการขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ 40.6.4 แล้ว

ส่วนที่ผู้คัดค้านทั้งสองอุทธรณ์ว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นการจำกัดเสรีภาพในการนับถือศาสนาขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 นั้น

ศาลฎีกาเห็นว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นการกำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งกายในการทำงานในระหว่างเวลาทำงานและเฉพาะในสถานประกอบการของนายจ้างเท่านั้น มิได้จำกัดหรือห้ามลูกจ้างไปถึงนอกเวลาทำงานหรือในพื้นที่ทั่วไปแต่ประการใด อีกทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวก็มิได้มีส่วนที่จำกัดเสรีภาพของลูกจ้างในการนับถือศาสนาแต่ประการใด จึงมิได้ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550

**ปรับใช้ “ระเบียบข้าราชการพลเรือน” เพื่อบริหารงานบุคคลในภาคเอกชน
กรณีศึกษาที่น่าสนใจตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา**

นายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดวินัยโดยอ้างอิงตามระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อนำมาเชื่อมโยงปรับใช้กับระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างภาคเอกชนได้หรือไม่ อย่างไร ? ผู้เขียนขอนำเสนอคดีแรงงานที่น่าสนใจในอดีต สรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1507/2526

นาย ช. (“โจทก์”) บริษัท ส. (“จำเลย”)

โจทก์กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอย่างร้ายแรง โดยจำเลยนำตัวเหี้ยไปผูกไว้ที่โคนต้นปาล์มและปิดประกาศมีข้อความตามฟ้อง โดยมีเจตนาให้ ผู้จัดการโรงงานอันเป็นตัวแทนของจำเลยได้รับความเสียหายเป็นการแสดงเจตนาดูหมิ่นเหยียดหยามต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งตามกฎหมายข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยให้ถือตามระเบียบข้าราชการพลเรือน ถือว่าเป็นการประพฤติดังกล่าวอย่างร้ายแรง จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือโบนัส ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย จำเลยเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จและโบนัสตามระเบียบของจำเลย พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การกระทำของโจทก์เป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรงถือได้ว่าเป็นการประพฤติดังกล่าวอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาตรา 81 ซึ่งจะต้องรับโทษให้ออกปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี และ**ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดให้ลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามระเบียบข้าราชการพลเรือนซึ่งใช้บังคับอยู่โดยอนุโลม** การกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ 47(3) และโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จและโบนัสจากจำเลย

ข้อมูลเพิ่มเติม : ข้อเท็จจริงที่ได้จากคดีนี้ก็คือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ข้อ 6.6 กำหนดว่า “ลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามระเบียบข้าราชการพลเรือนซึ่งใช้บังคับอยู่โดยอนุโลมตามควรแก่กรณี”

ซึ่งมีความหมายว่า ระเบียบข้อบังคับของจำเลยกำหนดให้ถือระเบียบข้าราชการพลเรือนในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยด้วย

และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน มาตรา 81 บัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง" ซึ่งมีโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก เห็นได้ว่า พฤติการณ์ที่โจทก์กระทำต่อผู้จัดการโรงงานเป็นไปในลักษณะดูหมิ่นเหยียดหยามให้ได้รับความอับอายขายหน้า ซึ่งโจทก์ในฐานะพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาไม่พึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะไม่เป็นการเคารพผู้บังคับบัญชาแล้วยังแสดงให้เห็นถึงความประพฤตของโจทก์ไปในทางที่เสื่อมทรามอีกด้วย การกระทำความผิดของโจทก์จึงได้ชื่อว่าเป็นการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาตรา 81 และถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องดักเตือนเป็นหนังสือและได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

“การล่อให้ลูกจ้างกระทำความผิด” ใช้เป็นหลักฐานลงโทษลูกจ้างได้หรือไม่ เพียงใด?

เคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาดีแรงงานที่น่าสนใจในอดีต ซึ่งมีประเด็นข้อพิพาทว่า “การล่อให้ลูกจ้างกระทำความผิด” ใช้เป็นหลักฐานลงโทษลูกจ้างได้หรือไม่ เพียงใด? ผู้เขียนขอนำเสนอคดีที่น่าสนใจดังกล่าวดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1507/2526

นาย ช. (“โจทก์”) บริษัท ส. (“จำเลย”)

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ข้อ 3 ของผู้คัดค้านว่า ผู้คัดค้านได้กระทำความผิดทางอาญาโดยเล่นการพนันสลากกินรวบหรือไม่ ผู้คัดค้านอุทธรณ์ในข้อ 3.1 ว่าผู้ร้องเป็นผู้วางแผนล่อซื้อสลากกินรวบจากผู้คัดค้านโดยมอบเงินให้แก่นายมนตรีและนายมนตรีได้มอบเงินของผู้ร้องให้แก่นายอุทัยไปซื้อสลากกินรวบจากผู้คัดค้านอีกต่อหนึ่งเมื่อนายอุทัยมิได้ซื้อสลากกินรวบด้วยเงินของนายอุทัยเองแต่ซื้อจากเงินของผู้ร้องที่ใช้ล่อซื้อจึงถือไม่ได้ว่าผู้คัดค้านเล่นการพนันสลากกินรวบนั้น

ศาลฎีกาเห็นว่า การที่ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างของผู้คัดค้านมอบเงินให้แก่ผู้อื่นไปล่อซื้อสลากกินรวบจากผู้คัดค้านนั้นเป็นเพียงวิธีการแสวงหาหลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดของผู้คัดค้านเท่านั้น มิใช่เป็นการป้ายสีหรือขัดเยียดความผิดให้แก่ผู้คัดค้านเพราะหากผู้คัดค้านมิได้เป็นผู้เดินโพล์ฝ่ายเจ้ามือ เมื่อนายอุทัยไปขอซื้อสลากกินรวบจากผู้คัดค้าน ผู้คัดค้านก็ต้องปฏิเสธไม่ขายสลากกินรวบให้ ความผิดก็ย่อมไม่อาจจะเกิดขึ้นได้ วิธีการล่อซื้อดังกล่าวมิได้ฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่อย่างใด ฉะนั้นแม้เงินที่ใช้ซื้อสลากกินรวบจะเป็นเงินที่ใช้ในการล่อซื้อก็ตาม เมื่อผู้คัดค้านรับเงินดังกล่าวไว้ในการขายสลากกินรวบ การกระทำของผู้คัดค้านก็เป็นความผิดฐานเล่นการพนันสลากกินรวบแล้ว ที่ผู้คัดค้านอุทธรณ์ในข้อ 3.2 และ 3.3 ความว่าผู้คัดค้านเป็นเพียงผู้เดินโพล์ไม่ต้องรับผิดชอบอย่างเช่นเจ้ามือ จึงถือไม่ได้ว่าผู้เดินโพล์เป็นผู้เล่นการพนันและการกระทำของผู้คัดค้านยังไม่มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้คัดค้านได้กระทำความผิดทางอาญานั้น

ศาลฎีกาเห็นว่า ผู้เดินโพล์สลากกินรวบก็คือตัวแทนของเจ้ามือรับกินรับใช้ในการขายสลากกินรวบให้แก่ผู้ซื้อสลากกินรวบนั่นเอง โดยผู้เดินโพล์จะได้ค่าตอบแทนจากการขายสลากกินรวบดังกล่าว ดังนี้ ผู้เดินโพล์จึงมีความผิดฐานเล่นการพนันสลากกินรวบ และความผิดดังกล่าวเป็นความผิดที่มีบทลงโทษทางอาญาคือโทษจำคุกหรือปรับหรือทั้งจำทั้งปรับตามพระราชบัญญัติการพนัน พ.ศ. 2478 มาตรา 4 ประกอบ

มาตรา 12 ฉะนั้นการกระทำของผู้คัดค้านดังกล่าวจึงฟังได้ว่าเป็นความผิดทางอาญาแล้วโดยไม่ต้องมีคำพิพากษาของศาลในคดีอาญาแต่อย่างใด

บทสรุป วิธีการล่อซื้อ หรือล่อให้ลูกจ้างกระทำความผิด มิได้ฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่อย่างใด

อายุความในการฟ้องฐานผิดสัญญาจ้างแรงงานและเรียกค่าเสียหาย

ในกรณีที่ลูกจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานและนายจ้างประสงค์ฟ้องร้องเรียกค่าเสียหาย นายจ้างจะต้องฟ้องร้องลูกจ้างภายในอายุความกี่ปี และนับตั้งแต่วันที่ใด ผู้เขียนขอสรุปคำพิพากษาศาลฎีกาดีแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอายุความในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างไว้ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3533/2559

ธนาคาร อ. (“โจทก์”) นาย ค. (“จำเลย”)

โจทก์ฟ้องจำเลยว่า ผิดสัญญาจ้างแรงงาน เรียกค่าเสียหาย โดยมีข้อเท็จจริงที่ยุติแล้วว่า โจทก์ทำสัญญาจ้างจำเลยเป็นลูกจ้างในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขาสระบุรี มีหน้าที่ช่วยปฏิบัติและบริหารงานของผู้จัดการสาขา ช่วยดูแลรับผิดชอบการดำเนินงานของสาขาทุกระบบงาน โดยต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งของโจทก์

โจทก์มอบอำนาจให้จำเลยไปดูแลการขายทอดตลาดทรัพย์สินของลูกหนี้โจทก์ที่สำนักงานบังคับคดีจังหวัดลพบุรี แต่จำเลยไปไม่ทันกำหนดเวลาขายทอดตลาด เป็นเหตุให้เจ้าพนักงานบังคับคดีขายทอดตลาดที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างของลูกหนี้โจทก์ในราคาต่ำกว่าราคาที่โจทก์กำหนดอนุมัติให้ขาย อันเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อและไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย

เมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติอายุความในเรื่องผิดสัญญาจ้างแรงงานไว้โดยเฉพาะ **จึงมีกำหนดอายุความ 10 ปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/30 โดยนับแต่วันที่โจทก์มีสิทธิเรียกร้องคือวันที่จำเลยกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน** ซึ่งนับถึงวันฟ้อง ยังไม่เกิน 10 ปี ฟ้องโจทก์จึงไม่ขาดอายุควา

ข้อสังเกตเพิ่มเติม

ลูกจ้างที่ผิดสัญญาจ้างแรงงานและนายจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายนั้น ลูกจ้างมักหยิบยกอายุความ 2 ปี หรือ 5 ปี ตามมาตรา 193/34 (9) และ มาตรา 193/33 (4) ตาม ปพพ. ยกขึ้นต่อสู้เรื่องอายุความ

ซึ่งในอดีตมีคำพิพากษาฎีกามากมายเช่น ฎีกาที่ 1915/2537, 5117/2538, 3350/2533 ฯลฯ ได้ตัดสินไว้เป็นบรรทัดฐานแล้วว่า ฟ้องฐานผิดสัญญาจ้างแรงงานและเรียกค่าเสียหายนั้นมีอายุความ 10 ปี ทั้งนี้ตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/30 บัญญัติว่า “อายุความนั้น ถ้าประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นมิได้บัญญัติไว้ โดยเฉพาะ ให้มีกำหนดสิบปี”

สงครามแย่งชิงตัวพนักงาน
การดำเนินคดีภายใต้กฎหมายความรับผิดเพื่อละเมิด หรือ พรบ.การแข่งขันทางการค้า
พ.ศ. 2560

การแย่งชิงตัวลูกจ้างที่ถือเป็น Talent หรือพนักงานดาวรุ่ง เป็นประเด็นที่มักเกิดขึ้นเสมอในทุกวงการ โดยในบางวงการเรียกลูกจ้างมืออาชีพเหล่านี้ว่า “มนุษย์ทองคำ” โดยเฉพาะในธุรกิจนายหน้าค้าหลักทรัพย์ การแย่งชิงตัว “ผู้แนะนำการลงทุน” หรือ Marketing เกิดขึ้นมานานแล้ว ซึ่งได้เกิดข้อพิพาทในชั้นศาล กรณีการดึงตัวพนักงานระหว่างบริษัทหลักทรัพย์ยักษ์ใหญ่สองแห่ง มีประเด็นที่น่าพิจารณาในแง่มุมกฎหมายและการฟ้องร้อง

บริษัทผู้เสียหายฟ้องร้องโดยปรับใช้กฎหมายในลักษณะละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (“ปปพ.”) มีประเด็นที่น่าพิจารณาว่าบริษัทผู้เสียหายสามารถปรับใช้บทบัญญัติภายใต้ พรบ.การแข่งขันทางการค้า พ.ศ.2560 เพื่อฟ้องร้องจากการถูกแทรกแซงการประกอบธุรกิจโดยผู้อื่น อันไม่มีเหตุอันสมควรได้หรือไม่ อย่างไร

บริษัท ม. เป็นโจทก์ ฟ้องร้องบริษัท ห. เป็นจำเลย ฐานการกระทำที่มีชอบด้วยกฎหมายละเมิดตามมาตรา 421⁴ แห่ง ปพพ. การที่ บริษัท ห. ดึงตัวพนักงานมาร์เก็ตติ้งของบริษัท ม. ไป ก่อให้เกิดความเสียหาย เนื่องจาก พนักงานมาร์เก็ตติ้ง ดังกล่าวระดับมั่งคั่งไปด้วยและสร้างความเสียหายจำนวนมากแก่บริษัท ห. ที่ถูกดึงตัวพนักงานไป

กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับคดีเกี่ยวกับการฟ้องร้องโดยปรับใช้กฎหมายละเมิดในคดีเรื่องหนึ่ง ศาลฎีกาได้ตัดสินไว้ เกี่ยวกับการฟ้องร้องโดยปรับใช้กฎหมายลักษณะละเมิดตาม ปพพ. จากพฤติการณ์ทางธุรกิจ ที่ทำให้เกิดผลกระทบ สร้างความเสียหายแก่ธุรกิจนั้น ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6599/2559 ระหว่าง บริษัท บ. (“โจทก์”) และ บริษัท อ. (“จำเลย”) สรุปความได้ดังต่อไปนี้

“คดีนี้โจทก์ทั้งสองจัดรายการส่งเสริมการขาย “ผีนิกกำลังสนั่นวงการ ซ้อปสะใจกินกำไร 2 ห้าง” โดยแจกคู่มือมูลค่า 80 บาท ให้แก่ลูกค้าที่ซื้อสินค้าที่ห้างของโจทก์ทั้งสองขั้นต่ำ 800 บาท นำมาใช้เป็นส่วนลดราคาสินค้าที่ห้างของโจทก์ทั้งสองได้เมื่อซื้อสินค้าตั้งแต่ 400 บาท ขึ้นไป จำเลยจัดรายการส่งเสริมการขายและโฆษณาว่า “ยินดีต้อนรับลูกค้าคาร์ฟูร์ด้วยใจ สิทธิประโยชน์พิเศษ

⁴ ม. 421 ปพพ. บัญญัติว่า “การใช้สิทธิซึ่งมีแต่จะให้เกิดเสียหายแก่บุคคลอื่นนั้น ท่านว่าเป็นการอันมิชอบด้วยกฎหมาย”

สำหรับผู้ถือคูปองคาร์ฟูร์ นำมาเพิ่มมูลค่า 2 เท่า เมื่อใช้คู่กับบัตรคลับการ์ด" โดยโฆษณาในสื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งยังอยู่ในช่วงระยะเวลาที่โจทก์ทั้งสองจัดรายการส่งเสริมการขาย ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงถึงยอดขายของโจทก์ทั้งสอง

กรณีนี้เห็นได้ว่า โจทก์ทั้งสองต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นลงทุนโฆษณาสื่อถึงลูกค้าเพื่อมาซื้อสินค้าของตน ต้องใช้บุคลากรและเงินจำนวนมาก ส่วนจำเลยเพียงแต่อาศัยการโฆษณาของโจทก์ทั้งสองเป็นพื้นฐานแล้วโฆษณาเพิ่มเติมโดยให้ประโยชน์แก่ลูกค้ามากกว่า ง่ายต่อการจงใจให้ลูกค้านำคูปองมาใช้ที่ห้างของตน เมื่อลูกค้าของโจทก์ทั้งสองนำคูปองของห้างโจทก์ทั้งสองมาซื้อสินค้าที่ห้างของจำเลยแล้ว จำเลยก็จะเก็บคูปองไว้ ทำให้ลูกค้าของห้างโจทก์ทั้งสองไม่มีคูปองที่จะกลับไปซื้อสินค้าครั้งที่สองที่ห้างของโจทก์ทั้งสองได้อีก อันเป็นการทำให้รายการส่งเสริมการขายของห้างโจทก์ทั้งสองไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง

นอกจากนี้ลูกค้าที่นำคูปองมาใช้ที่ห้างของจำเลย ก็มีได้รับสิทธิในการใช้คูปองทุกคน โดยผู้ที่ได้รับสิทธิในการใช้คูปองคือ ลูกค้าที่ยังไม่เคยสมัครเป็นสมาชิกคลับการ์ดของจำเลยและจะต้องสมัครเป็นสมาชิกคลับการ์ดของจำเลยก่อนที่จะได้รับสิทธิ แม้ลูกค้าที่สมัครสมาชิกคลับการ์ดของจำเลยแล้ว ยังสามารถเป็นสมาชิกของห้างโจทก์ทั้งสองและกลับไปซื้อสินค้าที่ห้างของโจทก์ทั้งสองได้ แต่ก็ทำให้ลูกค้ามีความรู้สึกว่า ห้างของจำเลยให้ประโยชน์แก่ลูกค้ามากกว่าห้างของโจทก์ทั้งสอง

การกระทำของจำเลยจึงมิใช่เป็นวิสัยทางการค้าปกติ แต่มีเจตนาทำให้โจทก์ทั้งสองต้องเสียหาย เป็นการใช้สิทธิซึ่งมีแต่จะทำให้เกิดเสียหายแก่โจทก์ทั้งสอง การกระทำของจำเลยจึงเป็นการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ตาม ป.พ.พ. มาตรา 421⁵

ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกิดขึ้นในศาลชั้นต้น ซึ่งได้มีคำพิพากษาว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายดังกล่าวเป็นพฤติกรรมมุ่งแย่งชิงลูกค้าและจงใจให้เกิดผลกระทบต่อรายการส่งเสริมการขายของโจทก์ เป็นการใช้สิทธิอันมีแต่จะทำให้ผู้อื่นเสียหาย เป็นการทำละเมิดต่อโจทก์ตาม ปพพ. มาตรา 421 **โดยที่ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ในประเด็นความผิดตาม พรบ.การแข่งขันทางการค้า พ.ศ.2542** จึงทำให้ยังไม่มี ความ

⁵ เวปไซด์ศาลฎีกา

ชัดเจนว่าการจัดรายการส่งเสริมการขายโดยอ้างอิง และใช้รายการส่งเสริมการขายของผู้อื่นนั้น ถือเป็นการ
แทรกแซงการประกอบธุรกิจของผู้อื่นอันไม่มีเหตุอันสมควรหรือไม่⁶

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับคดีการแข่งชิงตัวพนักงาน กับการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย บริษัท
ผู้เสียหายจากการถูกแย่งชิงตัวพนักงานได้ปรับใช้กฎหมายลักษณะละเมิดในการฟ้องร้องในชั้นศาล แล้ว
การแข่งชิงตัวพนักงานในลักษณะใดที่เข้าข่ายผิดกฎหมายละเมิด ?

ในกรณีนี้มีผู้เห็นว่า กรณีการตัดสินใจผิดสัญญาของลูกจ้างเกิดจากการชักจูงของบุคคลภายนอก
เช่น มีบริษัทแห่งอื่นที่ต้องการจ้างลูกจ้างเข้ามาเสนอผลประโยชน์ที่ดีกว่าบริษัทเดิมของลูกจ้างอย่างมาก
ด้วยข้อเสนอดังกล่าวทำให้ลูกจ้างตัดสินใจผิดสัญญากับบริษัทเดิม เช่นนี้หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า บริษัทอื่น
นั้นรู้ถึงการมีอยู่ของสัญญาจ้างที่มีอยู่แล้ว ย่อมคาดเห็นได้ว่าการกระทำของตนจะทำให้ลูกจ้างผิดสัญญาจ้าง
กับบริษัทเดิมได้ เช่นนี้ บริษัทดังกล่าวย่อมมีความผิดเพื่อละเมิด⁷

พฤติกรรมการแข่งชิงตัวพนักงานจะเข้าข่ายผิดกฎหมายการแข่งขันทางการค้าหรือไม่ ?

ผู้เขียนเห็นว่า บริษัทผู้เสียหายที่ถูกแย่งชิงตัวพนักงาน สามารถปรับใช้ มาตรา 57 แห่ง พรบ. การ
แข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ซึ่งถือเป็น Catch-All Provisions หรือ การกระทำความผิดใดที่ไม่เข้าข่ายผิด
มาตราอื่นๆ อาจเข้าข่ายผิดมาตรานี้ มาตรา 57 บัญญัติว่า

“ห้ามมิให้ผู้ประกอบธุรกิจกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ประกอบธุรกิจราย
อื่นในลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) กีดกันการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจรายอื่นอย่างไม่เป็นธรรม
- (2) ใช้อำนาจตลาดหรืออำนาจต่อรองที่เหนือกว่าอย่างไม่เป็นธรรม
- (3) กำหนดเงื่อนไขทางการค้าอันเป็นการจำกัดหรือขัดขวางการประกอบธุรกิจของผู้อื่นอย่างไม่เป็น
ธรรม

⁶ ชูตินาถ บุญญาอุบลยกิจ, “การกระทำอันมิใช่การแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรมตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า
พ.ศ.2542 : ศึกษากรณีการส่งเสริมการขายโดยใช้รายการส่งเสริมการขายของกลุ่มแข่งในคดี บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์
จำกัด (มหาชน)”, วิทยานพนธ์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2558, หน้า 68.

⁷ เขมรัตน์ แสนประดิษฐ์, “ความรับผิดเพื่อละเมิดตาม มาตรา 420 : ศึกษากรณีความรับผิดเพื่อละเมิดจากการชักจูงให้ลูกหนี
ผิดสัญญา”, วิทยานพนธ์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2557, หน้า 138.

(4) กระทำการในลักษณะอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด”

การดึงตัวพนักงานที่ไม่เป็นธรรม เข้าข่ายเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรม หรือไม่ ตามมาตรา 57 แห่ง พรบ.แข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 หรือไม่ อาจจะต้องรอประกาศจากคณะกรรมการแข่งขันทางการค้าต่อไปในอนาคต

เมื่อผู้เขียนได้ค้นคว้า กฎหมายแข่งขันทางการค้าของประเทศเกาหลีใต้ การดึงตัวพนักงานที่ไม่เป็นธรรม อาจเข้าข่ายผิดกฎหมายแข่งขันทางการค้าของประเทศเกาหลีใต้ โดยคณะกรรมการแข่งขันทางการค้าของเกาหลีใต้ได้ออก **Korean Guideline for Unfair Trade Practice** **เกี่ยวกับการดึงตัวพนักงานที่ไม่เป็นธรรม** และเข้าข่ายผิดกฎหมายแข่งขันทางการค้าของประเทศเกาหลีใต้ สรุปใจความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

“Labor piracy refers to conduct of unfairly luring or taking employees from a specific undertaking, thereby making it difficult for the specific undertaking to operate business.”

“An undertaking pirates a majority of the key employees from another undertaking by offering or providing them with excessive incentives, and thereby makes it appreciably difficult for the undertaking to carry out its business activities.”

นอกจากนั้น หน่วยงานรัฐที่กำกับดูแลเกี่ยวกับกฎหมายแข่งขันทางการค้า หรือ Antitrust Law ได้ออก “The United States Antitrust Guidance for Human Resources Professionals November 2016” ซึ่งมีการพูดถึง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลที่เข้าข่ายผิดกฎหมายแข่งขันทางการค้าของประเทศสหรัฐอเมริกา เช่น การดึงตัวพนักงานที่ไม่เป็นธรรม และก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทที่ถูกดึงตัวพนักงานไป ฯลฯ

บริษัทนายจ้าง หรือ HR ไทยควรพึงคิดการดึงตัวพนักงานที่ไม่เป็นธรรม โดยปรับใช้ พรบ.แข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 หรือไม่ อย่างไรในอนาคต ผู้เขียนเห็นว่าหากพิจารณาค่าปรับที่บริษัทผู้กระทำความผิด ตลอดจนกรรมการ ผู้บริหารบริษัท จะต้องจ่าย หากพิจารณาได้ความว่า มีพฤติกรรมที่เข้าข่าย

ผิด พรบ.แข่งขันทางการค้า พ.ศ.2560⁸ น่าจะเป็นประเด็นที่มุ่งใจให้มีการฟ้องร้องคดีการดึงตัวพนักงานที่ไม่เป็นธรรมก็ได้ในอนาคต

⁸ บทบัญญัติตาม พรบ.แข่งขันทางการค้าที่เกี่ยวข้องกับค่าปรับเป็นไปตามมาตรา 82 “ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 57 ต้องชำระค่าปรับทางปกครองในอัตราไม่เกินร้อยละสิบของรายได้ในปีที่กระทำความผิด” และมาตรา 87 “กรรมการ ผู้บริหาร ผู้แทนนิติบุคคล” อาจต้องร่วมรับผิดชอบค่าปรับทางปกครองร้อยละ 10 ด้วย

ความแตกต่างระหว่าง สัญญาจ้างแรงงาน และ สัญญาจ้างทำของ ข้อพิพาทภาษีมูลค่าเพิ่มภายใต้คำพิพากษาศาลฎีกา

สัญญาจ้างทำของหรือสัญญาให้บริการอยู่ในบังคับต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม (VAT) แต่สัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contract) ไม่อยู่ในบังคับต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม เคยมีคดีข้อพิพาทขึ้นสู่ศาลฎีกาในประเด็นนี้ ผู้เขียนขอสรุปคำพิพากษาศาลฎีกาและให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมไว้ดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5230/2559

นาย ป. (“โจทก์”) กรมสรรพากร (“จำเลย”)

โจทก์มีรายได้จากเงินเดือนในฐานะพนักงาน ตลอดจนรายได้จากการทำสัญญาจ้างปลูกและดูแลการทำสวนยางให้แก่บริษัท พ. โจทก์ยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยแสดงเงินได้จากการขายผลปาล์มสดและชำระภาษีไว้ แต่โจทก์ไม่ได้นำเงินได้จากการรับจ้างปลูกและดูแลสวนยางมารวมคำนวณภาษี โจทก์ไม่ได้ดำเนินการยื่นคำขอจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มและไม่ได้ปรับปรุงการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

เจ้าพนักงานประเมินออกหมายเรียกเพื่อตรวจภาษีอากรและเจ้าพนักงานประเมินประเมินภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีมูลค่าเพิ่ม (ผู้เขียนขอเสนอเฉพาะประเด็นภาษีมูลค่าเพิ่ม)

ปัญหาข้อพิพาท :

การประเมินของเจ้าพนักงานประเมินและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์สำหรับภาษีมูลค่าเพิ่มชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

ศาลฎีกา

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า สัญญาระหว่างโจทก์กับบริษัท พ. เป็นสัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงไม่ต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่มนั้น ประมวลรัษฎากร มาตรา 81 บัญญัติว่า "ให้ยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับการประกอบกิจการประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้ (1) (๓) การให้บริการตามสัญญาจ้างแรงงาน " ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า "อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้" และ

มาตรา 587 บัญญัติว่า "อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น"

ศาลฎีกาเห็นว่า สัญญาจ้างดูแลสวนยางระหว่างโจทก์กับบริษัท พ. ข้อ 3 กำหนดว่า ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้รับจ้าง ดังรายละเอียดอัตราค่าจ้างและงวดชำระเงินปรากฏตามเอกสารแนบท้ายสัญญา และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาฉบับนี้ ซึ่งตามบัญชีการทำงานแนบท้ายสัญญามีข้อความว่า ระยะปลูก 76 ต้นต่อไร่ พื้นที่ 1,000 ไร่ และมีหมายเหตุต่อท้ายด้วยว่า หากผู้ว่าจ้างจัดทำพันธุ์ยางได้ไม่ครบจำนวนทันเวลา ผู้รับจ้างสงวนสิทธิในการจัดหาพันธุ์ยางเองในราคาต้นละ 15 บาท แสดงว่าสัญญาจ้างดูแลสวนยางระหว่างโจทก์กับบริษัท พ. มีรายละเอียดมุ่งถึงผลสำเร็จของการปลูกต้นยางตามจำนวนที่ระบุไว้ในสัญญาตามช่วงเวลาจนเสร็จสิ้นไปเป็นสำคัญ

ทั้งตามสัญญาฉบับดังกล่าว ข้อ 2 ยังกำหนดให้โจทก์ดำเนินการปลูกยางพารา ปราบวัชพืช ใส่ปุ๋ยบำรุงดิน ตัดแต่งกิ่งต้นยาง ทาปูนขาวต้นยางป้องกันแดดเผา ทำการป้องกันไฟฤดูแล้ง โดยโจทก์ตกลงจะเป็นผู้จัดหาสัมภาระ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักร ปุ๋ยบำรุง ยาปราบศัตรูพืชและวัสดุอื่นๆ ที่ใช้ในการบำรุงดูแลรักษาสวนยาง รวมถึงจะเป็นผู้จัดหาคนงานและจะดูแลรักษาสวนยางตามคำแนะนำของสถาบันวิจัยยางและตามหลักวิชาการเกษตร

จะเห็นได้ว่า การดำเนินการตามสัญญาของโจทก์เป็นการดำเนินการโดยการบริหารจัดการของโจทก์เอง โดยไม่มีสัญญาข้อใดระบุว่า โจทก์ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของบริษัท พ. ซึ่งอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับบริษัท พ. จึงหาใช่เป็นสัญญาจ้างแรงงานไม่

ดังนั้น ที่เจ้าพนักงานประเมินและคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์วินิจฉัยว่า สัญญาระหว่างโจทก์กับบริษัท พ. เป็นการให้บริการซึ่งอยู่ในบังคับต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรจึงชอบแล้ว อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

ข้อสังเกตเพิ่มเติม:

นอกเหนือจากคำพิพากษาฎีกาข้างต้น ในอดีตศาลฎีกาได้วินิจฉัยตัดสินความแตกต่างระหว่างสัญญาทั้งสองไว้แล้วหลายคดี ผู้เขียนขอเสนอ ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน และสัญญาจ้างทำของ (สัญญาให้บริการ) ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาระภาษีมูลค่าเพิ่ม ในรูปแบบของตารางได้ดังต่อไปนี้

สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ
มุ่งเน้นแรงงานของลูกจ้าง	มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน
นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชา	ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชา
ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง แม้ยังไม่มีผลสำเร็จของงาน	จะได้ค่าจ้างเมื่อทำงานสำเร็จแล้ว
นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบ กรณีลูกจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก	ผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ กรณีผู้รับจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก
ลูกจ้างมักใช้เครื่องมือของนายจ้าง	ผู้รับจ้างทำของใช้เครื่องมือของตนเอง

อำนาจของนายจ้างในการควบคุมบุคลิกภาพพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งงานหรือความรับผิดชอบของพนักงานบางอย่าง จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำหนักไม่เกินไปกว่าค่ามาตรฐาน ซึ่งบริษัทนายจ้างบางแห่งพิจารณาว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยการแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน ล่าสุดมีประเด็นข้อพิพาทขึ้นสู่ศาลฎีกาว่า คำสั่งของนายจ้างที่ควบคุมบุคลิกภาพพนักงานไม่ให้มีน้ำหนักเกิน โดยปรับใช้ค่า Body Mass Index ถือว่าเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ตลอดจนถือเป็นคำสั่งที่เลือกปฏิบัติพนักงานในองค์กรหรือไม่ ผู้เขียนขอสรุปประเด็นตามคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว พร้อมตั้งข้อสังเกตเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6231/2559

นาย ช. กับพวก (“โจทก์”) บริษัทการบินไทย (“จำเลย”)

เมื่อศาลแรงงานกลางได้พิจารณาพยานหลักฐานทุกฝ่ายและวินิจฉัยแล้วว่า คำสั่งของจำเลยทั้งสามที่กำหนดให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องมีค่า Body Mass Index และค่าวัดรอบเอวไม่เกินค่าที่กำหนดไว้ กำหนดระยะเวลาให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีค่าเกินกำหนดปรับปรุงบุคลิกภาพ และมาตรการที่มอบหมายให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ไม่สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนดปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับภายในวันเดียวกัน หรือปฏิบัติงานภาคพื้นดินจนกว่าจะมีค่า **Body Mass Index** และค่าวัดรอบเอวตามเกณฑ์ที่กำหนด **เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงาน ไม่เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน**

คำสั่งดังกล่าวเป็นเพียงการประกาศปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และมาตรการบางส่วนที่จำเลยเคยใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ไม่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมาตรการที่กำหนดก็มีได้เป็นโทษแก่โจทก์แต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์เดิม หากโจทก์แต่ละคนสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามเกณฑ์ **ทั้งยังเป็นสิทธิในการบริหารจัดการที่จำเลยในฐานะนายจ้างมีอำนาจกระทำได้ตามสัญญาจ้างแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน**

คำสั่งดังกล่าวแม้จะใช้บังคับเฉพาะแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน **แต่ก็ใช้บังคับเป็นการทั่วไปทุกคน มิใช่ใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเฉพาะบุคคลหรือเป็นรายๆไป จึงไม่ใช่การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและมีได้ไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่น**

ข้อสังเกตเพิ่มเติม:

ผู้เขียนเห็นด้วยกับคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้น คำสั่งของนายจ้างที่กำหนดให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องมีค่า Body Mass Index และค่าวัดรอบเอวไม่เกินค่าที่กำหนดไว้ กำหนดระยะเวลาให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีค่าเกินกำหนดปรับปรุงบุคลิกภาพ ถือเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และคำสั่งนี้อยู่ภายใต้ขอบเขตของงานที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งนี้ตาม มาตรา 583 แห่ง ปพพ. บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย.....นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

ในประเด็นที่ว่า คำสั่งในการควบคุมน้ำหนักนั้นถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้น ผู้เขียนขอเห็นด้วยกับคำพิพากษาศาลฎีกา เมื่อเปรียบเทียบกับ **“มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000” “Social Accountability 8000”⁹** ซึ่งได้กล่าวถึงเรื่อง “การเลือกปฏิบัติ” ในสถานประกอบการ ข้อ 5 บัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

“5.1 The company shall not engage in or support discrimination in hiring, remuneration, access to training, promotion, termination, or retirement based on race, national or social origin, caste, birth, religion, disability, gender, sexual orientation, family responsibilities, marital status, union membership, political opinions, age, or any other condition that could give rise to discrimination.”

คำสั่งของนายจ้างเพื่อควบคุมน้ำหนักสำหรับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเข้าถึงการอบรม การเลื่อนขั้น การให้ออกจากงาน หรือการเกษียณอายุ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรฐานสากลข้างต้นแต่อย่างใด

⁹ กระทรวงแรงงานได้ประกาศใช้ “มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001 – 2546” เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2546 เพื่อให้สถานประกอบการทุกประเภททุกขนาด นำไปปฏิบัติต่อแรงงานในสถานประกอบการของตนด้วยความสมัครใจ

เมื่อพนักงาน “ลบข้อมูลในคอมพิวเตอร์ของนายจ้าง” HR มีสิทธิดำเนินการอย่างไร

ในกรณีที่พนักงานทำการ ลบหรือทำลายข้อมูลในคอมพิวเตอร์ของนายจ้าง ผู้บริหารฝ่ายบุคคล (HR) มีสิทธิในการดำเนินการอย่างไร ผู้เขียนขอแนะนำเสนอบทบัญญัติของกฎหมายและกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง ตามคำพิพากษาฎีกาที่เป็นการคุ้มครองสิทธิของนายจ้างดังต่อไปนี้

(1) พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 : จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

เคยมีคำพิพากษาฎีกาคดีหนึ่งซึ่งมีประเด็นข้อพิพาทว่า การที่ลูกจ้างลบข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ของนายจ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้าง เป็น การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือไม่

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ในคดีนี้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งนักเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ลูกจ้างมีหน้าที่เก็บข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์ไว้ให้นายจ้าง และส่งมอบให้แก่ลูกค้าที่จ้างนายจ้างพัฒนา **ต่อมาลูกจ้างได้ลบข้อมูลโปรแกรมดังกล่าว** การกระทำเช่นนี้ของลูกจ้างถือได้ว่าเป็นการจงใจฝ่าฝืนคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง แม้ปรากฏว่า นายจ้างหาข้อมูลโปรแกรมดังกล่าวจากเครื่องคอมพิวเตอร์ในส่วนความรับผิดชอบของพนักงานคนอื่นและสามารถส่งมอบให้แก่ลูกค้าได้ทันตามกำหนด โดยลูกค้าไม่ได้บอกเลิกสัญญาจ้างแก่นายจ้าง **และนายจ้างไม่ได้รับความเสียหายก็ตาม ก็ถือได้ว่าลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว¹⁰**

ข้อสังเกตของผู้เขียน: ในคดีนี้เป็นข้อพิพาทการเลิกจ้างตามมาตรา 119 (2) แห่ง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้ (2) **จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย**” มีผู้ให้ความเห็นไว้ว่า มาตรา 119 (2) มีความมุ่งหมายที่จะให้สิทธิแก่นายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างที่ตั้งใจหรือมีเจตนากระทำการโดยรู้ว่าการกระทำของตนจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเท่านั้น **มิได้มุ่งเน้นที่ความเสียหายว่าเกิดขึ้นจริงหรือไม่** เพียงใด ซึ่งแตกต่างจากกรณีกระทำโดยประมาทเลินเล่อตามมาตรา 119 (3) ที่มีเงื่อนไขว่า ความเสียหายที่นายจ้างได้รับจะต้องถึงขั้นเสียหายอย่างร้ายแรง นายจ้างจึงจะมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย¹¹

¹⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 3561/2556

¹¹ พงรต์น์ เครือกลิ่น, “คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์”, พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม, สำนักพิมพ์นิติธรรม, ตุลาคม 2557, หน้า 551.

คำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้น ถึงแม้ว่านายจ้างไม่ได้รับความเสียหาย ก็ถือได้ว่าลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

(2) พรบ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2560

นายจ้างหรือผู้บริหารฝ่ายบุคคลสามารถปรับใช้ มาตรา 9 พรบ. คอมพิวเตอร์ฯ เพื่อจัดการกับลูกจ้างที่ลบหรือทำลายข้อมูลคอมพิวเตอร์ของนายจ้างได้ มาตรา 9 บัญญัติว่า “ผู้ใดทำให้เสียหาย ทำลาย แก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมไม่ว่า ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ของผู้อื่นโดยมิชอบ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

นอกจากนั้น มีผู้ให้ความเห็นว่า แม้ว่าจะสามารถใช้โปรแกรมกู้ข้อมูลให้กลับคืนมาได้ก็ตาม แต่การกระทำลบหรือทำลายข้อมูลคอมพิวเตอร์ของนายจ้าง เป็นความผิดสำเร็จแล้ว¹²

¹² ดร.สุเนติ ลงเทพ, “คำอธิบาย กฎหมายเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์”, กรุงเทพฯ: พับลิชชิ่ง, หน้า 142.

**บุริมสิทธิในเงินสมทบ ตามกฎหมายประกันสังคม กับ บุริมสิทธิในค่าภาษีอากร
ความเชื่อมโยงที่ ผู้บริหารฝ่ายบุคคล และ ผู้บริหารฝ่ายบัญชี ต้องรู้**

บุริมสิทธิ คือสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้จากทรัพย์สินของลูกหนี้ก่อนเจ้าหนี้อื่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (“ปพพ”) นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับหนี้บุริมสิทธิไว้ในกฎหมายเฉพาะ เช่น **พรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 51** ซึ่งบัญญัติว่า

“หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม ให้สำนักงานประกันสังคมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

มาตรา 51 ข้างต้นหมายความว่า กรณีที่นายจ้างเป็นหนี้เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มที่ค้างชำระสำนักงานประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมมีบุริมสิทธิในหนี้ดังกล่าวเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง

อนึ่ง “**บุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์**” ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 51 แห่ง พรบ.ประกันสังคมฯ ข้างต้นนั้นบัญญัติอยู่ในมาตรา 256 แห่ง ปพพ. ดังต่อไปนี้

“บุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรนั้น ใช้สำหรับเอาบรรดาค่าภาษีอากรในที่ดิน ทรัพย์สิน หรือค่าภาษีอากรอย่างอื่นที่ลูกหนี้ยังค้างชำระอยู่ในปัจจุบันและก่อนนั้นขึ้นไปอีกปีหนึ่ง”

ล่าสุดมีคดีขึ้นสู่ศาลฎีกา¹³ เกี่ยวกับการตีความกฎหมายประกันสังคม และ ปพพ. กล่าวคือ สำนักงานประกันสังคมมีบุริมสิทธิเงินสมทบ ที่นายจ้างค้างชำระเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง เฉพาะใน “ปีปัจจุบันและก่อนนั้นขึ้นไปอีกปีหนึ่ง” ศาลฎีกาได้วินิจฉัยการตีความกฎหมายไว้ดังต่อไปนี้

“ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 51 มิได้บัญญัติว่าให้เรียกได้ในวงเงินที่ค้างในปีปัจจุบันและปีก่อนหน้านั้นหนึ่งปีแต่อย่างใด ประกอบกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 253 (3) บุริมสิทธิค่าภาษีอากรจัดอยู่ในลำดับที่ 3 แม้ตามมาตรา 256 จะบัญญัติว่า บุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรนั้นใช้สำหรับของบรรดาค่าภาษีอากรที่ยังค้างอยู่ในปัจจุบันและก่อนนั้นขึ้นไป

¹³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 15310/2558

อีกปีหนึ่งก็ตาม กรณีเป็นเรื่องที่บัญญัติเอาไว้ในเฉพาะเรื่องบริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรเท่านั้น จะนำไปคิดเอากับเงินประกันสังคม เงินทดแทนและเงินเพิ่มด้วยหาได้ไม ซึ่งตามเจตนารมณ์เรื่องเงินประกันสังคมที่ค้างชำระนั้นกฎหมายบัญญัติให้สามารถเรียกเอาได้ทั้งหมดในทรัพย์สินของลูกหนี้นั่นเอง”

ดังนั้น จึงเป็นที่ยุติแล้วว่า สำนักงานประกันสังคมสามารถเรียกเอาได้ทั้งหมดในทรัพย์สินของลูกหนี้ ไม่จำกัดเฉพาะปัจจุบันและปีก่อนหน้านั้นหนึ่งปี

เลิกจ้างลูกจ้างที่ส่งใบแจ้งหนี้ให้ลูกค้าผิดพลาด

ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 583 แห่ง ปพพ.)

1. จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย
2. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญา
3. ละทิ้งการงานไปเสีย
4. กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
5. ทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตที่ดี

คำว่า “**กระทำการประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต**” ตามมาตรา 583 แห่ง ปพพ. มีความหมายอย่างไร ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยไว้มากมายในประเด็นนี้ เช่น

- ลูกจ้างมาทำงานสายเป็นประจำ (ฎีกาที่ 362/2526)
- ใช้เวลาดำเนินงานของนายจ้าง ทำงานส่วนตัว (ฎีกาที่ 2299/2528)
- ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องบ่อยครั้ง (ฎีกาที่ 5204/2545)

เคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจวินิจฉัยเกี่ยวกับ “**กระทำการประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต**” ตามมาตรา 583 แห่ง ปพพ. ผู้เขียนขอสรุปประเด็นสำคัญและให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกา 10006/2559

นาย ส. (“โจทก์”) บริษัท อ. (“จำเลย”)

โจทก์จัดส่งจดหมายใบแจ้งหนี้ให้แก่ลูกค้าสองรายสลับชองกันซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่ประมาทเลินเล่อจนทำให้เกิดความวุ่นวายในองค์กร

แม้จำเลยที่ 1 จะยังไม่ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง แต่เป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ล่วงไปโดยถูกต้องสุจริต จำเลยที่ 1 ชอบที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ทันทีโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583

และมีเหตุผลที่ไม่ไว้วางใจให้โจทก์ทำงานต่อไป ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พรบ.ตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 จำเลยทั้งสองไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์

ข้อสังเกต

การส่งจดหมายผิดซอง อาจจะทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหล (Personal Data Leak) ซึ่งนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูล (Data Controller) มีหน้าที่ในการป้องกันควบคุมไม่ให้ลูกจ้างทำข้อมูลรั่วไหลตามมาตรา 37 แห่ง พรบ.คุ้มครองข้อมูลฯ