



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักบริหารพัฒนากมล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ปัญหา

การย้ายสถานที่ประกอบกิจการ

เมื่อ มีการเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ตามมาตรา 119 กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง หากนายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ ปัญหาความไม่เป็นธรรมจึงเกิดขึ้นในกรณีที่สถานประกอบกิจการบางแห่งมีความจำเป็นต้องย้ายไปตั้ง ณ สถานที่อื่นซึ่งไกลจากสถานที่เดิมมากจนลูกจ้างจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ไม่อาจตามไปทำงานด้วยได้ ลูกจ้างดังกล่าวจึงต้องออกจากการงาน ซึ่งการออกจากการงานครั้งนี้ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าชดเชยเนื่องจากนายจ้างมิได้เลิกจ้าง ผู้บริหารกฎหมายและนักกฎหมายแรงงานบางคนเห็นว่าลูกจ้างน่าจะได้รับการคุ้มครองในเรื่องนี้ด้วย โดยน่าจะมิมีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แต่เนื่องจากการที่ลูกจ้างต้องออกจากการงาน กรณีนี้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีความจำเป็นตามเหตุผลของแต่ละฝ่าย ดังนั้น จึงได้นำแนวคิดนี้มาบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชย ในเบื้องต้นได้กำหนดไว้เป็นค่าชดเชยไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าชดเชย ต่อมาได้แก้ไขใหม่ในปี 2551 เป็นไม่น้อยกว่าค่าชดเชยเต็มจำนวนที่ลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับ หากตนถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด

มาตรา 120 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่ออาการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้าง

ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการแล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118”

การย้ายสถานประกอบกิจการ หมายถึง การที่นายจ้างย้ายสถานที่ที่ใช้ประกอบกิจการจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ในลักษณะเปิดสถานประกอบการเดิมและย้ายไปเปิดสถานประกอบกิจการที่แห่งใหม่ ส่วนการย้ายลูกจ้างไปยังสถานที่ทำงานแห่งอื่น หรือตั้งสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นจากเดิม แล้วให้ลูกจ้างไปทำงานยังสถานที่ทำงานแห่งใหม่ไม่ถือว่าการย้ายสถานประกอบกิจการ เป็นเพียงการเปลี่ยนสถานที่ทำงานแต่ไม่ใช่การย้ายสถานประกอบกิจการ

มีปัญหาว่า การที่นายจ้างมีสถานประกอบกิจการอยู่ก่อนแล้ว ทั้งสองแห่งและได้ทำการย้ายพนักงานจากที่แห่งหนึ่งไปยังที่แห่งหนึ่ง พนักงานปฏิเสธไม่ขอไปทำงานที่แห่งใหม่ โดยอ้างว่า กรณีเช่นนี้เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการ พนักงานปฏิเสธไม่ไปได้ และขอเรียกค่าชดเชยพิเศษตามที่กฎหมายกำหนด ถามว่ากรณีนี้ทำได้ หรือไม่

การย้ายสถานประกอบกิจการอย่างเช่นลักษณะนี้ ไม่ถือเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 120 พนักงานปฏิเสธไม่ไปทำงานที่ใหม่ไม่ได้ หากไม่ไปอาจผิดกรณีฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง หรือขาดงานติดต่อกันเกิน 3 วันก็ได้ กลายเป็นมีความผิดตามมาตรา 119 ไม่มีสิทธิได้ค่าชดเชยได้

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2228/2545 จำเลยอุทธรณ์ประการแรกว่า การย้ายสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 จะต้องเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปในที่แห่งใหม่ มิใช่ย้ายไปสถานที่ที่จำเลยมีและใช้เป็นสถานที่ประกอบกิจการอยู่ก่อนแล้ว ในขณะที่ย้าย โจทก์นั้นเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 เป็นบทบัญญัติยกเว้นพิเศษให้นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบมากกว่าปกติ โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนั้น

จึงต้องแปลความโดยเคร่งครัด เมื่อพิเคราะห์ข้อความตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น” ย่อมหมายความรวมถึงสถานประกอบกิจการที่อื่น ซึ่งนายจ้างมีอยู่ก่อนแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากนายจ้างย่อมมีอำนาจในการบริหารงานที่จะสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานในสถานประกอบกิจการอื่น ๆ ของนายจ้างตามความเหมาะสมได้ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยมีคำสั่งปิดสำนักงานแผนกการขายที่กรุงเทพมหานคร ในวันที่ 1 มกราคม 2543 และย้ายพนักงานขายทั้งหมดไปทำงานที่หน่วยงานของจำเลยในจังหวัดภูเก็ต แม้ศาลแรงงานกลางมิได้ชี้ชัดว่าจำเลยมีสถานประกอบกิจการอยู่ที่จังหวัดภูเก็ตอยู่ก่อนแล้วก็ตาม แต่ก็ได้ความชัดจากคำเบิกความของโจทก์ว่า โจทก์เคยถูกจำเลยสั่งให้ไปช่วยทำงานที่สำนักงานของจำเลยสาขาภูเก็ตราวละประมาณ 1 เดือน ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยตั้งสถานประกอบกิจการขึ้นใหม่ที่จังหวัดภูเก็ต แสดงว่าขณะจำเลยสั่งย้ายโจทก์จำเลยมีสถานประกอบกิจการที่จังหวัดภูเก็ตอยู่ก่อนแล้ว จึงเป็นกรณีนายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างอีกแห่งหนึ่งที่มีอยู่แล้ว ไม่ใช่การย้ายสถานประกอบกิจการ ดังนั้น การที่จำเลยสั่งย้ายโจทก์ไปทำงานในสถานประกอบกิจการของจำเลยที่จังหวัดภูเก็ต จึงไม่เป็นกรณีที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 โจทก์ไม่มีสิทธิได้ค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

บทสรุปสังคาย การย้ายสถานประกอบกิจการเป็นสิทธิของนายจ้าง ที่จะดำเนินการได้ เพื่อความเหมาะสมในการประกอบกิจการ การย้ายแต่ละคราวย่อมมีผลกระทบต่อภาระการดำรงอยู่ของลูกจ้างไม่มากนักน้อย ในกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นผลกระทบต่อชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธไม่ขอย้ายตามไปยังสถานที่แห่งใหม่ก็ได้และกรณีนี้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นกรณีพิเศษให้กับลูกจ้างคนนั้นด้วย แม้นายจ้างไม่มีเจตนาเลิกจ้างก็ตาม 