



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

# นายจ้างใหม่ต้องรับใบ ทับสิทธิและหน้าที่



**การควบรวมกิจการ** หมายถึง กิจการตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของบริษัทให้ดีขึ้น จากประหยัดขนาดของการผลิต หรือขอบเขตการผลิต การได้ประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการวิจัย การพัฒนา การตลาด รวมทั้งการแก้ไขปัญหาทางการเงินและการปรับโครงสร้างของกิจการ

**การควบรวมกิจการที่มีผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคลในองค์กร** กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลก็จะต้องถูกปรับเปลี่ยนไปตามแนวทางของบริษัทผู้มาซื้อ โดยบริษัทผู้เข้ามาซื้อกิจการจะส่งผู้ดูแลเข้าไปกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด สำหรับผลกระทบต่อพนักงานของบริษัทที่ถูกซื้อจะได้รับสูงในแง่ของขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างมาก **ดังนั้น พนักงานในบริษัทที่ถูกซื้อจะต้องมั่นคงพยายามมองโลกในแง่ดี สิ่งที่สำคัญคือผู้ดูแลด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องส่งเสริมให้พนักงานพยายามเรียนรู้ธรรมชาติของผู้บริหารหรือพนักงานในบริษัทผู้เข้ามาซื้อ** และหรือยกเลิกการคิดทำการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับเปิดโอกาสตัวเองในการมองหางานใหม่เอาไว้ในกรณีที่ตัวพนักงานกับวัฒนธรรมองค์กรใหม่อาจไม่สามารถไปในแนวทางเดียวกันได้

**ในส่วนของกฎหมายแรงงาน** การควบ หรือรวมกิจการจะบัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2554) มาตรา 13 บัญญัติว่า “ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอนรับมรดก หรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป **และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ**” และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 บัญญัติว่า “นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกก็ได้ **เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย**” วรรคสุดท้ายบัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้”

**ประเด็นมีคำถามว่า** หากนายจ้างมีประกาศการควบรวมกิจการและมีข้อกำหนดว่าให้ลูกจ้าง หรือพนักงานคนใดไม่ประสงค์จะโอนไปเป็นลูกจ้าง หรือพนักงานกับบริษัทใหม่ ในแสดงเจตจำนงตอบรับการเป็นลูกจ้าง หรือพนักงานภายในระยะเวลาที่กำหนด มิฉะนั้นจะถูกเลิกจ้างนั้น ใช่ได้ หรือไม่

ประเด็นดังกล่าวนี้ได้ขึ้นสู่ศาลฎีกาและได้ตัดสินไว้เป็นบรรทัดฐานว่า **เป็นการกำหนดเงื่อนไขที่ขัดแย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงไม่มีผลบังคับ**

**เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7242-7254/2545** คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสืบสามว่าจำเลยทั้งสองต้องร่วมกันรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งสืบสาม เนื่องจากโจทก์ทั้งสืบสามถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13 บัญญัติว่า “ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอนรับมรดก หรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงโอน หรือควบกับนิติบุคคลใดสิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป **และให้**



นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ” บทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกออกจากการ หรือถูกไล่ออกสิทธิและผลประโยชน์ใดที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการโอนกิจการ หรือการควบรวมกิจการของนายจ้างตามกฎหมาย ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าจำเลยที่ 1 ได้จดทะเบียนควบรวมกิจการเข้ากับธนาคารซูมิโตโม จำกัด แล้วเปลี่ยนชื่อเป็นธนาคารซูมิโตโม มิตรชุย แบนกิ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป ผลของการควบรวมกิจการดังกล่าวมิใช่เป็นการเลิกกิจการของจำเลยที่ 1 แต่อย่างใด เพียงแต่จำเลยที่ 1 ต้องสิ้นสภาพไปโดยผลของการควบรวมกิจการกับธนาคารซูมิโตโม จำกัด อันเป็นนิติบุคคลอื่นเท่านั้นและเป็นผลให้จำเลยที่ 2 ต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการอันเกี่ยวกับลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคแรก บัญญัติไว้อีกด้วยโดยผลของกฎหมายดังกล่าวลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ย่อมต้องโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ในทันทีโดยอัตโนมัติ แม้จะไม่ได้แสดงเจตจำนงออกมาอย่างชัดแจ้งว่าประสงค์จะโอนไป

เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ก็ตาม ทั้งนี้นับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป เว้นแต่ลูกจ้างของจำเลยที่ 1 รายที่ได้แสดงความประสงค์อย่างชัดแจ้งว่าไม่ยินยอมโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ในกรณีเช่นนี้ก็ต้องถือว่าจำเลยที่ 1 ได้เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวเนื่องจากสภาพนิติบุคคลของจำเลยที่ 1 ได้หมดสิ้นไปเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งสืบสามได้แสดงเจตนาต่อจำเลยที่ 1 หรือจำเลยที่ 2 ว่า โจทก์ทั้งสืบสามไม่ประสงค์ที่จะโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 จึงต้องถือว่าโจทก์ทั้งสืบสามได้โอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 แล้วดังกล่าวข้างต้น การที่จำเลยที่ 1 ประกาศกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ที่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยที่ 2 ต้องแสดงเจตจำนงตอบรับการเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ภายในวันที่ 12 มีนาคม 2544 มิฉะนั้นจะถูกเลิกจ้างนั้น เป็นการกำหนดเงื่อนไขที่ขัดแย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมายข้างต้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงไม่มีผลบังคับ

คดีนี้โจทก์ทั้งสืบสามฟ้องเรียกค่าเสียหายจากจำเลยทั้งสอง โดยอ้างว่าจำเลยทั้งสองเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าโจทก์ทั้งสืบสามได้โอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 และจำเลยที่ 1 ได้สิ้นสภาพความเป็นนิติบุคคล ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 จำเลยที่ 1 จึงไม่อาจ จะกอนิติสัมพันธ์ใดๆ กับโจทก์ทั้งสืบสามตามที่โจทก์ทั้งสืบสามกล่าวอ้างอีก คดีจึงมีปัญหาคือต้องวินิจฉัยต่อไปเพียงว่าจำเลยที่ 2 ได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสืบสามหรือไม่ หากมีการเลิกจ้างจริง การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ แต่เนื่องจากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมายังไม่เพียงพอที่จะวินิจฉัยปัญหาดังกล่าว ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องสำหรับจำเลยที่ 1 ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วยในผล แต่ที่พิพากษายกฟ้องสำหรับจำเลยที่ 2 โดยวินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งสืบสามไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยที่ 2 นั้น ศาลฎีกาไม่เห็นฟ้องด้วย พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับจำเลยที่ 2 โดยให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงในปัญหาที่ว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสืบสามหรือไม่ หากมีการเลิกจ้าง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่และดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานต่อไปนอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

**บทสรุปส่งท้าย** การควบรวมกิจการเป็นทางลัดในการขยายธุรกิจ เพื่อการขยายการเจริญเติบโตแต่ก็อาจจะไม่พบว่าทุกธุรกิจจะประสบความสำเร็จหลังจากการควบรวมกิจการนี้ ดังนั้น องค์กรธุรกิจควรจะต้องให้ความสำคัญกับพนักงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบรวมกิจการ ให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับกิจการใหม่ หรือธุรกิจใหม่ได้ เพราะหากพนักงานสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ดีและรวดเร็วมากเท่าใดก็จะยิ่งประสบความสำเร็จในการแข่งขันในโลกไร้พรมแดนแห่งนี้มากขึ้นเท่านั้น 