

โอนสิทธิความเป็นนายจ้าง ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือไม่



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักการพิทักษ์บุคคล

บริษัท เอริคส์ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน)

การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง ย่อมเกิดขึ้นอยู่เสมอ ในแวดวงธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานและจำเป็นต้องมีการเคลื่อนย้ายแรงงานกันตามความเหมาะสมของแต่ละธุรกิจนั้น ยิ่งเป็นบริษัทใหญ่ๆ ที่มีบริษัทในเครืออยู่มากมาย การโอนย้ายลูกจ้างให้ไปสังกัดบริษัทใหม่ย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ เมื่อเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันแล้ว การที่นายจ้างจะโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลอื่นนั้น จำเป็นหรือไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน การโอนสิทธิในที่นี้จะต้องเป็นเรื่องโอนความเป็นนายจ้างจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งซึ่งมีผลทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างเดิมและลูกจ้างสิ้นสุดลงและลูกจ้างไปมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ซึ่งการโอนสิทธิเช่นนี้ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเสมอ

การที่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนนั้น เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 ซึ่งบัญญัติว่า “นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย หากคู่สัญญาทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้” เมื่อลูกจ้างตกลงโอนไปทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ สิทธิของลูกจ้างจะมีต่อนายจ้างใหม่อย่างไร ย่อมเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้างใหม่ ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างใหม่มักจะรับโอนลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม รวมไปถึงตกลงนับอายุงานต่อเนื่องให้ ซึ่งทั้งสองฝ่ายควรทำความเข้าใจให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในภายหลัง

กรณีการรับโอนลูกจ้างจากบริษัทหนึ่งโดยบริษัทนั้นยังคงตั้งอยู่ ลูกจ้างที่ไม่ตกลงโอนย้ายไปด้วยก็ยังคงทำงานอยู่กับบริษัทเดิมเช่นนั้นต่อไป จึงเห็นได้ว่าเป็นเพียงการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างเท่านั้น **ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลโดยมีการจดทะเบียนโอนกิจการ** กรณีการรับโอนดังกล่าวนี้จึงไม่อยู่ในบังคับของบทบัญญัติมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บริษัทผู้รับ

โอนจึงไม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้าง หากข้อตกลงในสัญญาโอนย้ายพนักงานภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ ที่นายจ้างใหม่ทำกับลูกจ้างที่โอนย้ายมาลดลงก็ใช้ได้ เช่น สิทธิในการเกษียณอายุงานของลูกจ้างลดลง ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติดังกล่าว แต่ทั้งนี้การโอนสิทธินั้นลูกจ้างต้องรับทราบและยินยอมด้วยแล้วเท่านั้น

มีคำถามว่า หากลูกจ้างปฏิเสธไม่ยินยอมโอนไปเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่น เช่น ไม่ไปรายงานตัวต่อนายจ้าง อย่างนี้ถือเป็นการจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือละทิ้งหน้าที่ **นายจ้างเลิกจ้างได้หรือไม่และเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแล้วหรือไม่**

มีคดีความอยู่เรื่องหนึ่ง โจทก์ (ลูกจ้าง) ทั้งสี่สำนวนฟ้องว่าจำเลย (นายจ้าง) ได้มีคำสั่งให้โจทก์ทั้งสี่ไปทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัท น. และบริษัท ป. ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของจำเลย โจทก์ทั้งสี่ไม่ยินยอมต่อมาจำเลยได้มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ กล่าวว่าโจทก์ทั้งสี่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งโอนย้าย จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าเป็นบริษัทในเครือของกลุ่มตลาดไทยเบฟ เมื่อกลุ่มการตลาดไทยเบฟเข้าซื้อหุ้นและบริหารกิจการของจำเลย ได้ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและบริหารงานของจำเลย โดยมีพนักงานจำเลยต้องโอนย้าย 144 คน รวมทั้งโจทก์ทั้งสี่ แต่ปรากฏว่ามีพนักงานที่ยอมทำการโอนย้าย 140 คน มีโจทก์ทั้งสี่ในคดีนี้เท่านั้นไม่ยอมรับการโอนย้าย การโอนย้ายเป็นอำนาจบริหารและจัดการโดยชอบของนายจ้าง พนักงานที่ถูกโอนย้ายยังคงได้รับเงินเดือนและตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม ไม่ใช่เป็นการกีดกันกีดกันโยกย้าย จึงไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างก็ชอบที่จะเลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษา การเลิกจ้างกรณีนี้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้จำเลยจ่ายเสียหายให้โจทก์ทั้งสี่จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 14420-14423/2553 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน พิเคราะห์แล้วเห็นว่า กรณีจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 หรือไม่ **จะต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นสำคัญว่ามีเหตุจำเป็น หรือสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างหรือไม่** เมื่อบริษัท น. และบริษัท ป. เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลย การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างส่งโอนย้ายโจทก์ทั้งสี่จากบริษัทจำเลยไปทำงานที่บริษัท น. และบริษัท ป. จึงเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง **จึงต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสี่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคหนึ่ง** เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าโจทก์ทั้งสี่ไม่ยินยอมไปทำงานที่บริษัท น. และบริษัท ป. จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่โดยโจทก์ทั้งสี่ไม่มีความผิด การเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุสมควร ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพิพากษายืน

บทสรุปสังคาย การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในกรณีการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างนี้ จะต้องได้รับความยินยอมพร้อมใจจากลูกจ้างก่อนเสมอ ดังที่กฎหมายแพ่งพาณิชย์ได้รับรองและคุ้มครองให้ และการโอนลูกจ้างกรณีนี้ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลโดยมีการจดทะเบียนโอนกิจการ การรับโอนลูกจ้างของบริษัทใหม่จึงไม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างเดิมก็ได้ อยู่ที่ข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างใหม่และลูกจ้าง