การเลิกจ้างด้วยเหตุเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาแทนคน

พรเทพ ทวีกาญจน์
ทนายความ

ปัจจุบันการพัฒนาของเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง การทำธุรกิจต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ประกอบการจะยังคงใช้วิธีการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการแบบเดิม ๆ อีกต่อไปไม่ได้ เพราะจะไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้คนในยุคดิจิตอลนี้ได้ การทำธุรกิจจากนี้ไปจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนด้วยการนำเอาเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เข้ามาทดแทนการใช้แรงงานคน ส่งผลกระทบให้คนใช้แรงงานหลากหลายอาชีพ หลายองค์กร หลายหน่วยงาน ต้องถูกเลิกจ้าง และทยอยหายไป จะเห็นได้อย่างชัดเจนในธุรกิจด้านการบริการวิทยุ และโทรทัศน์ สถาบันการเงิน ค้าส่งค้าปลีก งานประเภทเคาน์เตอร์เซอร์วิส เป็นต้น ซึ่งการเลิกจ้างเนื่องจากการนำเอาเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาทดแทนการใช้แรงงานของลูกจ้างนั้น

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดบทบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 และ 122 ไว้ว่า **ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุง หน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง** ห้ามมิให้นำมาตรา 17 วรรคสองมาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้าง ต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้า น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ด้วยมาตรา 122

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 121 และลูกจ้างนั้น ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวัน ต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้าย ต่อการทำงานครบหนึ่งปี สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกิน

ค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

ประเด็นมีคำถามว่า บริษัทมีนโยบายในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม จึงมีแผนงานจะปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร โดยการย้ายงานทรัพยากรบุคคล และบัญชีไปรวมไว้ที่ศูนย์กลางในต่างประเทศ ในการนี้ทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องมีการเลิกจ้างพนักงานที่ทำงานอยู่ในประเทศส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งย้ายไปประจำที่สำนักงานในต่างประเทศ ในกรณีดังกล่าวนี้อยากทราบว่าหากมีการเลิกจ้าง พนักงานที่ไม่ได้ไปทำงานต่างประเทศ การเลิกจ้างในกรณีนี้ จะเข้าข่ายการเลิกจ้างโดยใช้เครื่องจักรแทนพนักงาน ซึ่งบริษัทฯ จำเป็นจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ และมีข้อกฎหมายอื่นใดที่บริษัทฯ จะต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นพิเศษให้กับพนักงานหรือไม่

คำตอบมีอยู่ว่า การเลิกจ้างลูกจ้างตามบทบัญญัติมาตรา 121 วรรคหนึ่ง และมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นต้องเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อลดจำนวนลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องจากนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทดแทนการใช้แรงงานของลูกจ้าง ซึ่งนอกจากลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยพิเศษสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป แล้วแต่กรณีตามมาตรา 121 และตามมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับการปรับปรุงหน่วยงาน ได้แก่ การจัดวางรูปองค์การใหม่หรือจัดหน่วยงานใหม่ไม่ให้หน่วยงานแต่ละหน่วย ทำงานซ้ำซ้อนกันอันเป็นผลทำให้มีหน่วยงานน้อยลง การปรับปรุงกระบวนการผลิต ได้แก่ การลดขั้นตอนในการผลิตให้น้อยลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงในระบบการผลิตได้รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น การปรับปรุงการจำหน่าย ได้แก่ การเปลี่ยนวิธีการจำหน่าย สินค้าไปยังลูกค้าด้วยวิธีใด ๆ ก็ตามเพื่อให้การจำหน่ายสินค้ารวดเร็วขึ้น การปรับปรุงการบริการ ได้แก่ การใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งหุ่นยนต์มาใช้บริการแทนคนหรือใช้เครื่องอัตโนมัติให้ลูกค้าบริการตนเอง ซึ่งทั้งสี่กรณีต้องเป็นเหตุให้ใช้คนทำงานน้อยลง อันเนื่องมาจากนายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรเดิมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใด ๆ ก็ตาม ข้อเท็จจริงปรากฏว่าบริษัทย้ายงานทรัพยากรบุคคล และบัญชีไปรวมไว้ที่ศูนย์กลางในต่างประเทศ ทำให้บริษัทต้องเลิกจ้างพนักงานที่ทำงานอยู่ในประเทศส่วนหนึ่ง **การเลิกจ้างดังกล่าวจึงมิใช่การเลิกจ้างที่เกิด จากการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรภายในฝ่ายทรัพยากรบุคคล และบัญชี อีกทั้งไม่ใช่สาเหตุการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทดแทนการใช้แรงงานของ ลูกจ้างตามมาตรา 121 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1396/2548 ข้อบังคับดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์ในกรณีที่บริษัทจำเลยเลิกจ้างพนักงานโดยจ่ายค่าชดเชยพิเศษไว้ว่า ในกรณีที่บริษัทจะเลิกจ้างพนักงาน เพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ลดจำนวนพนักงานลง บริษัทจะจ่ายค่าชดเชยพิเศษ (ให้แก่พนักงาน) ค่าชดเชยพิเศษนี้เป็นข้อบังคับที่สอดคล้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง อันเป็นข้อบังคับที่กำหนดค่าชดเชยเป็นพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามปกติ การที่โจทก์จะได้รับค่าชดเชยพิเศษตามข้อบังคับดังกล่าวนั้น จะต้องเป็นกรณีที่บริษัทจำเลยปรับปรุงหน่วยงาน และการปรับปรุงนั้นเป็นเหตุอันเนื่องมาจากบริษัทจำเลย นำเครื่องจักรมาใช้หรือมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี **ซึ่งเป็นลักษณะของการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนกำลังคน แต่การปรับปรุงหน่วยงานของจำเลย ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนพนักงานลงโดยเลิกจ้างโจทก์นั้น มิใช่เกิดจากเหตุดังกล่าวข้างต้น** โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ จำนวน 70,861.50 บาท

บทสรุปส่งท้าย การเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อลดจำนวนลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องจากนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทดแทนการใช้แรงงานของลูกจ้าง ซึ่งนอกจากลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว **ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยพิเศษสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป** ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมาตรา 121 อีกส่วนหนึ่ง TPA news