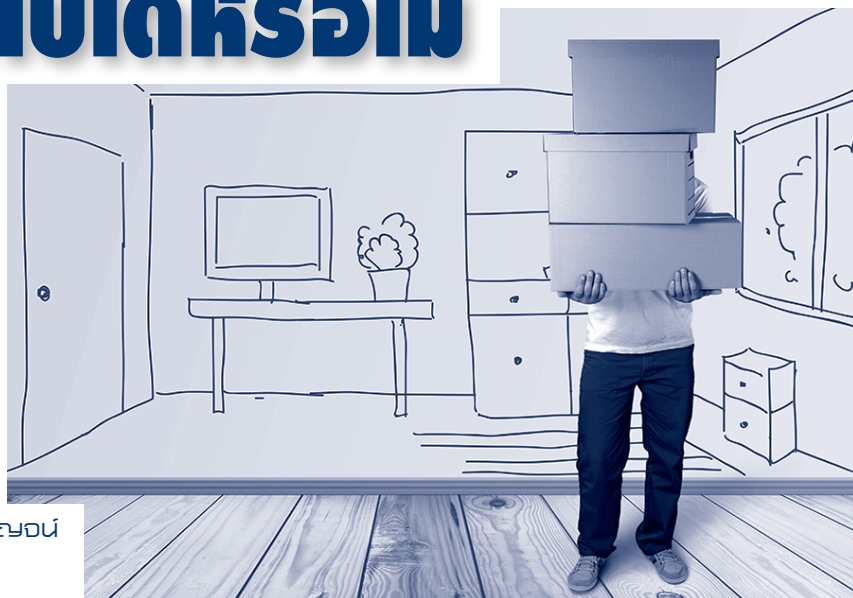


การย้ายสถานประกอบการ ลูกจ้างไม่ไปได้หรือไม่



พรเทพ ทวีกาญจน์
ทนายความ



แต่เดิมศาลฎีกาตีความว่า การย้ายสถานประกอบการตามมาตรา 120 นั้น ต้องเป็นการย้ายสถานประกอบการจากที่เดิมไปยังสถานที่แห่งใหม่ ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน **และไม่รวมถึงกรณีการย้ายไปรวมกับสาขาที่มีอยู่ก่อนแล้ว** แต่ต่อมาในทางปฏิบัติ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยว่าการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการจากสถานที่เดิม โดยสถานที่แห่งเดิมนั้นหยุดประกอบการไม่มีสภาพการทำงานใดๆ เหลือต่อไปแล้ว ให้การย้ายไปรวมกับสถานประกอบการของนายจ้างอื่นที่มีอยู่เดิม เป็นการย้ายตามความมาตรา 120 ด้วยเช่นกัน ซึ่งศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยไปในทำนองเดียวกันกับ แนวคำวินิจฉัยคณะกรรมการดังกล่าว



ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้างตามแนวทางดังกล่าว อีกทั้งเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในขั้นตอนการดำเนินการ ตั้งแต่เริ่มแรก คือ การแจ้งย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง การแจ้งความประสงค์ว่าไม่ย้ายตามไปสถานที่แห่งใหม่ของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างเห็นว่าการย้ายดังกล่าวทำให้ **ตนเองได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติ และครอบครัว** การที่นายจ้างเป็นผู้พิจารณาผลกระทบตามที่ลูกจ้างแจ้ง และถ้านายจ้างไม่เห็นด้วย จึงได้กำหนดขั้นตอนให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อพิจารณาวินิจฉัยอีกชั้นหนึ่ง เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยแล้ว นายจ้าง ลูกจ้าง ที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งสามารถยื่นอุทธรณ์ เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยต่อไปได้

การย้ายสถานประกอบการ ตามมาตรา 120 แบ่งได้เป็นสองลักษณะ คือ ย้ายไป ณ สถานที่แห่งใหม่ ต้องมีการปิดสถานที่แห่งเดิม และไปเปิดสถานที่แห่งใหม่ กับลักษณะที่สอง ปิดสถานที่เดิมแล้วย้ายไปสถานที่อื่นของนายจ้าง ซึ่งการย้ายดังกล่าวนี้ เป็นคนละส่วนกับการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ หรือย้ายงานลูกจ้าง เช่น ย้ายลูกจ้างแผนกผลิต ไปเป็นลูกจ้างในแผนกคลังสินค้าสาขาอื่น หรือย้ายผู้จัดการแผนกบุคคลสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ไปเป็นผู้จัดการแผนกบุคคลสาขาโรงงานที่เชียงใหม่ เป็นต้น การย้ายเช่นนี้ หากมิได้กลั่นแกล้งหรือทำให้สิทธิประโยชน์ค่าจ้าง สวัสดิการ

ลดลง และไม่ขัดต่อสภาพการจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะย้าย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมได้ (ฎีกาที่ 166-167/2546)

กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 เป็นกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะเปลี่ยนกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ ไปยังสถานประกอบกิจการใหม่ หรือสถานประกอบกิจการเดิม นายจ้างต้องประกาศแจ้งล่วงหน้า 30 วันให้ลูกจ้างทราบ เป็นการประกาศให้ลูกจ้างทราบว่า นายจ้างจะต้องย้ายสถานประกอบกิจการวันใด เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเตรียมตัว มิฉะนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน ถ้าลูกจ้างเห็นว่า การย้ายมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว และลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ประกอบกับลูกจ้างต้องมีหนังสือแจ้งนายจ้างภายใน 30 วัน นับแต่วันประกาศ ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดนับแต่วันย้าย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 118 ภายใน 7 วัน



คำพิพากษาฎีกาที่ 8759/2558 โจทก์ (ลูกจ้าง) มีบ้านอยู่ที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีระยะทางห่างจากอู่ปากน้ำ 3 กิโลเมตร และห่างจากอู่สายใต้ใหม่ 58 กิโลเมตร โดยโจทก์พักอาศัยอยู่กับพี่สาวที่มีอายุ 56 ปี ซึ่งเจ็บป่วยบ่อย และโจทก์ต้องดูแล เมื่อพิจารณาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ ที่จำเลยเปลี่ยนให้โจทก์จะต้องเริ่มต้นมาทำงาน โดยมาลงชื่อก่อนทำงานที่อู่สายใต้ใหม่ แล้วรับรถขับจากอู่สายใต้ใหม่ไปยังปลายทางที่อู่ปากน้ำ แล้วขับรถวนมาที่อู่สายใต้ใหม่ จึงจะกลับบ้านได้แล้ว แสดงว่าหากโจทก์ต้องทำงานตามที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการ จากอู่ปากน้ำไปที่อู่สายใต้ใหม่ ย่อมมีความลำบากและเสียเวลาในการเดินทางมากกว่าเดิม อันจะเป็นเหตุให้โจทก์มี

เวลาพักผ่อนน้อยลงกว่าเดิม และไม่มีเวลาดูแลครอบครัวเช่นเดิม เป็นการเพิ่มภาระ และก่อความเดือดร้อนแก่โจทก์หรือครอบครัว ถือได้ว่ามีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ ซึ่งเป็นลูกจ้างหรือครอบครัว

เมื่อนายจ้างปฏิเสธไม่จ่ายเงินชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานฯ เพื่อให้พิจารณาวินิจฉัยภายใน 30 วัน หากไม่ยื่นหรือไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน ลูกจ้างไม่มีสิทธินำคดีไปฟ้องศาลแรงงานได้

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์ชั้นฎีกาพิเศษที่ อช.4570-4571/2562 ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานฯ เพื่อให้พิจารณา และวินิจฉัย กรณีที่จำเลยไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 มาตรา 120 ก่อนภายใน 30 วัน นับแต่วันครบกำหนดจ่ายค่าชดเชยพิเศษดังกล่าว โจทก์จึงมิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง ดังนั้น โจทก์จึงไม่มีสิทธินำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานได้

บทสรุปสั่งท้าย เนื่องจากการย้ายมีผลกระทบต่อสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องดำเนินการสอบสวนถึงผลกระทบสำคัญ และพิจารณาวินิจฉัยถึงเหตุผลความจำเป็นถึงผลกระทบต่าง ๆ ถ้าลูกจ้างไม่ได้แสดงเหตุผลที่ชัดเจน นายจ้างอาจจะตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ชัดเจนโดยการพูดคุย เจาะ และรวบรวมพยานหลักฐานไว้ให้ชัดเจน แนวทางในการพิจารณาผล

กระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว เช่น ต้องหาที่อยู่ใหม่ มีเส้นทางในการเดินทางใหม่ ใช้เวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น ระยะทางเพิ่มขึ้น มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นต้องหาสถานที่เรียนให้บุตรใหม่ มีเวลานอนพักผ่อนน้อยลง ต้องตื่นนอนเร็วขึ้นหรือกลับถึงบ้านช้ากว่าเดิม รวมทั้งไม่มีเวลาดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว หากนายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้าง นายจ้างต้องใช้สิทธิ ในการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากลูกจ้าง เพื่อให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาคำร้อง หากนายจ้างไม่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือศาลแรงงานได้ตามลำดับต่อไป