



พรเทพ ทวีภักย์ธน

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ถือเป็นการเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้าง

การบริหารงานบุคคลในองค์กรแต่ละองค์กร สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันถือเป็นหลักปฏิบัติ หรือเป็นธรรมเนียมในการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งต้องทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่บทบัญญัติกำหนดไว้แต่เพียงว่า ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปจัดให้มีขึ้น แต่ก็ไม่ได้อำนาจสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 20 คนจะต้องจัดให้มีแต่อย่างใด บทบัญญัติมาตรานี้ไม่มีบทกำหนดโทษ คงบัญญัติไว้เป็นแนวปฏิบัติเท่านั้นในการจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นโดยปกตินายจ้างจะเป็นผู้กำหนดสภาพการจ้างต่างๆ แต่เพียงผู้เดียว เริ่มตั้งแต่จะให้ลูกจ้างทำงานหน้าที่ใด ตั้งแต่เวลาใดถึงเวลาใด จะจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการอย่างไร จะกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในการทำงานอย่างไร รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย ซึ่งการที่นายจ้างกำหนดเพียงฝ่ายเดียวนายจ้างก็อาจกำหนดด้วยความระมัดระวังปกป้องประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งอาจไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นที่พอใจของฝ่ายลูกจ้างได้ **กฎหมายจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะให้นายจ้างและตัวแทนของลูกจ้างได้มาพุดจาและจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง**

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น กฎหมายกำหนดให้ทำเป็นหนังสือ ดังนั้น ข้อตกลงที่กระทำด้วยวาจาหรือข้อตกลงโดยปริยายนั้น ไม่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายนี้ แต่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้ เพราะสัญญาจ้างแรงงานอาจจะเป็นหนังสือโดยวาจา หรือโดยปริยายก็ได้

ในกรณีที่เกิดปัญหาลูกจ้างว่าสถานประกอบการใด มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามบทบัญญัติมาตรานี้หรือไม่ **กฎหมายให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างจะต้องจัดให้มีขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ไปด้วย** โดยแท้จริงแล้วข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น นายจ้างกำหนดและแก้ไขเพิ่มเติมได้เพียงฝ่ายเดียว **การที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็จะทำให้นายจ้างไม่อาจแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างได้เนื่องจากต้องห้ามตามมาตรา 20 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518** ในขณะที่เดียวกันการแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างก็ต้องดำเนินการตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ด้วย





การแจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายลูกจ้างและมีการเจรจาทำความเข้าใจกับผู้แทนลูกจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงจะเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องนั้นๆ ได้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างได้ร่วมกันกำหนดก็ดี หรือข้อตกลงเกี่ยวกับการสภาพการจ้างที่กฎหมายให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ดี เมื่อใช้บังคับไปชั่วระยะเวลาหนึ่งก็จะมีผลไม่เหมาะสมที่จะใช้บังคับต่อไป หากทั้งสองฝ่ายประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลง ก็จะต้องดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบ ในกรณีนายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องระบุชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างไม่เกิน 7 คน หากเป็นฝ่ายลูกจ้างเป็นฝ่ายเรียกร้องต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและให้ลูกจ้างเลือกตัวแทนไม่เกิน 7 คน เป็นผู้แทนเข้าร่วมเจรจากับนายจ้าง

ปัญหามีว่าในกรณีที่นายจ้างย้ายพนักงานคนใดคนหนึ่ง โดยไม่ได้ลดเงินเดือน เพียงแต่มีการปรับย้ายตำแหน่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่ หากลูกจ้างไม่ยินยอม ถือเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของ

นายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ประเด็นปัญหาที่กล่าวนี้ ได้มีคดีขึ้นสู่ศาลมาแล้วและศาลฎีกาได้ตัดสินมาว่า **การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง** หากไม่เป็นคุณและลูกจ้างไม่ยินยอมด้วยแล้วเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นได้

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5073-5097/2546 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว สำหรับปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า จำเลยจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เงินสะสมและเงินสมทบแก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ หรือไม่นั้น เห็นว่าเมื่อแต่เดิมโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ เคยดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าผู้รักษาความปลอดภัยและผู้ควบคุมงานทั่วไปตามลำดับ ซึ่งเท่ากับเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน **การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ไปดำรงตำแหน่งเป็นเพียงยาม หรือผู้รักษาความปลอดภัยเท่านั้น จึงเป็นการลดตำแหน่งของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ คำสั่งของจำเลยแม้จะเป็นคำสั่งในการบริหารงานและมีลดค่าจ้างก็ตาม แต่ก็เป็นกรเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ โดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การที่โจทก์ที่**

๑ และที่ ๓ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยดังกล่าวจึงไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย หรือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบคำสั่งของนายจ้าง หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจिन ดังที่จำเลยอุทธรณ์ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ จำเลยจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เงินสะสมและเงินสมทบแก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางในส่วนขอของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

บทสรุปสังคาย การแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจะเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ เว้นแต่การแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นคุณยิ่งกว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ถ้าหากนายจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงและเห็นว่าไม่เป็นลักษณะที่เป็นคุณจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องและต้องมีตัวแทนแต่ละฝ่ายเข้าร่วมเจรจากับข้อสรุปร่วมกัน เมื่อมีความเห็นชอบร่วมกันแล้วจึงสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้