

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3539/2536

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52

ย่อ / หลักกฎหมาย

การที่จำเลยรับโจทก์ทั้งหกเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมาไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งนั้น ตลอดไป งานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่แผนกห้องผ้าหรือซักรีดและงานตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับต่ำสุดเป็นงานระดับเดียวกันไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานสามารถสับเปลี่ยนแผนกได้ จำเลยย้ายโจทก์ไปอยู่แผนกทำความสะอาดเพราะพนักงานรีดผ้าโดยเครื่องอัตโนมัติที่ติดตั้งใหม่ไม่ต้องใช้ความชำนาญมากและมีพนักงานจากบริษัทอื่นรับจ้างทำหน้าที่ดังกล่าวในค่าจ้างที่ถูกกว่า เป็นเรื่อง que จำเลยจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ของโจทก์ทั้งหกก็ได้ลดลงเมื่อย้ายแผนก และไม่ปรากฏว่าการที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกเป็นการกลั่นแกล้ง จึงไม่ถือเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้าง จำเลยมีอำนาจทำได้

คำพิพากษา

คดีทั้งหกสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 6 โจทก์ทั้งหกสำนวนฟ้องว่า โจทก์ทั้งหกเป็นลูกจ้างของจำเลยโดยสมัครทำงานตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ แผนกห้องผ้าจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ทั้งหกไปทำงานตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดทั่วไปแผนกแม่บ้าน อันเป็นคำสั่งที่เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยมิชอบด้วยกฎหมายและผิดสัญญาจ้างเพราะเป็นงานที่มีลักษณะต่ำกว่าที่ทำอยู่เดิม ขอให้จำเลยเพิกถอนคำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่และให้โจทก์ทั้งหกกลับทำงานตำแหน่งเดิม โดยให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งหก พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยทั้งหกสำนวนให้การว่า โจทก์ทั้งหกเป็นพนักงานประเภททั่วไประดับ 7 ไม่ใช่พนักงานผู้มีหน้าที่โดยเฉพาะเจาะจง เป็นพนักงานที่ใช้ฝีมือน้อยที่สุด มีหน้าที่ดูแลงานทั่วไป และงานอื่นๆที่จำเป็น โจทก์ทั้งหกมีหน้าที่ป้อนผ้าเข้าเครื่องรีดและพับผ้าที่ออกจากเครื่องรีดผ้า ต่อมาจำเลยซื้อเครื่องจักรใหม่มาใช้ในกิจการซึ่งเป็นเครื่องรีดผ้าและพับผ้าด้วยโดยอัตโนมัติ งานที่โจทก์ทั้งหกต้องทำจึงลดลง จำเลยจึงหมุนเวียนหน้าที่ของโจทก์ทั้งหกจากแผนกหนึ่งไปยังแผนกหนึ่งซึ่งเป็นงานในระดับเดียวกันรายได้ไม่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งเป็นอำนาจในการจัดการบริหารงานของจำเลยและไม่ขัดต่อสัญญาจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและข้อบังคับการทำงาน การหมุนเวียนหน้าที่ของโจทก์ทั้งหกดังกล่าวไม่ทำให้โจทก์ทั้งหกเสียหาย ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งหกอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "โจทก์ทั้งหกอุทธรณ์ว่าจำเลยมิได้ให้การปฏิเสธว่าโจทก์ทั้งหกสมัครงานกับจำเลยในตำแหน่งหน้าที่พนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ และจำเลยตกลงรับโจทก์เข้าทำงานในหน้าที่ดังกล่าว โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งดังกล่าวตั้งแต่ต้นไม่เคยถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของโจทก์ทั้งหกย่อมเป็นสภาพการจ้าง คำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่โจทก์ทั้งหกจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ และโจทก์ทั้งหกได้รับความเสียหาย พิเคราะห์แล้วเห็นว่า

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ไม่ปรากฏว่ามีสัญญาหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของโจทก์ทั้งหก แม้ตามสำเนาใบสมัครงานของโจทก์ที่ 1 โจทก์ที่ 2 โจทก์ที่ 3 และโจทก์ที่ 5 เอกสารหมาย จ.1, จ.3, จ.6 และ จ.10 ตามลำดับ จะระบุว่าโจทก์ที่ 1 สมัครทำงานในตำแหน่งพนักงานห้องซักผ้า โจทก์ที่ 2 โจทก์ที่ 3 และโจทก์ที่ 5 สมัครทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ก็ตาม ก็เป็นเรื่องโจทก์แสดงความสามารถจะทำงานในตำแหน่งดังกล่าวเท่านั้น ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ประกาศรับสมัครพนักงานในตำแหน่งดังกล่าวเมื่อจำเลยรับโจทก์ที่ 1 ที่ 2 ที่ 3 และที่ 5 เข้าทำงานและให้ทำงานในตำแหน่งงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ ก็ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ทำสัญญาว่าจะให้โจทก์ทั้งสี่ดังกล่าวทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่อย่างเดียว เช่นเดียวกับเมื่อจำเลยรับโจทก์ที่ 4 และโจทก์ที่ 6 เข้าทำงาน โดยเฉพาะโจทก์ที่ 4 และโจทก์ที่ 6 นั้นเมื่อสมัครเข้าทำงานกับจำเลยก็มีได้ระบุว่าขอทำงานในตำแหน่งใดแผนกใดดังสำเนาใบสมัครเอกสารหมาย จ.8 และ จ.13 ตามลำดับ ดังนั้นการที่จำเลยจะรับโจทก์ทั้งหกเข้าทำงานและให้ทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมา ก็ไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดไป นอกจากนั้นงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่แผนกห้องผ้าหรือซักรีดและตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด แผนกทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับ 7 ซึ่งเป็นพนักงานระดับต่ำสุดของจำเลยและเป็นพนักงานที่ใช้ฝีมือน้อยที่สุด ดังปรากฏในคู่มือสำหรับพนักงานของจำเลยเอกสารหมายเลข.1 แสดงว่า งานของทั้งสองแผนกอยู่ในระดับเดียวกัน และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานในแผนกหนึ่งย่อมสามารถสับเปลี่ยนไปทำงานอีกแผนกหนึ่งได้ เหตุที่จำเลยย้ายโจทก์ไปอยู่แผนกทำความสะอาดก็เพราะพนักงานรีดผ้าโดยเครื่องรีดและพับผ้าอัตโนมัติที่จำเลยติดตั้งใหม่ไม่ต้องการความชำนาญมากดังแต่ก่อนและมีพนักงานจากบริษัทอื่นรับจ้างจำเลยทำหน้าที่ดังกล่าว โดยจำเลยเสียค่าจ้างเพียงคนละ 3,000 บาท ถึง 4,000 บาท ต่อเดือน ส่วนโจทก์ทั้งหกได้รับเงินเดือนเฉลี่ยต่ำสุด 6,000 บาท สูงสุด 12,000 บาท เห็นได้ว่า เป็นเรื่องที่จำเลยจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่ายของจำเลย ส่วนค่าจ้างและผลประโยชน์ต่าง ๆ ของโจทก์ทั้งหกเมื่อย้ายไปอยู่แผนกทำความสะอาดก็ได้ลดลงกว่าเดิม ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงที่สื่อแสดงให้เห็นว่า ที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกไปอยู่แผนกทำความสะอาดนี้เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งหก จากข้อเท็จจริงต่าง ๆ ดังได้กล่าวมา ศาลฎีกาเห็นว่า การที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกจากแผนกห้องผ้าหรือซักรีดไปอยู่แผนกทำความสะอาดนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้างของโจทก์ทั้งหก จำเลยมีอำนาจกระทำได้ไม่ถือว่าโจทก์ทั้งหกได้รับความเสียหาย ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 811-818/2529ระหว่างนางมานิตย์ ม่วงศรี กับพวก โจทก์บริษัทแสวงหวิอุตสาหกรรมจักรกล จำกัด จำเลย ที่โจทก์ทั้งหกอ้างมาในอุทธรณ์ข้อเท็จจริงไม่ตรงกับคดีนี้ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งหกฟังไม่ขึ้น"พิพากษายืน ดูฉบับย่อฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3539/2536นาง ฤดี กลางบุรี กับพวกโจทก์บริษัท โรงแรม โอเรียนเต็ล (ประเทศไทย) จำกัดจำเลย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ม. 20การที่จำเลยรับโจทก์ทั้งหกเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมาไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งนั้น ตลอดไป งานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่แผนกห้องผ้าหรือซักรีดและงานตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับต่ำสุดเป็นงานระดับเดียวกันไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานสามารถสับเปลี่ยนแผนกได้ จำเลยย้ายโจทก์ไปอยู่แผนก

ทำความสะอาดเพราะพนักงานรีดผ้าโดยเครื่องอัตโนมัติที่ติดตั้งใหม่ไม่ต้องใช้ความชำนาญมาก และมีพนักงานจากบริษัทอื่นรับจ้างทำหน้าที่ดังกล่าวในค่าจ้างที่ถูกกว่า เป็นเรื่องที่จำเลยจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ของโจทก์ทั้งหกก็ได้ลดลงเมื่อย้ายแผนก และไม่ปรากฏว่าการที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกเป็นการกลั่นแกล้ง จึงไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จำเลยมีอำนาจทำได้คดีทั้งหกสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 6 โจทก์ทั้งหกสำนวนฟ้องว่า โจทก์ทั้งหกเป็นลูกจ้างของจำเลยโดยสมัครทำงานตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ แผนกห้องผ้าจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ทั้งหกไปทำงานตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดทั่วไปแผนกแม่บ้าน อันเป็นคำสั่งที่เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยมิชอบด้วยกฎหมายและผิดสัญญาจ้างเพราะเป็นงานที่มีลักษณะต่ำกว่าที่ทำอยู่เดิม ขอให้จำเลยเพิกถอนคำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่และให้โจทก์ทั้งหกกลับทำงานตำแหน่งเดิม โดยให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งหก พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จจำเลยทั้งหกสำนวนให้การว่า โจทก์ทั้งหกเป็นพนักงานประเภททั่วไประดับ 7 ไม่ใช่พนักงานผู้มีหน้าที่โดยเฉพาะเจาะจง เป็นพนักงานที่ใช้ฝีมือน้อยที่สุด มีหน้าที่ดูแลงานทั่วไป และงานอื่น ๆ ที่จำเป็น โจทก์ทั้งหกมีหน้าที่ป้อนผ้าเข้าเครื่องรีดและพับผ้าที่ออกจากเครื่องรีดผ้า ต่อมาจำเลยซื้อเครื่องจักรใหม่มาใช้ในกิจการซึ่งเป็นเครื่องรีดผ้าและพับผ้าด้วยโดยอัตโนมัติ งานที่โจทก์ทั้งหกต้องทำจึงลดลง จำเลยจึงหมุนเวียนหน้าที่ของโจทก์ทั้งหกจากแผนกหนึ่งไปยังแผนกหนึ่งซึ่งเป็นงานในระดับเดียวกันรายได้ไม่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งเป็นอำนาจในการจัดการบริหารงานของจำเลย และไม่ขัดต่อสัญญาจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและข้อบังคับการทำงาน การหมุนเวียนหน้าที่ของโจทก์ทั้งหกดังกล่าวไม่ทำให้โจทก์ทั้งหกเสียหาย ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งหกอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "โจทก์ทั้งหกอุทธรณ์ว่าจำเลยมิได้ให้การปฏิเสธว่าโจทก์ทั้งหกสมัครงานกับจำเลยในตำแหน่งหน้าที่พนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ และจำเลยตกลงรับโจทก์เข้าทำงานในหน้าที่ดังกล่าว โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งดังกล่าวตั้งแต่ต้นไม่เคยถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของโจทก์ทั้งหกย่อมเป็นสภาพการจ้าง คำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ทั้งหกจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ และโจทก์ทั้งหกได้รับความเสียหาย พิเคราะห์แล้วเห็นว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ไม่ปรากฏว่ามีสัญญาหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของโจทก์ทั้งหก แม้ตามสำเนาใบสมัครงานของโจทก์ที่ 1 โจทก์ที่ 2 โจทก์ที่ 3 และโจทก์ที่ 5 เอกสารหมาย จ.1, จ.3, จ.6 และ จ.10 ตามลำดับ จะระบุว่าโจทก์ที่ 1 สมัครทำงานในตำแหน่งพนักงานห้องซักผ้า โจทก์ที่ 2 โจทก์ที่ 3 และโจทก์ที่ 5 สมัครทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ก็ตาม ก็เป็นเรื่องโจทก์แสดงความสามารถจะทำงานในตำแหน่งดังกล่าวเท่านั้น ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ประกาศรับสมัครพนักงานในตำแหน่งดังกล่าวเมื่อจำเลยรับโจทก์ที่ 1 ที่ 2 ที่ 3 และที่ 5 เข้าทำงานและให้ทำงานในตำแหน่งงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ ก็ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ทำสัญญาว่าจะให้โจทก์ทั้งหกดังกล่าวทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่อย่างเดียว เช่นเดียวกับเมื่อจำเลยรับโจทก์ที่ 4 และโจทก์ที่ 6 เข้าทำงาน โดยเฉพาะโจทก์ที่ 4 และโจทก์ที่ 6 นั้นเมื่อสมัครเข้าทำงานกับจำเลยก็ได้ระบุว่าขอทำงานในตำแหน่งใด แผนกใดดังสำเนาใบสมัครเอกสารหมาย จ.8 และ จ.13 ตามลำดับ ดังนั้นการที่จำเลยจะรับโจทก์ทั้งหกเข้าทำงานและให้ทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมา ก็ไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งพนักงาน

รีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดไป นอกจากนี้งานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่แผนกห้องผ้าหรือ ซักรีดและตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด แผนกทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับ 7 ซึ่งเป็นพนักงานระดับต่ำสุดของจำเลยและเป็นพนักงานที่ใช้ฝีมือน้อยที่สุด ดังปรากฏในคู่มือสำหรับพนักงานของจำเลยเอกสารหมายเลข.1 แสดงว่า งานของทั้งสองแผนกอยู่ในระดับเดียวกัน และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานในแผนกหนึ่งย่อมสามารถสับเปลี่ยนไปทำงานอีกแผนกหนึ่งได้ เหตุที่จำเลยย้ายโจทก์ไปอยู่แผนกทำความสะอาดก็เพราะพนักงานรีดผ้าโดยเครื่องรีดและพับผ้าอัตโนมัติที่จำเลยติดตั้งใหม่ไม่ต้องใช้ความชำนาญมากดังแต่ก่อนและมีพนักงานจากบริษัทอื่นรับจ้างจำเลยทำหน้าที่ดังกล่าว โดยจำเลยเสียค่าจ้างเพียงคนละ 3,000 บาท ถึง 4,000 บาท ต่อเดือน ส่วนโจทก์ทั้งหกได้รับเงินเดือนเฉลี่ยต่ำสุด 6,000 บาท สูงสุด 12,000 บาท เห็นได้ว่า เป็นเรื่องที่จำเลยจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่ายของจำเลย ส่วนค่าจ้างและผลประโยชน์ต่าง ๆ ของโจทก์ทั้งหกเมื่อย้ายไปอยู่แผนกทำความสะอาดก็ได้ลดลงกว่าเดิม ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงที่สื่อแสดงให้เห็นว่า ที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกไปอยู่แผนกทำความสะอาดนี้เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งหก จากข้อเท็จจริงต่าง ๆ ดังได้กล่าวมา ศาลฎีกาเห็นว่า การที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกจากแผนกห้องผ้าหรือซักรีดไปอยู่แผนกทำความสะอาดนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้างของโจทก์ทั้งหก จำเลยมีอำนาจกระทำได้ไม่ถือว่าโจทก์ทั้งหกได้รับความเสียหาย ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 811-818/2529ระหว่างนางมานิตย์ ม่วงศรี กับพวก โจทก์บริษัทแสงทวีอุตสาหกรรมจักรกล จำกัด จำเลย ที่โจทก์ทั้งหกอ้างมาในอุทธรณ์ข้อเท็จจริงไม่ตรงกับคดีนี้ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งหกฟังไม่ขึ้น"พิพากษายืน(ชวลิต พรายภู-ปรีชา ธนानันท์-สมมาตร พรหมานุกุล)แหล่งที่มา

สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการแผนกหมายเลขคดีคำศาลฎีกาหมายเลขคดีคำศาลชั้นต้นหมายเลขคดีแดงศาลชั้นต้นหมายเลขเหตุคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3539-2544/2536 ที่เขียนหมายเหตุนี้วินิจฉัยเรื่องการโยกย้ายลูกจ้าง ซึ่งมีข้อพิจารณาดังนี้ 1. การโยกย้ายคืออะไร คือการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างเปลี่ยนตำแหน่งงาน หน้าที่งานลักษณะงาน หรือสถานที่ทำงาน 1.1 เปลี่ยนตำแหน่ง เช่น เปลี่ยนจากผู้จัดการฝ่ายกฎหมายเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล 1.2 เปลี่ยนหน้าที่งาน เช่น เปลี่ยนจากพนักงานบัญชีเป็นพนักงานการเงิน 1.3 เปลี่ยนลักษณะงาน เช่น เปลี่ยนจากทำงานผลิตในโรงงานมาทำงานเป็นพนักงานในสำนักงาน 1.4 เปลี่ยนสถานที่ทำงาน เช่น ย้ายจากโรงงานที่บางปูจังหวัดสมุทรปราการ ไปทำที่โรงงานบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาข้อสังเกต ต้องเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากแห่งหนึ่งไปยังสถานที่อีกแห่งหนึ่ง หากย้ายจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ซึ่งยังอยู่ในสถานที่แห่งเดียวกัน ไม่ถือว่าย้าย การย้ายต้อง ไม่ใช่เปลี่ยนนายจ้าง หากเปลี่ยนนายจ้างเป็นการโอน มิใช่ย้าย กล่าวโดยสรุปคือ เปลี่ยนหน้าที่การงานแต่อยู่กับนายจ้างเดิม เป็นย้าย เปลี่ยนนายจ้างใหม่ เป็นโอน2. การโยกย้ายเป็นอำนาจบริหารของนายจ้าง ศาลฎีกาวินิจฉัยไว้เป็นบรรทัดฐานหลายเรื่องว่าการแต่งตั้งโยกย้าย ตลอดจนการให้ความดีความชอบแก่ลูกจ้างนั้น เป็นอำนาจบริหารของนายจ้างที่จะบริหารงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถของนายจ้างเพื่อให้กิจการของนายจ้างบรรลุผลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเกิดผลประโยชน์แก่กิจการของนายจ้างมากที่สุด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2956/2526, 255/2528, 723/2528 และ 2823/2531)3. ผู้มีสิทธิสั่งโยกย้าย คือนายจ้าง แต่ในทางปฏิบัตินี้นายจ้างมักจะมอบอำนาจดังกล่าวนี้ให้แก่ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างาน การมอบอำนาจนั้นอาจทำเป็นหนังสือมอบอำนาจ แต่ส่วนใหญ่มักเขียนมอบไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน4. เหตุในการสั่งโยกย้าย เรื่องเหตุ

ที่จะส่งโยกย้ายนี้ กฎหมายมิได้บัญญัติไว้ จึงเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะส่งย้ายเมื่อใดก็ได้ ไม่ว่าจะมีเหตุหรือไม่ก็ได้ ตามที่นายจ้างเห็นสมควร สรุปลักษณะคือ ย้าย หรือไม่ อยู่ที่ความต้องการ หรือความจำเป็นของนายจ้าง 5. หลักเกณฑ์ในการโยกย้าย หลักเกณฑ์ในการโยกย้ายนั้น กฎหมายมิได้บัญญัติไว้ แต่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยวางแนวไว้ และปัจจุบันมีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 14) ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 สิงหาคม 2536 เป็นต้นมาได้แก้ไขข้อ 47(3) เดิม เป็นข้อ 47(4)ในปัจจุบันโดยเพิ่มข้อความว่า "และเป็นธรรม" ไปด้วย ซึ่งสรุปแล้วการโยกย้ายนั้นมีหลักเกณฑ์ดังนี้ 1. ตำแหน่งใหม่ต้องไม่ต่ำกว่าเดิม 2. ค่าจ้างต้องไม่ต่ำกว่าเดิม 3. ต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม 5.1 ตำแหน่ง ต่ำกว่าเดิมหรือไม่ มีข้อพิจารณาดังนี้ 5.1.1 พิจารณาจากโครงสร้างอัตราของนายจ้าง ซึ่งจะมีการจำแนกเทียบตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ 5.1.2 พิจารณาจากลักษณะงาน หากเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เป็นพิเศษถ้าย้ายไปตำแหน่งที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถพิเศษถือว่าต่ำกว่าเดิม คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 811-818/2529 วินิจฉัยว่า "เดิมโจทก์อยู่ฝ่ายช่างและฝ่ายผลิต แต่จำเลยให้โจทก์ไปทำงานแผนกทำความสะอาด นั้น เห็นว่า ตำแหน่งเดิมต้องอาศัยความรู้ความสามารถหรือความชำนาญพิเศษ ส่วนงานแผนกทำความสะอาดนั้นไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถเช่นนั้น แม้นายจ้างจะมีสิทธิสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของลูกจ้างได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นแก่สภาพแห่งงานของนายจ้างแต่เมื่อตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ต่ำกว่าตำแหน่งหน้าที่เดิม จึงเป็นการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานที่เป็นไปโดยไม่สมควร การกระทำของจำเลยถือว่าการประพฤติดิสัยภาพการจ้าง เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ 5.2 ค่าจ้าง ต่ำกว่าเดิมหรือไม่ ให้ถือ ค่าจ้างปกติ ไม่รวมรายได้พิเศษ เช่น ค่าคอมมิชชั่น (ค่าเปอร์เซ็นต์การขาย) ค่าล่วงเวลาเงินที่ตอบแทนเป็นพิเศษ เช่น เบี้ยกันดาร ค่ากะดึก ค่ายังชีพต่างจังหวัด ค่าอาหาร ค่าพาหนะ เป็นต้น 5.3 ต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม การย้ายจะเป็นธรรมหรือไม่ ต้องพิจารณาถึง 5.3.1 ความจำเป็นของนายจ้าง 5.3.2 ความสุจริต หากนายจ้างมีความจำเป็นต้องย้ายลูกจ้างนั้นไปทำงานที่แผนกอื่นหรือสถานที่อื่น เช่น ลูกจ้างนั้นมีความรู้ด้านนั้น ลูกจ้างอีกแผนกหนึ่งขาด หรืองานที่แผนกอื่นเพิ่มขึ้นโดยไม่ได้มีเจตนาถ่วงถ่วงลูกจ้างนั้นแม้การย้ายนั้นจะทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนก็ต้องถือว่าการย้ายที่เป็นธรรม ถ้านายจ้างไม่มีความจำเป็นต้องย้าย แต่ไม่พอใจลูกจ้างบางคนจึงย้ายเพื่อถ่วงถ่วงให้ลูกจ้างนั้นเดือดร้อน ถือว่าการย้ายที่ไม่เป็นธรรม 6. เมื่อนายจ้างออกคำสั่งย้ายลูกจ้างโดยชอบแล้ว ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ลูกจ้างจะอ้างความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้างมาลบล้างคำสั่งของนายจ้างไม่ได้ เช่น 6.1 งานหนักกว่าเดิม ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้เต็มเวลาและเต็มความสามารถ แม้งานจะมากหรือน้อยกว่าเดิม ลูกจ้างจะปฏิเสธไม่ยอมทำไม่ได้ 6.2 สวัสดิการด้อยกว่า ลูกจ้างอ้างไม่ได้ เพราะมิใช่ค่าจ้างและตำแหน่งเรื่องสวัสดิการนี้แต่ละแห่งอาจไม่เท่ากัน จึงมีสิทธิได้รับตามที่แต่ละแห่งมีเท่านั้น 6.3 ไม่สะดวกในการเดินทาง เป็นเรื่องความจำเป็นของลูกจ้างซึ่งแต่ละคนก็ล้วนแต่มีข้ออ้างทั้งสิ้นจึงใช้อ้างเพื่อลบล้างคำสั่งนายจ้างไม่ได้ 6.4 ศักดิ์ศรีด้อยกว่า เช่น เดิมเป็นผู้จัดการโรงงานมีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก ถูกย้ายมาเป็นผู้จัดการฝ่ายกฎหมายซึ่งมีผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยคน จึงคิดเอาเองว่าถูกลดศักดิ์ศรีเป็นเรื่องความรู้สึกของลูกจ้างจะยกขึ้นอ้างไม่ได้ 6.5 ไม่ถนัดงานใหม่ อ้างไม่ได้เพราะเมื่อฝึกฝนทำงานไปนานเข้าก็ย่อมมีความถนัดขึ้นเอง 6.6 ไม่ชอบงานใหม่ ลูกจ้างนั้นมีหน้าที่ต้องทำงานตามที่นายจ้างสั่ง จึงไม่มีสิทธิเลือกงาน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 255/2528 วินิจฉัยว่า "การกำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่เป็นอำนาจของนายจ้างและของผู้บังคับบัญชาที่จะสั่งตามความจำเป็นและตามสมควรแก่กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิเลือกเวลาทำงานได้"

ตามความพอใจของตนเอง 6.7 คนได้แสดงเจตนาไว้ตอนสมัครงาน แม้ลูกจ้างจะแสดงเจตนาไว้ตอนสมัครงานหรือแสดงความถนัดของตนไว้ แต่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยไม่มีข้อตกลงว่าจะจ้างลูกจ้างเฉพาะงานตามที่แสดงเจตนาไว้ นายจ้างก็มีสิทธิย้ายลูกจ้างได้ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2859/2526 วินิจฉัยว่า "การที่ลูกจ้างแจ้งความชำนาญหรือความถนัดของตนในการสมัครงานและนายจ้างมีคำสั่งรับลูกจ้างเข้าทำงานในแผนกใดแล้ว ไม่เป็นการผูกพันนายจ้างที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานในแผนกนั้นตลอดไป หากต่อมามีความจำเป็นมีความเหมาะสมนายจ้างมีอำนาจย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกอื่นในบริษัทเดียวกันโดยลูกจ้างคงได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิมได้" คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3539-3544/2536 วินิจฉัยโดยสรุปว่า"แม้ใบสมัครงานของโจทก์ทั้งหกได้แสดง ความประสงค์จะทำงานในตำแหน่งใด แต่เมื่อจำเลยรับโจทก์เข้าทำงานโดยไม่มีข้อผูกพันว่าจะให้โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งนั้นตลอดไป จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกไปทำงานที่แผนกอื่นซึ่งเป็นงานระดับเดียวกัน โดยไม่ได้ลดค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่โจทก์ทั้งหกได้รับ จำเลยมีอำนาจทำได้"สรุปแล้ว เมื่อนายจ้างมีคำสั่งย้ายโดยชอบแล้ว ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ลูกจ้างจะอ้างความต้องการความจำเป็นส่วนตัวของลูกจ้างมาลบล้างคำสั่งของนายจ้างไม่ได้ ทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นอำนาจของนายจ้างตามกฎหมาย แต่การย้ายที่จะมีผลดีต่อนายจ้างนั้นจะต้องย้ายคนไปทำงานให้เหมาะสมแก่งาน จึงจะเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง หากย้ายคนไปทำงานที่เขาไม่ถนัดไม่ชำนาญไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพให้ทำงานหนักเกินไป แยกลูกจ้างจากครอบครัวย้ายไปที่ห่างไกลเดินทางลำบากย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลงผลงานจะตกต่ำลงเป็นผลเสียหายแก่นายจ้างในที่สุด7. การฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายจะมีผลอย่างไร 7.1 หากการฝ่าฝืนนั้นทำให้นายจ้างเสียหายมาก ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ในกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47(4)นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3572/2525, 2730/2526, 3129/2527) 7.2 หากการฝ่าฝืนนั้นทำให้นายจ้างเสียหายไม่มาก ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ ถ้าครบ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามข้อ 47(5) ถ้ายังไม่ครบ 3 วันทำงานลงโทษเตือนเป็นหนังสือได้ ยังเลิกจ้างไม่ได้ หากเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย8. กรณีที่ห้ามโยกย้ายลูกจ้าง มี 2 กรณี 8.1 การห้ามย้ายลูกจ้างตามกฎหมาย ซึ่งแบ่งเป็น 2 กรณี 8.1.1 ห้ามย้ายในระหว่างเจรจาตกลง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 บัญญัติว่า"เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึง มาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการ สหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง" หลักเกณฑ์ของกฎหมาย 1) ช่วงระหว่างเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 2) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือ โยกย้าย ลูกจ้างที่เกี่ยวกับข้อเรียกร้องข้อสังเกต 1) การโยกย้ายต้องเป็นการโยกย้ายผิดปกติ หากเป็นการโยกย้ายตามปกติของฤดูโยกย้าย นายจ้างสามารถโยกย้ายได้ ไม่ต้องห้าม(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2234/2528) 2) การเลื่อนตำแหน่งจนเป็นเหตุต้องไปทำงานที่อื่นไม่ถือว่าเป็นการโยกย้าย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2392/2526) 8.1.2 การโยกย้ายกรรมการลูกจ้างอันเป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการ

ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน"ข้อสังเกต 1) การย้ายของนายจ้างต้องขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง เช่น กรรมการลูกจ้างทำงานอยู่กรุงเทพมหานครนายจ้างย้ายไปทำงานที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งทำให้ยากต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างที่กรุงเทพมหานคร แต่หากย้ายไปที่ไม่ห่างไกล กรรมการลูกจ้างนั้นสามารถเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่กรรมการลูกจ้างได้ไม่ถือว่าขัดขวางการปฏิบัติงานของกรรมการลูกจ้าง 2) กฎหมายมิได้ห้ามโดยเด็ดขาด แต่นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อน เมื่อได้รับอนุญาตนายจ้างก็สามารถย้ายได้ 3) นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 52 มีความผิดตามมาตรา 143 ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ 8.2 การห้ามย้ายลูกจ้างตามข้อตกลงคือกรณีที่นายจ้างทำสัญญาจ้างหรือทำข้อตกลงกับลูกจ้างผูกพันว่าจะจ้างลูกจ้างนั้นในตำแหน่งใดตลอดไปโดยไม่โยกย้าย เช่น บริษัท ก. ทำสัญญาจ้างนายดำ เป็นที่ปรึกษากฎหมายของบริษัท ก. มีกำหนด 5 ปีโดยจะไม่ย้ายไปตำแหน่งอื่น กรณีเช่นนี้บริษัท ก. จะย้ายนายดำไม่ได้ ในทางปฏิบัติกรณีเช่นนี้มีน้อยมาก สรุปแล้ว การโยกย้ายเป็นอำนาจของนายจ้าง หากนายจ้างไม่มีข้อตกลงพิเศษกับลูกจ้างแล้ว นายจ้างย่อมมีสิทธิย้ายลูกจ้างได้และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น มิฉะนั้นอาจถูกลงโทษได้ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองศรีคำพิพากษา: คดีทั้งหกสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 6 โจทก์ทั้งหกสำนวนฟ้องว่า โจทก์ทั้งหกเป็นลูกจ้างของจำเลยโดยสมัครทำงานตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ แผนกห้องผ้าจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ทั้งหกไปทำงานตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดทั่วไปแผนกแม่บ้าน อันเป็นคำสั่งที่เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยมีขอบด้วยกฎหมายและผิดสัญญาจ้างเพราะเป็นงานที่มีลักษณะต่ำกว่าที่ทำอยู่เดิม ขอให้จำเลยเพิกถอนคำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่และให้โจทก์ทั้งหกกลับทำงานตำแหน่งเดิม โดยให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งหก พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จจำเลยทั้งหกสำนวนให้การว่า โจทก์ทั้งหกเป็นพนักงานประเภททั่วไประดับ 7 ไม่ใช่พนักงานผู้มีหน้าที่โดยเฉพาะเจาะจง เป็นพนักงานที่ใช้ฝีมือน้อยที่สุด มีหน้าที่ดูแลงานทั่วไป และงานอื่น ๆ ที่จำเป็น โจทก์ทั้งหกมีหน้าที่ป้อนผ้าเข้าเครื่องรีดและพับผ้าที่ออกจากเครื่องรีดผ้า ต่อมาจำเลยซื้อเครื่องจักรใหม่มาใช้ในกิจการซึ่งเป็นเครื่องรีดผ้าและพับผ้าด้วยโดยอัตโนมัติ งานที่โจทก์ทั้งหกต้องทำจึงลดลง จำเลยจึงหมุนเวียนหน้าที่ของโจทก์ทั้งหกจากแผนกหนึ่งไปยังแผนกหนึ่งซึ่งเป็นงานในระดับเดียวกันรายได้ไม่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งเป็นอำนาจในการจัดการบริหารงานของจำเลย และไม่ขัดต่อสัญญาจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและข้อบังคับการทำงาน การหมุนเวียนหน้าที่ของโจทก์ทั้งหกดังกล่าวไม่ทำให้โจทก์ทั้งหกเสียหาย ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งหกอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "โจทก์ทั้งหกอุทธรณ์ว่าจำเลยมิได้ให้การปฏิเสธว่าโจทก์ทั้งหกสมัครงานกับจำเลยในตำแหน่งหน้าที่พนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ และจำเลยตกลงรับโจทก์เข้าทำงานในหน้าที่ดังกล่าว โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งดังกล่าวตั้งแต่ต้นไม่เคยถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของโจทก์ทั้งหกย่อมเป็นสภาพการจ้าง คำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ทั้งหกจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ และโจทก์ทั้งหกได้รับความเสียหาย พิเคราะห์แล้วเห็นว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ไม่ปรากฏว่ามีสัญญาหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของโจทก์ทั้งหก แม้ตามสำเนาใบสมัครงานของโจทก์ที่ 1 โจทก์ที่ 2 โจทก์ที่ 3 และโจทก์ที่ 5 เอกสารหมาย จ.1, จ.3, จ.6 และ จ.10 ตามลำดับ จะระบุว่าโจทก์ที่ 1 สมัครทำงานในตำแหน่ง

พนักงานห้องซักผ้า โจทก์ที่ 2 โจทก์ที่ 3 และโจทก์ที่ 5 สมัครทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ก็ตาม ก็เป็นเรื่องโจทก์แสดงความสามารถจะทำงานในตำแหน่งดังกล่าวเท่านั้น ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ประกาศรับสมัครพนักงานในตำแหน่งดังกล่าวเมื่อจำเลยรับโจทก์ที่ 1 ที่ 2 ที่ 3 และที่ 5 เข้าทำงานและให้ทำงานในตำแหน่งงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ ก็ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ทำสัญญาว่าจะให้โจทก์ทั้งสี่ดังกล่าวทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่อย่างเดียว เช่นเดียวกับเมื่อจำเลยรับโจทก์ที่ 4 และโจทก์ที่ 6 เข้าทำงาน โดยเฉพาะโจทก์ที่ 4 และโจทก์ที่ 6 นั้นเมื่อสมัครเข้าทำงานกับจำเลยก็ได้ระบุว่าขอทำงานในตำแหน่งใด แผนกใดดังสำเนาใบสมัครเอกสารหมายเลข จ.8 และ จ.13 ตามลำดับ ดังนั้นการที่จำเลยจะรับโจทก์ทั้งหกเข้าทำงานและให้ทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมา ก็ไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดไป นอกจากนี้งานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่แผนกห้องผ้าหรือซักรีดและตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด แผนกทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับ 7 ซึ่งเป็นพนักงานระดับต่ำสุดของจำเลยและเป็นพนักงานที่ใช้ฝีมือน้อยที่สุด ดังปรากฏในคู่มือสำหรับพนักงานของจำเลยเอกสารหมายเลข.1 แสดงว่า งานของทั้งสองแผนกอยู่ในระดับเดียวกัน และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานในแผนกหนึ่งย่อมสามารถสับเปลี่ยนไปทำงานอีกแผนกหนึ่งได้ เหตุที่จำเลยย้ายโจทก์ไปอยู่แผนกทำความสะอาดก็เพราะพนักงานรีดผ้าโดยเครื่องรีดและพับผ้าอัตโนมัติที่จำเลยติดตั้งใหม่ไม่ต้องการความชำนาญมากดังแต่ก่อนและมีพนักงานจากบริษัทอื่นรับจ้างจำเลยทำหน้าที่ดังกล่าว โดยจำเลยเสียค่าจ้างเพียงคนละ 3,000 บาท ถึง 4,000 บาท ต่อเดือน ส่วนโจทก์ทั้งหกรับเงินเดือนเฉลี่ยต่ำสุด 6,000 บาท สูงสุด 12,000 บาท เห็นได้ว่า เป็นเรื่องที่จำเลยจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่ายของจำเลย ส่วนค่าจ้างและผลประโยชน์ต่าง ๆ ของโจทก์ทั้งหกเมื่อย้ายไปอยู่แผนกทำความสะอาดก็ได้ลดลงกว่าเดิม ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงที่แสดงให้เห็นว่า ที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกไปอยู่แผนกทำความสะอาดนี้เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งหก จากข้อเท็จจริงต่าง ๆ ดังได้กล่าวมา ศาลฎีกาเห็นว่า การที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกจากแผนกห้องผ้าหรือซักรีดไปอยู่แผนกทำความสะอาดนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้างของโจทก์ทั้งหก จำเลยมีอำนาจกระทำได้ ไม่ถือว่าโจทก์ทั้งหกได้รับความเสียหาย ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 811-818/2529ระหว่างนางมานิตย์ ม่วงศรี กับพวก โจทก์บริษัทแสวงหวิอุตสาหกรรมการกล จจำกัด จำเลย ที่โจทก์ทั้งหกอ้างมาในอุทธรณ์ข้อเท็จจริงไม่ตรงกับคดีนี้ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งหกฟังไม่ขึ้น"พิพากษายืน อุบัตย่องฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3539/2536นาง ฤดี กลางบุรี กับพวกโจทก์บริษัท โรงแรม โอเรียนเต็ล (ประเทศไทย) จำกัดจำเลย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ม. 20การที่จำเลยรับโจทก์ทั้งหกเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมาไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งนั้น ตลอดไป งานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่แผนกห้องผ้าหรือซักรีดและงานตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับต่ำสุดเป็นงานระดับเดียวกันไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานสามารถสับเปลี่ยนแผนกได้ จำเลยย้ายโจทก์ไปอยู่แผนกทำความสะอาดเพราะพนักงานรีดผ้าโดยเครื่องอัตโนมัติที่ติดตั้งใหม่ไม่ต้องการความชำนาญมากและมีพนักงานจากบริษัทอื่นรับจ้างทำหน้าที่ดังกล่าวในค่าจ้างที่ถูกกว่า เป็นเรื่องที่จำเลยจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ของโจทก์ทั้งหกก็ได้ลดลงเมื่อย้ายแผนก และไม่ปรากฏว่าการที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกเป็นการกลั่นแกล้ง จึงไม่ถือ

เป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้าง จำเลยมีอำนาจทำได้คดีทั้งหกสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้
รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่
6 โจทก์ทั้งหกสำนวนฟ้องว่า โจทก์ทั้งหกเป็นลูกจ้างของจำเลยโดยสมัครทำงานตำแหน่งพนักงาน
รีดผ้าเครื่องใหญ่ แผนกห้องผ้าจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ทั้งหกไปทำงานตำแหน่งพนักงาน
ทำความสะอาดทั่วไปแผนกแม่บ้าน อันเป็นคำสั่งที่เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
โดยมิชอบด้วยกฎหมายและผิดสัญญาจ้างเพราะเป็นงานที่มีลักษณะต่ำกว่าที่ทำอยู่เดิม ขอให้
จำเลยเพิกถอนคำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่และให้โจทก์ทั้งหกกลับทำงานตำแหน่งเดิม โดยให้จำเลย
จ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งหก พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จจำเลยทั้ง
หกสำนวนให้การว่า โจทก์ทั้งหกเป็นพนักงานประเภททั่วไประดับ 7 ไม่ใช่พนักงานผู้มีหน้าที่โดย
เฉพาะเจาะจง เป็นพนักงานที่ใช้ฝีมือน้อยที่สุด มีหน้าที่ดูแลงานทั่วไป และงานอื่น ๆ ที่จำเป็น โจทก์
ทั้งหกมีหน้าที่ป้อนผ้าเข้าเครื่องรีดและพับผ้าที่ออกจากเครื่องรีดผ้า ต่อมาจำเลยซื้อเครื่องจักรใหม่
มาใช้ในกิจการซึ่งเป็นเครื่องรีดผ้าและพับผ้าด้วยโดยอัตโนมัติ งานที่โจทก์ทั้งหกต้องทำจึงลดลง
จำเลยจึงหมุนเวียนหน้าที่ของโจทก์ทั้งหกจากแผนกหนึ่งไปยังแผนกหนึ่งซึ่งเป็นงานในระดับ
เดียวกันรายได้ไม่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งเป็นอำนาจในการจัดการบริหารงานของจำเลย และไม่ขัดต่อ
สัญญาจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและข้อบังคับการทำงาน การหมุนเวียนหน้าที่ของโจทก์
ทั้งหกดังกล่าวไม่ทำให้โจทก์ทั้งหกเสียหาย ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษา
ยกฟ้องโจทก์ทั้งหกอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "โจทก์ทั้งหกอุทธรณ์ว่า
จำเลยมิได้ให้การปฏิเสธว่าโจทก์ทั้งหกสมัครงานกับจำเลยในตำแหน่งหน้าที่พนักงานรีดผ้า
เครื่องใหญ่ และจำเลยตกลงรับโจทก์เข้าทำงานในหน้าที่ดังกล่าว โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่ง
ดังกล่าวตั้งแต่ต้นไม่เคยถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของโจทก์ทั้งหกย่อม
เป็นสภาพการจ้าง คำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่โจทก์ทั้งหกจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็น
คำสั่งที่ไม่ชอบ และโจทก์ทั้งหกได้รับความเสียหาย พิเคราะห์แล้วเห็นว่าศาลแรงงานกลางฟัง
ข้อเท็จจริงว่า ไม่ปรากฏว่ามีสัญญาหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามโยกย้ายสับเปลี่ยน
ตำแหน่งของโจทก์ทั้งหก แม้ตามสำเนาใบสมัครงานของโจทก์ที่ 1 โจทก์ที่ 2 โจทก์ที่ 3 และโจทก์ที่
5 เอกสารหมาย จ.1, จ.3, จ.6 และ จ.10 ตามลำดับ จะระบุว่าโจทก์ที่ 1 สมัครทำงานในตำแหน่ง
พนักงานห้องซักผ้า โจทก์ที่ 2 โจทก์ที่ 3 และโจทก์ที่ 5 สมัครทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้า
เครื่องใหญ่ก็ตาม ก็เป็นเรื่องโจทก์แสดงประสงค์จะทำงานในตำแหน่งดังกล่าวเท่านั้น
ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ประกาศรับสมัครพนักงานในตำแหน่งดังกล่าวเมื่อจำเลยรับโจทก์
ที่ 1 ที่ 2 ที่ 3 และที่ 5 เข้าทำงานและให้ทำงานในตำแหน่งงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ ก็ไม่ปรากฏว่า
จำเลยได้ทำสัญญาว่าจะให้โจทก์ทั้งสี่ดังกล่าวทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่อย่าง
เดียว เช่นเดียวกับเมื่อจำเลยรับโจทก์ที่ 4 และโจทก์ที่ 6 เข้าทำงาน โดยเฉพาะโจทก์ที่ 4 และโจทก์ที่
6 นั้นเมื่อสมัครเข้าทำงานกับจำเลยก็ได้ระบุว่าขอทำงานในตำแหน่งใด แผนกใดตั้งสำเนา
ใบสมัครเอกสารหมาย จ.8 และ จ.13 ตามลำดับ ดังนั้นการที่จำเลยจะรับโจทก์ทั้งหกเข้าทำงานและ
ให้ทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมา ก็ไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้
โจทก์ทั้งหกทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดไป นอกจากนี้งานในตำแหน่ง
พนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่แผนกห้องผ้าหรือซักรีดและตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด แผนก
ทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับ 7 ซึ่งเป็นพนักงานระดับต่ำสุดของจำเลยและเป็นพนักงาน
ที่ใช้ฝีมือน้อยที่สุด ดังปรากฏในคู่มือสำหรับพนักงานของจำเลยเอกสารหมายเลข.1 แสดงว่า งานของ

ทั้งสองแผนกอยู่ในระดับเดียวกัน และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานในแผนกหนึ่งย่อมสามารถสับเปลี่ยนไปทำงานอีกแผนกหนึ่งได้ เหตุที่จำเลยย้ายโจทก์ไปอยู่แผนกทำความสะอาดก็เพราะพนักงานรีดผ้าโดยเครื่องรีดและพับผ้าอัตโนมัติที่จำเลยติดตั้งใหม่ไม่ต้องการความชำนาญมากดังแต่ก่อนและมีพนักงานจากบริษัทอื่นรับจ้างจำเลยทำหน้าที่ดังกล่าว โดยจำเลยเสียค่าจ้างเพียงคนละ 3,000 บาท ถึง 4,000 บาท ต่อเดือน ส่วนโจทก์ทั้งหกรับเงินเดือนเฉลี่ยต่ำสุด 6,000 บาท สูงสุด 12,000 บาท เห็นได้ว่า เป็นเรื่องที่จำเลยจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่ายของจำเลย ส่วนค่าจ้างและผลประโยชน์ต่าง ๆ ของโจทก์ทั้งหกเมื่อย้ายไปอยู่แผนกทำความสะอาดก็ได้ลดลงกว่าเดิม ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงที่แสดงให้เห็นว่า ที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกไปอยู่แผนกทำความสะอาดนี้เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งหก จากข้อเท็จจริงต่าง ๆ ดังได้กล่าวมา ศาลฎีกาเห็นว่า การที่จำเลยย้ายโจทก์ทั้งหกจากแผนกห้องผ้าหรือซักรีดไปอยู่แผนกทำความสะอาดนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้างของโจทก์ทั้งหก จำเลยมีอำนาจกระทำได้ ไม่ถือว่าโจทก์ทั้งหกได้รับความเสียหาย ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 811-818/2529ระหว่างนางมานิตย์ ม่วงศรี กับพวก โจทก์บริษัทแสงทวี อุตสาหกรรมจักรกล จำกัด จำเลย ที่โจทก์ทั้งหกอ้างมาในอุทธรณ์ข้อเท็จจริงไม่ตรงกับคดีนี้ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งหกฟังไม่ขึ้น"พิพากษายืน

องค์คณะ

ชวลิต พรายภู · ปรีชา ธนันทน์ · สมมาตร พรหมานุกูล

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/3539/2536>