

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8381/2559

บริษัทนิสสัน พาวเวอร์เทรน (ประเทศไทย) จำกัดผู้ร้อง นายธนัท ทาแบ่งผู้คัดค้าน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

ย่อ / หลักกฎหมาย

การที่ผู้ร้องว่าจ้างบริษัทรับเหมาภายนอกดำเนินการจัดหาพนักงานขับรถเพื่อทำหน้าที่แทนพนักงานขับรถของผู้ร้องเป็นเรื่องการบริหารจัดการซึ่งผู้ร้องในฐานะผู้ประกอบการย่อมมีอำนาจที่จะกระทำได้เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ร้อง ส่วนการว่าจ้างบริษัทรับเหมาภายนอกดำเนินการจัดหาคนมาทำงานแทนลูกจ้างตำแหน่งใด นายจ้างหาจำต้องประกาศยกเลิกตำแหน่งนั้นเสียก่อนแล้วจึงจะสามารถกระทำได้ไม่ ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านไปแล้วต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ร้องรับผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม มิได้มีคำสั่งให้ผู้ร้องรับผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้ร้องทำสัญญาจ้างผู้คัดค้านเฉพาะตำแหน่งพนักงานขับรถ ผู้ร้องในฐานะนายจ้างมีอำนาจให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งอื่นได้ เมื่อผู้ร้องมีนโยบายว่าจ้างบริษัทรับเหมาภายนอกหาคนมาทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถแล้ว การให้ผู้คัดค้านทำงานในแผนกโลจิสติกส์หรือฝ่ายผลิตย่อมกระทำได้ หากสภาพการจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม หากว่าหากผู้คัดค้านไม่สมัครใจแล้วผู้ร้องย่อมไม่มีอำนาจสั่งได้ตามที่ผู้คัดค้านอุทธรณ์ มูลเหตุที่ผู้ร้องประกาศยกเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถประจำก็เพื่อให้ผู้คัดค้านเห็นว่าต่อไปไม่มีตำแหน่งงานที่ผู้คัดค้านประสงค์จะทำต่อไปแล้วและยินยอมเข้าทำงานในตำแหน่งใหม่เท่านั้น ซึ่งหลังจากผู้ร้องออกคำสั่งดังกล่าวผู้ร้องยังมีหนังสือแจ้งและมีคำสั่งให้ผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานอีกหลายครั้ง การออกประกาศยกเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถจึงหาใช่เหตุผลที่จะให้สอดคล้องกับคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ผู้คัดค้านอ้างในทำนองว่าผู้ร้องนำเรื่องการไม่มีตำแหน่งพนักงานขับรถมาอ้างเพื่อขออนุญาตศาลเลิกจ้างผู้คัดค้าน ไม่ใช่เป็นการกระทำที่ไม่สุจริตและฉ้อฉลต่อผู้คัดค้าน ผู้คัดค้านได้รับค่าจ้างก่อนถูกเลิกจ้างเป็นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าอาหารกลางวัน และรายได้อื่น ซึ่งค่าล่วงเวลา ค่าอาหารกลางวัน และรายได้อื่นจะมากน้อยย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานแต่ละแผนก เมื่อไม่ปรากฏว่าผู้ร้องลดเงินเดือนผู้คัดค้าน การให้ผู้คัดค้านไปทำงานตำแหน่งใหม่ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ผู้คัดค้าน การที่ผู้ร้องมีอำนาจสั่งผู้คัดค้านไปทำงานตำแหน่งใหม่ได้และไม่ใช้การกลั่นแกล้งผู้คัดค้าน แต่ผู้คัดค้านไม่ยอมเข้าทำงานตามคำสั่งของผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างรวมเวลากว่า 10 เดือน และตลอดเวลาดังกล่าวผู้คัดค้านเข้าไปยังสถานประกอบการของผู้ร้องทุกวันแต่ไปนั่งในห้องพักพนักงานขับรถอยู่เฉย ๆ นอกจากจะประพฤติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างแล้วยังเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรอีกด้วย กรณีจึงมีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

คำพิพากษา

ผู้ร้องยื่นคำร้องและแก้ไขคำร้องขอให้ศาลมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างนายธนัท ผู้คัดค้าน ผู้คัดค้านยื่นคำคัดค้านขอให้ยกคำร้อง ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้บริษัทนิสสัน พาวเวอร์เทรน (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ร้อง เลิกจ้างนายธนัท ผู้คัดค้านได้ ผู้คัดค้านอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า นายธนัท ผู้คัดค้านเป็น

ลูกจ้างผู้ร้องตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ทำหน้าที่ขับรถให้ผู้บริหารของผู้ร้อง และผู้คัดค้านเป็น กรรมการลูกจ้างด้วย เดิมพนักงานขับรถของผู้ร้องมี 4 ตำแหน่ง รวมทั้งผู้คัดค้าน เมื่อปี 2552 คณะผู้บริหารของผู้ร้องได้ปรึกษารื้อกันแล้วเห็นว่าหากให้บริษัทภายนอกเข้ามาดำเนินการในการ จัดหาพนักงานขับรถมาปฏิบัติหน้าที่แทนพนักงานขับรถของผู้ร้องจะสะดวกต่อการบริหารงาน เนื่องจากหากพนักงานขับรถคนใดไม่มาปฏิบัติหน้าที่ในวันใด บริษัทภายนอกก็จะดำเนินการจัดหา พนักงานขับรถมาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ อีกทั้งเป็นการลดค่าใช้จ่ายของผู้ร้อง เนื่องจากให้พนักงาน ขับรถไปทำงานในหน้าที่อื่นจะได้ผลงานมากกว่าที่ไปขับรถประจำตำแหน่งเพื่อรับส่งผู้บริหาร ชาวญี่ปุ่นเฉพาะช่วงรับผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมาที่ทำการของผู้ร้องและรับกลับเท่านั้น ส่วนใน เวลากลางวันส่วนใหญ่พนักงานขับรถประจำตำแหน่งจะไม่ได้ทำงานอะไรเพียงแต่รอเวลากลับของ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ตนมีหน้าที่ขับรถให้ และหลักการในการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานขับรถ โดยให้บริษัทภายนอกเข้ามาดำเนินการแทนผู้ร้องจะเริ่มดำเนินการเมื่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มี พนักงานขับรถประจำตำแหน่งเดินทางกลับประเทศญี่ปุ่นก็จะให้พนักงานขับรถประจำตำแหน่ง ของผู้บริหารดังกล่าวไปทำหน้าที่อื่น และหากมีผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเดินทางกลับเข้ามาใหม่ก็จะใช้ บริษัทภายนอกมาทำหน้าที่แทนทยอยกันไป ขณะยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้าน เหลือ เพียงผู้คัดค้านตำแหน่งเดียวเท่านั้นที่เป็นพนักงานขับรถ ส่วนพนักงานขับรถของผู้ร้องอีก 3 คน ผู้ ร้องได้ให้ไปทำหน้าที่อื่นแทนโดยได้ย้ายไปอยู่แผนกโลจิสติกส์มีหน้าที่จัดชิ้นส่วนเพื่อผลิต เครื่องยนต์และขับเคลื่อนสินค้า เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2553 ผู้ร้องมีหนังสือแจ้งเปลี่ยนตำแหน่งงาน ของผู้คัดค้านโดยโอนย้ายไปเป็นพนักงานแผนกโลจิสติกส์ ส่วนโลจิสติกส์ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 และมีคำสั่งโอนย้ายผู้คัดค้านไปทำงานในแผนกดังกล่าว วันที่ 16 เมษายน 2553 ผู้คัดค้านทำหนังสือคัดค้านการโอนย้ายอ้างว่าเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้าง งานในแผนกโลจิสติกส์มีหน้าที่จัดชิ้นส่วนส่งเข้าไลน์การผลิตต้องมีความชำนาญ ต้องผ่านการฝึกอบรมความรู้ก่อน เข้าปฏิบัติงาน มีข้อกำหนดคุณสมบัติของพนักงานจะต้องจบการศึกษาในระดับ ปวช. ช่างยนต์ ขึ้นไป มีความรู้ภาษาอังกฤษโดยเฉพาะที่ใช้เกี่ยวกับงานซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานและต้องทำงาน เป็นกะได้ด้วย ผู้คัดค้านจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 ทั้งยังไม่มีกรู๊บบแผนกและหน้าที่ พนักงานขับรถประจำตำแหน่งและผู้ร้องได้ตกลงจ้างพนักงานใหม่มาทำหน้าที่แทนผู้คัดค้านจึงไม่ เป็นธรรมกับผู้คัดค้าน ต่อมาวันที่ 21 เมษายน 2553 ผู้ร้องมีหนังสือแจ้งผู้คัดค้านว่าผู้ร้องมีนโยบาย จะปรับโครงสร้างสายงานโดยยกเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถประจำทั้งหมดโดยจะรับบริการ ดังกล่าวจากบริษัทให้บริการพนักงานขับรถภายนอกแทนเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายในฝ่ายบริหารและ ควบคุมประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ร้องไม่สามารถให้ผู้คัดค้านทำงานในตำแหน่งเดิมอีกต่อไป และต่อมาในวันที่ 29 เมษายน 2553 ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านอ้างว่าผู้คัดค้านไม่ไปทำงานตามคำสั่ง โดยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินบำเหน็จตามระเบียบของผู้ร้อง และเงินอื่น ๆ ให้ผู้คัดค้านรวม 447,266.21 บาท ผู้คัดค้านยื่นคำร้องกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำ อันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 อ้างว่าถูกเลิกจ้างในระหว่าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้สวนแล้วมีคำสั่งที่ 171/2553 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 ให้ผู้ร้องรับผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับ เข้าทำงานตามคำสั่ง ผู้ร้องจึงมีหนังสือลงวันที่ 27 สิงหาคม 2553 เรียกผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานใน วันที่ 1 กันยายน 2553 ตำแหน่งพนักงานประจำแผนกโลจิสติกส์ ฝ่ายควบคุมการผลิต/โลจิสติกส์

แต่ผู้คัดค้านไม่พอใจในตำแหน่งงานและไม่พร้อมที่จะทำงาน ผู้ร้องจึงเรียกให้ผู้คัดค้านกลับ
เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถส่วนกลาง บริษัทนิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็น
นิติบุคคลแยกต่างหากจากผู้ร้องโดยให้เริ่มทำงานในวันที่ 8 กันยายน 2553 วันที่ 20 กันยายน
2553 ผู้ร้องมีคำสั่งเป็นหนังสือถึงผู้คัดค้านให้เข้าปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถส่วนกลางบริษัท
นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แต่ผู้คัดค้านไม่ยอมเข้าทำงาน อ้างว่าค่าจ้างและสวัสดิการไม่
ชัดเจน วันที่ 31 มกราคม 2554 ผู้ร้องออกประกาศยกเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถประจำในบริษัท
ผู้ร้องโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554 และวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554 ผู้ร้องมีหนังสือแจ้งให้
ผู้คัดค้านไปทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายโลจิสติกส์หรือฝ่ายโปรดักชั่นในบริษัทผู้ร้อง วันที่ 9
กุมภาพันธ์ 2554 ผู้ร้องมีหนังสือแจ้งเตือนให้ผู้คัดค้านติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของผู้ร้องภายใน
วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2554 หากไม่มาติดต่อจะถือว่าผู้คัดค้านไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับผู้ร้อง วันที่
11 กุมภาพันธ์ 2554 ผู้คัดค้านมีหนังสือแจ้งรายงานตัวต่อผู้ร้องโดยยืนยันจะทำงานใน
ตำแหน่งหน้าที่เดิมตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2554 ผู้ร้องแจ้ง
ให้ผู้คัดค้านเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานแผนกโลจิสติกส์ โดยให้รายงานตัวภายในวันที่ 28
กุมภาพันธ์ 2554 ผู้คัดค้านมีหนังสือลงวันที่ 1 มีนาคม 2554 แจ้งผู้ร้องยืนยันที่จะทำงานใน
ตำแหน่งเดิม วันที่ 7 มีนาคม 2554 ผู้ร้องมีคำสั่งให้ผู้คัดค้านเข้าทำงานในแผนกโลจิสติกส์ภายใน
วันที่ 10 มีนาคม 2554 และในวันที่ 10 มีนาคม 2554 ผู้คัดค้านเข้ารายงานตัวที่แผนกโลจิสติกส์
นับแต่ผู้ร้องแจ้งให้ผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผู้คัดค้านก็
ไม่ได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ผู้คัดค้านเข้าไปในที่ทำงานของผู้ร้องทุกวันโดยไปนั่งที่ห้อง
ของพนักงานขับรถและไม่ได้ทำหน้าที่อื่น ผู้คัดค้านทำงานขับรถประจำตำแหน่งมีรายได้ประมาณ
เดือนละ 50,000 บาท แต่ถ้าทำงานในแผนกโลจิสติกส์จะมีรายได้ประมาณเดือนละ 30,000 บาท
คดีคงมีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้คัดค้านเพียงประการเดียวว่า คำสั่งศาลแรงงานกลางชอบ
หรือไม่ ผู้คัดค้านอุทธรณ์ว่า การที่ผู้ร้องประกาศยกเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถ ภายหลัง
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งที่ 171/2553 นานถึง 8 เดือน เป็นการประกาศยกเลิกเพื่อให้
สอดคล้องกับเหตุผลตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยว่างานขับรถไม่ได้ถูกยุบ ผู้
ร้องจัดหาพนักงานรับเหมาไม่ใช่เนื่องจากการยุบงาน จึงเป็นการกระทำที่ไม่สุจริตและฉ้อฉลต่อ
ผู้คัดค้าน การให้ผู้คัดค้านไปทำงานที่ฝ่ายโลจิสติกส์หรือฝ่ายผลิต ผู้คัดค้านแจ้งผู้ร้องทุกครั้งว่า
ผู้คัดค้านไม่สมัครใจที่จะทำงานดังกล่าวพร้อมแสดงเหตุผลประกอบ เมื่อผู้คัดค้านไม่ยินยอมผู้ร้อง
จึงไม่อาจกระทำได้ ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 และการให้
ผู้คัดค้านไปทำงานตำแหน่งใหม่ทำให้ผู้คัดค้านมีรายได้ต่ำกว่าเดิมประมาณเดือนละ 20,000 บาท
จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวด้วย
เห็นว่า การที่ผู้ร้องว่าจ้างบริษัทรับเหมาภายนอกดำเนินการจัดหาพนักงานขับรถเพื่อทำหน้าที่แทน
พนักงานขับรถของผู้ร้องเป็นเรื่องการบริหารจัดการซึ่งผู้ร้องในฐานะผู้ประกอบการย่อมมีอำนาจ
ที่จะกระทำได้เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ร้องดังที่คณะผู้บริหาร
ของผู้ร้องได้ปรึกษาหารือกันเมื่อปี 2552 ส่วนการว่าจ้างบริษัทรับเหมาภายนอกดำเนินการจัดหา
คนมาทำงานแทนลูกจ้างตำแหน่งใด นายจ้างหาจำต้องประกาศยกเลิกตำแหน่งนั้นเสียก่อนแล้วจึง
จะสามารถกระทำได้อีกหรือไม่ มูลเหตุที่ผู้ร้องประกาศยกเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถประจำก็สืบ
เนื่องมาจากเดิมผู้ร้องมีพนักงานขับรถที่ทำหน้าที่ให้ผู้บริหาร 4 คน เมื่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเดินทาง
กลับประเทศผู้ร้องจึงให้พนักงานขับรถประจำ 3 คน ไปทำงานแผนกโลจิสติกส์ คงเหลือตำแหน่ง

พนักงานขับรถประจำเพียงผู้คัดค้านคนเดียวที่ไม่ยินยอมทำงานตำแหน่งอื่นจนผู้ร้องเลิกจ้าง ผู้คัดค้านและเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้ผู้ร้องรับผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานใน ตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม โดยผู้ร้องแจ้งให้ผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานในวันที่ 1 กันยายน 2553 แต่ ผู้คัดค้านไม่ยินยอมจนผู้ร้องมีหนังสือแจ้งและมีคำสั่งให้ผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานหลายครั้งหลายหน แต่ผู้คัดค้านก็ยังไม่ยินยอม การที่ผู้ร้องออกประกาศยกเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถประจำ ลงวันที่ 31 มกราคม 2554 โดยให้มีผลในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554 ในขณะที่มีตำแหน่งพนักงานขับรถ ประจำซึ่งผู้คัดค้านเคยปฏิบัติก่อนถูกเลิกจ้างเพียงตำแหน่งเดียวก็เพื่อให้ผู้คัดค้านเห็นว่าต่อไปไม่มี ตำแหน่งงานที่ผู้คัดค้านประสงค์จะทำต่อไปแล้วและยินยอมเข้าทำงานในตำแหน่งใหม่เท่านั้น ซึ่ง จะเห็นว่าหลังจากผู้ร้องออกคำสั่งดังกล่าวผู้ร้องยังมีหนังสือแจ้งและมีคำสั่งให้ผู้คัดค้านกลับ เข้าทำงานอีกหลายครั้ง การประกาศยกเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถ จึงหาใช่เป็นเหตุผลที่จะให้ สอดคล้องกับคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 171/2553 ที่ผู้คัดค้านอ้างในทำนองว่าผู้ร้อง นำเรื่องการไม่มีตำแหน่งพนักงานขับรถมาอ้างเพื่อขออนุญาตศาลเลิกจ้างผู้คัดค้าน ดังนั้น การที่ผู้ ร้องออกประกาศยกเลิกตำแหน่งงานจึงไม่ใช่เป็นการกระทำที่ไม่สุจริตและฉ้อฉลต่อผู้คัดค้านดังที่ ผู้คัดค้านกล่าวอ้าง ส่วนที่ผู้คัดค้านอ้างว่าการให้ผู้คัดค้านไปทำงานที่ฝ่ายโลจิสติกส์หรือฝ่ายผลิต จะกระทำได้ ผู้คัดค้านต้องยินยอมเสียก่อนนั้น เห็นว่า ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านไปแล้ว ต่อมา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ร้องรับผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ ต่ำกว่าเดิมมิได้มีคำสั่งให้ผู้ร้องรับผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้ร้องทำ สัญญาจ้างผู้คัดค้านเฉพาะตำแหน่งพนักงานขับรถ ผู้ร้องในฐานะนายจ้างมีอำนาจให้ลูกจ้างทำงาน ในตำแหน่งอื่นได้ ขณะนั้นผู้ร้องมีนโยบายว่าจ้างบริษัทรับเหมาภายนอกมาทำงานตำแหน่ง พนักงานขับรถประจำซึ่งได้วินิจฉัยมาข้างต้นแล้วว่าผู้ร้องสามารถกระทำได้ ดังนี้ การให้ผู้คัดค้าน ทำงานในแผนกโลจิสติกส์หรือฝ่ายผลิตย่อมกระทำได้หากสภาพการจ้างไม่ต่ำกว่าเดิมหาใช่ว่าหาก ผู้คัดค้านไม่สมัครใจแล้วผู้ร้องยอมไม่มีอำนาจสั่งได้ตามที่ผู้คัดค้านอุทธรณ์ไม่ คดีจึงมีปัญหาคือต้อง พิจารณาต่อไปตามที่ผู้คัดค้านอ้างว่า การให้ผู้คัดค้านไปทำงานตำแหน่งใหม่ทำให้สภาพการจ้าง ต่ำกว่าเดิมหรือไม่ โดยผู้คัดค้านอ้างเรื่องราวได้ว่าขณะที่ผู้คัดค้านทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถมี รายได้ประมาณเดือนละ 50,000 บาท แต่ถ้าไปทำงานตำแหน่งใหม่จะมีรายได้เพียงประมาณเดือน ละ 30,000 บาท ซึ่งต่ำกว่าเดิมประมาณเดือนละ 20,000 บาท เห็นว่า ผู้คัดค้านได้รับค่าจ้างก่อน ถูกเลิกจ้างเดือนละ 22,226 บาท และปรากฏตามหลักฐานการรับเงินรายเดือนของผู้คัดค้านว่า นอกจากเงินเดือนแล้วผู้คัดค้านยังมีรายได้เป็นค่าล่วงเวลา ค่าอาหารกลางวัน และรายได้อื่นอีก ซึ่ง ค่าล่วงเวลา ค่าอาหารกลางวัน และรายได้อื่นจะได้มากน้อยย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานแต่ละ แผนก เมื่อไม่ปรากฏว่าผู้ร้องลดเงินเดือนผู้คัดค้าน การให้ผู้คัดค้านไปทำงานตำแหน่งใหม่ไม่ถือว่าเป็น การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณกับผู้คัดค้าน ข้ออ้างของผู้คัดค้านข้อนี้จึง ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน เมื่อผู้ร้องมีอำนาจสั่งผู้คัดค้านไปทำงานตำแหน่งใหม่ได้ และไม่ใช้กลั่นแกล้ง ผู้คัดค้าน การที่ผู้คัดค้านดื้อแพ่งไม่ยอมเข้าทำงานตามคำสั่งของผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างนับแต่วันที่ 1 กันยายน 2553 ถึงวันที่ 3 มิถุนายน 2554 อันเป็นวันที่ผู้ร้องยื่นคำร้องเป็นคดีนี้รวมเวลากว่า 10 เดือน และตลอดเวลาดังกล่าวผู้คัดค้านเข้าไปยังสถานประกอบการของผู้ร้องทุกวันแต่ไปนั่งใน ห้องพักของพนักงานขับรถอยู่เฉย ๆ นอกจากจะประพฤติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้าง แล้ว ยังเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรอีกด้วย กรณีจึงมีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้าง ผู้คัดค้านได้ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งมานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของผู้คัดค้านฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

สมจิตร ทองศรี · วิชัย เอื้ออังคณากุล · ภาติยะ ดวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/8381/2559>