

บทคัดย่อ

169524

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : ปัญหาการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ชื่อผู้เขียน : นายฉันทวิทย์ เทียมรัตนานนท์

ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา : 2548

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

1. ศาสตราจารย์ปัญญา สุทธิบดี

ประธานกรรมการ

2. รองศาสตราจารย์ ดร. ภูมิ โชคเหมาะ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างจากการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่แห่งอื่นไว้ดังนี้ “ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการค้าหรือชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118” หมายความว่า นายจ้างมีสถานประกอบกิจการอยู่ ณ สถานที่หนึ่ง ต่อมานายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการจากที่แห่งเดิม ไปตั้ง ณ สถานที่แห่งใหม่ เป็นเหตุทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบต่อการค้าหรือชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะย้ายตามนายจ้าง ไปทำงานยังสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ด้วย ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง

กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 หรือไม่นั้น

169524

ศาลฎีกาได้เคยมีคำพิพากษาฎีกาที่ 2228/2545 และคำพิพากษาฎีกาที่ 3398/2546 ได้วินิจฉัยไว้เป็นบรรทัดฐานว่า การที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น เป็นบทบัญญัติพิเศษยกเว้นให้นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าปกติ โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องแปลความโดยเคร่งครัดว่า การที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ย่อมหมายถึงนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปสถานที่อื่นหรือสถานที่แห่งใหม่ แต่มิได้หมายความว่ารวมถึงสถานประกอบการที่อื่นซึ่งนายจ้างมีอยู่ก่อนแล้ว หากพิจารณาตามแนวคำพิพากษาฎีกาที่ 2228/2545 และคำพิพากษาฎีกาที่ 3398/2546 กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปยังสถานประกอบการแห่งอื่นที่นายจ้างมีอยู่ก่อนแล้ว และการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานยังสถานประกอบการแห่งใหม่ ของนายจ้างด้วย ลูกจ้างผู้นั้นจะไม่มีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

การที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ซึ่งนายจ้างไม่เคยมีสถานประกอบการแห่งนั้นมาก่อนหรือนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปรวมกับสถานประกอบการแห่งอื่นที่นายจ้างมีอยู่ก่อน หากเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 ควรที่จะบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวในทุกกรณี

ในส่วนของเงินชดเชยพิเศษที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างหรือครอบครัว และไม่ประสงค์จะย้ายไปทำงานด้วย ทำให้ลูกจ้างต้องเป็นผู้บอกเลิกสัญญาจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องตกงานและไม่มียานทำอีกต่อไป ซึ่งการบอกเลิกสัญญาจ้างของลูกจ้างไม่ใช่ความประสงค์ที่แท้จริงของลูกจ้าง แต่การบอกเลิกสัญญาจ้างของลูกจ้างเกิดขึ้นเพราะการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างทำให้ลูกจ้างไม่สามารถไปทำงานยังสถานประกอบการแห่งใหม่ของนายจ้างได้ ซึ่งกรณีดังกล่าวควรที่จะถือว่าเป็นการเลิกสัญญาจ้างโดยนายจ้าง โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเท่ากับ

169524

ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 ที่กำหนดให้ลูกจ้างที่บอกเลิกสัญญาจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 จึงยังไม่เหมาะสมกับความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับ

การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 บัญญัติให้นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ เป็นระยะเวลาที่ยังไม่เหมาะสม เพราะการที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น นายจ้างทราบอยู่แล้วว่าจะมีการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ในอนาคต พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 จึงควรที่จะกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างได้ทราบล่วงหน้าก่อนการย้ายสถานประกอบกิจการที่ยาวนานพอสมควรเพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาในการเตรียมตัว และพิจารณาว่า ประสงค์จะย้ายไปทำงานยังสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ของนายจ้างหรือไม่

การที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานประกอบกิจการแห่งอื่น ลูกจ้างควรที่จะได้ทราบว่าตนมีสิทธิในการที่บอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่ตั้งแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120 บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ภายใน 30 วันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ เพื่อให้พิจารณาว่าการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการย้ายสถานประกอบกิจการหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่ ซึ่งเป็นวันหลังจากวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการแล้ว หากลูกจ้างได้ยื่นคำขอเพื่อให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยหลังจากนายจ้างได้ย้ายสถานประกอบกิจการไปแล้ว ทำให้ลูกจ้างต้องไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ของนายจ้างอย่างยากลำบาก หรืออาจไม่สามารถไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ของนายจ้างได้ เป็นเหตุให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ลูกจ้างจึงควรที่จะมีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้วินิจฉัยก่อนวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ และให้คณะกรรมการสวัสดิการมีคำวินิจฉัยก่อนวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอนำเสนอการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างจากการย้ายสถานประกอบกิจการ ไปตั้ง ณ สถานที่อื่นดังต่อไปนี้ว่า

“ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการจากสถานที่แห่งหนึ่งไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ไม่ว่าสถานที่แห่งนั้นจะเป็นที่ใดหรือนายจ้างจะมีสถานประกอบกิจการที่ย้ายไปตั้งนั้นอยู่ก่อนหรือไม่ก็ตาม หากทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีเช่นนี้หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเท่ากับอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม มาตรา 118

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสัปดาห์สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

กรณีที่นายจ้างได้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการย้ายสถานประกอบกิจการตามวรรคหนึ่งก่อน ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก่อนวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ เพื่อให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่ และให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำวินิจฉัยภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่ลูกจ้างได้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนย้ายสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าน้อยกว่าหกสัปดาห์ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการหรือวันที่นายจ้างได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนการย้ายสถานประกอบกิจการ และให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำวินิจฉัยภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่ลูกจ้างได้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน”

ABSTRACT

169524

Thesis Title : Problems of Relocating the Place of Business of the
Employer According to the Labour Protection Act
B.E. 2541 (A.D. 1998)

Student's Name : Mr. Chantawit Thiamrattananon

Degree Sought : Master of Laws

Academic Year : 2005

Advisory Committee :

1. Prof. Panya Sutthibodee Chairperson
2. Assoc. Prof. Poom Chokmoh

Section 120 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (A.D. 1998) provides the terms of protection for the employees by reason of a relocation of the place of business by the employer as follows: "In the event of a relocation of the place of business by the employer, which produces a material effect on the ordinary course of living of the employees or their families, the employer must so notify the employees not less than thirty days prior to the date of relocation of the place of business. If any employee does not wish to go to work for the employer, such employee shall have the right to terminate the employment contract and be entitled to special severance pay at not less than fifty percent of the rate of severance pay to which the employee is entitled pursuant to Section 118." This means that if the employer's place of business is located at a certain place and

169524

later the employer relocates his place of business to a new place, thereby causing the employees to suffer an effect on the ordinary course of living of the employees themselves or their families, and if any employee does not wish to move along to work at the new place of business of the employer, such employee has the right to terminate the contract of employment and is entitled to special severance pay at not less than fifty percent of the rate of severance pay to which the employee is entitled according to law in the event his/her employment is terminated.

Whether the employee will be given protection under Section 120 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (A.D. 1998) in the event of a relocation of the place of business by the employer to another place, the *Dika* (Supreme) Court has passed rulings as norms, according to the Supreme Court's Judgments Nos. 2228/2545 and 3398/2546, that a relocation of the place of business by the employer to another place is subject to a special provision of exception whereby the employer is required to assume more liability than usual one and accordingly the employees will be entitled to special severance pay and special severance pay in lieu of notice. Therefore, the rulings must be strictly interpreted to the effect that a relocation of the place of business by the employer means a relocation by the employer of his place of business to another place or a new place, which does not include other places of business that the employer has currently had. According to the Supreme Court's Judgments Nos. 2228/2545 and 3398/2546, if the employer relocates his place of business to another place of business that the employer has currently had and if such relocation produces a

169524

material effect on the ordinary course of living of an employee or his/her family and if such employee does not wish to go to work at the new place of business of the employer, such employee will have no right to terminate the contract of employment with special severance pay or special severance pay in lieu of notice.

If the employer relocates his place of business to a new place that he has never had before or if the employer relocates his place of business to merge it with another place of business that the employer has currently had and if either of these cases produces a material effect on the ordinary course of living of the employees or their families, Section 120 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (A.D. 1998) should under all circumstances provide protection for an employee who suffers a material effect on the ordinary course of living of the employee or his/her family.

Regarding the special severance pay to which the employee is entitled in the event the employer relocates his place of business, thereby causing the employee to suffer a material effect on the living of the employee or his/her family and have no wish to move along to work and accordingly be obliged to terminate the contract of employment, become unemployed and no longer have a job, the termination of the contract of employment by the employee is not a real intention of the employee but such termination results from a relocation of the place of business by the employer. As a result the employee becomes unable to go to work at the new place of business of the employer. In such a case, the contract of employment should be deemed to be terminated by the employer and the employee will be entitled to special severance pay equal to

the severance pay under Section 118 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (A.D. 1998). The special severance pay to which the employee is entitled under Section 120 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (A.D. 1998), which provides that an employee who terminates the contract of employment shall be entitled to special severance pay at not less than fifty percent of the rate of severance pay to which the employee is entitled pursuant to Section 118, is still unfit for the damage sustained by the employee.

According to Section 120 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (A.D. 1998), which provides that the employer must give notice to the employees not less than 30 days prior to the date of relocation of the place of business, this period of time remains unsuitable because if the employer should relocate his place of business to another place in the future the employer is already aware that his place of business will be relocated to another place in the future. Section 120 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (A.D. 1998) should therefore provide that the employer must give notice to the employees for a reasonably long period of time before the relocation of the place of business in order that the employees will have time to prepare themselves and consider whether they wish to move along to work at the new place of business of their employer.

If the employer relocates his place of business to another place, the employees should be aware as to whether they have the right to terminate the contracts of employment with special severance pay before the date of relocation of the place of business by the employer. However, Section 120 of the Labour Protection Act B.E. 2541 (A.D. 1998) provides that the employee has the right to

169524

submit a request to the Labor Welfare Committee within 30 days from the date of relocation of the place of business by the employer so that the Committee may consider whether the relocation of the place of business by the employer is a case in which the employer is required to give notice prior to the relocation of his place of business or in which the employee has the right to terminate the contract of employment with special severance pay, but the employee can do so on the day after the date of relocation of the place of business by the employer. If the employee submits the request for a ruling of the Labor Welfare Committee after the employer has relocated his place of business, thereby obliging the employee to go to work at the new place of business of his/her employer with difficulty or causing the employee to probably be unable to go to work at the new place of business of his/her employer, and vesting the employer himself with the right to terminate the employment of the employee without severance pay according to law, the employee should have the right to submit a request to the Labor Welfare Committee so that a ruling is passed before the date of relocation of the place of business by the employer, and the Labor Welfare Committee shall pass a ruling before the date of relocation of the place of business by the employer.

This thesis proposes protection for the employees as a result of a relocation of the place of business to another place, as set out as follows:

“If the employer relocates his place of business to another place, no matter where it is or whether the employer has currently had a place to which his place of business will be relocated, and if such relocation produces a material effect

169524

on the ordinary course of living of the employees or their families, the employer must so notify the employees not less than sixty days before the date of relocation of the place of business. If any employee does not wish to move along to work with the employer, such employee shall have the right to terminate the contract of employment and be entitled to special severance pay equal to the rate of severance pay to which the employee is entitled under Section 118.

In the event the employer fails to notify his employees in advance of the relocation of the place of business as set forth in the first paragraph, the employer shall pay special severance pay in lieu of notice equal to the latest rate of wage for sixty days or equal to the wage for the last sixty days of work for an employee receiving wages according to work outputs calculated in units.

In the event the employer has given notice in advance of the relocation of his place of business as set forth in the first paragraph, the employee shall have the right to submit a request to the Labor Welfare Committee not less than thirty days before the date of relocation of the place of business by the employer, in order that the Labor Welfare Committee may consider whether the employer is required to give notice in advance or whether the employee has the right to terminate the contract of employment with special severance pay according to the first paragraph, and the Labor Welfare Committee shall pass a ruling within thirty days from the date on which the employee submits the request to the Labor Welfare Committee.

In the event the employer fails to so notify the employee in advance of the relocation of his place of business or so notifies the employee less than sixty

169524

days in advance, the employee shall have the right to submit a request to the Labor Welfare Committee within thirty days from the date of relocation of the place of business by the employer or from the date on which the employer so notifies the employee in advance of the relocation of his place of business, and the Labor Welfare Committee shall pass a ruling within thirty days from the date on which the employee submits the request to the Labor Welfare Committee.”