



# Storytelling on Labour Law 2021

หยิก เมืองแมน / แทน พันทาง / จ่าง ตระกูล / พูน ไพธิน / ถวิล จำเพาะ  
ผาด มะนาว / พร้าว สะแก / ตรี ตระพนม / โผน บ้านสุ่ม / โทสุขุม / ทองดี ทรนง

เรียบเรียง - อรรถพล มั่นสไพบูลย์

## เรื่องที่ 14 : ลูกจ้างทำงานตามอำเภอใจ



### Story

ทองดี ทรนง แม้เขาจะบอกตัวเอง และเพื่อนร่วมงานว่า

“ข้าไม่ใช่คนถือ, แต่ข้าเป็นคนตรง !”

แต่เรื่องนี้ หัวหน้าของเขาทุกคนในการทำงานที่ผ่านมาไม่เห็นด้วย ต่างพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า “ทองดี ทรนง เป็นพนักงานที่ถือใช้งานอะไร บางอย่าง, ไม่ทำ บอกไม่ใช่หน้าที่”



**ประเด็นข้อกฎหมาย :**

ลูกจ้างจะปฏิเสธงานที่นายจ้างมอบหมายให้ทำ ได้มากน้อยเพียงใด ?



**บทกฎหมาย :**

สัญญาจ้าง / ใบพรรณนางาน ( JD – Job Description ) ข้อสุดท้าย “งานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย”



**ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่สำคัญ :**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4749 / 2556 ลูกจ้างเป็นพนักงานปฏิบัติการ ตำแหน่งซ่อมงาน แผนกบรรจุหีบห่อ ไม่ยอมทำงานตามที่หัวหน้ามีคำสั่งให้ลูกจ้างชายในแผนกบรรจุหีบห่อไปช่วยขนย้ายวัสดุอุปกรณ์จากอาคารชั้น 5 และ ขนย้ายสิ่งของจากแผนกไปเก็บที่ชั้นลอย ลูกจ้างปฏิเสธ ไม่ทำ อ้างว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน และอ้างป่วย แต่ยังทำงานที่แผนกของตน ไม่ไปช่วยเพื่อนลูกจ้างในแผนกเดียวกันขนย้ายของ



ศาลแรงงานกลางพิจารณาว่า การที่ลูกจ้างอ้างว่าป่วย ก็มีสิทธิลาป่วยได้ แต่ลูกจ้างยังคงทำงานที่แผนกของตน ย่อมแสดงว่า ลูกจ้างยังคงทำงานได้ การที่ลูกจ้างอ้างว่าทำงานไม่ไหว และไม่ชี้หน้าที่ ย่อมแสดงว่า ลูกจ้างเกี่ยงเลือกงาน **ไม่นำพาดต่อคำสั่ง** ทั้งการที่ได้รับคำสั่งให้ชนของแต่กลับมาทำงานซ่อมที่แผนกบรรจุหีบห่อ **จึงเป็นการทำงานตามอำเภอใจตนเอง** ย่อมทำให้ระบบการทำงาน ระบบการปกครองของบริษัทเสียหายได้ ศาลมีคำสั่งอนุญาตให้บริษัทเลิกจ้างลูกจ้างรายนี้ได้ (ลูกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้าง และเป็นประธานสหภาพแรงงาน)

ลูกจ้างอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างกรณีดังกล่าว แม้เป็นความผิด แต่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรง จึงอนุญาตให้ลงโทษทางวินัย ด้วยการภาคทัณฑ์เป็นหนังสือมีกำหนด 1 ปี ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท พิพากษาแก้เป็นว่า อนุญาตให้ลงโทษภาคทัณฑ์ลูกจ้าง



### วิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกา อธิบายข้อกฎหมาย และแนะนำในทางปฏิบัติ:

1. การมอบหมายงานจากหัวหน้าในคดีนี้ เป็นงานพิเศษเป็นครั้งคราวซึ่งอาจเกิดขึ้นตามปกติในการทำงานในองค์กร
2. ประโยควรรคของคำที่สำคัญ เชื่อว่า ทัศนคติของนายจ้างในคดีฯ ต่อไปนี้ในลักษณะนี้ ต้องจดเก็บไว้ใช้ คือ “.....**ลูกจ้างเกี่ยงเลือกงาน ไม่นำพาดต่อคำสั่ง** .....**จึงเป็นการทำงานตามอำเภอใจตนเอง** ย่อมทำให้ระบบการทำงาน ระบบการปกครองของบริษัทเสียหายได้....”



# หลักพิจารณาคือ สั่งให้ลูกจ้างทำงาน**ต่างระดับ**ไม่ได้

3. คดีนี้ หากลูกจ้างอ้างว่าป่วย และขอไปนอนห้องพยาบาล หรือลาป่วยกลับบ้าน ในวันที่ถูกใช้ให้ไปช่วยขนของ ผลแห่งคดีอาจจะเปลี่ยน แต่เรื่องนี้ ลูกจ้างปฏิเสธการไปช่วยเพื่อนในแผนกขนย้ายของ แต่ยังคงทำงานในหน้าที่เดิม ศาลจึงมองว่าไม่ได้ป่วย จนทำงานไม่ไหว
4. หากบริษัทสั่งงานในลักษณะ ไม่ใช่งานในหน้าที่แบบผิดฝาผิดตัว เช่น สั่งให้ลูกจ้างตำแหน่งหัวหน้างานกฎหมาย ให้ไปล้างท่อ ทำความสะอาดท่อระบายน้ำ แบบนี้ ไม่ใช่คำสั่งที่ถูกต้อง ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม หลักพิจารณาคือสั่งให้ลูกจ้างทำงานต่างระดับไม่ได้
5. นายจ้างต้องทำความเข้าใจว่า ใบพรรณนางาน ( JD) ข้อสุดท้ายที่ระบุว่า “งานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย” นั้น ต้องเป็นงานในลักษณะที่สอดคล้องต่อเนื่อง เกี่ยวข้อง กับหน้าที่ตาม JD ข้อก่อนหน้านี้นี้ ไม่ใช่ นายจ้างจะใช้ข้อนี้มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำครบจักรวาลเสียทุกเรื่อง และต้องเป็นงานของนายจ้างเท่านั้น ไม่ใช่ให้ไปทำงานให้บริษัทในเครือ (คนละนายจ้าง แม้เจ้าของเดียวกันก็ตาม ) เว้นแต่มีสัญญากำหนดไว้ หรือ JD เขียนไว้ให้ทำงานให้บริษัทในเครือด้วย



*สั่งมีชีวิตจะอยู่รอดได้ เพราะการปรับตัว*  
อรรถพล มนัสไพบุคลย์  
สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด

