

การใช้สิทธิลากับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

นายวสันต์ แตะหละ

กองกฎหมาย

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีหน้าที่ของตนในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน กล่าวคือ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้ครบถ้วนและเป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี (KPI) ในขณะที่เดียวกันนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของลูกจ้างให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ได้กำหนดไว้และประกาศหลักเกณฑ์วิธีการให้ลูกจ้างทราบ ซึ่งหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยึดถือสภาพการจ้างในส่วนที่ฝ่ายนั้นมีภาระหน้าที่ ย่อมมีโอกาสนำไปสู่การเกิดข้อพิพาทในการจ้างงานต่อไปในอนาคตได้

บทความฉบับนี้ขอยกตัวอย่างของข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเนื่องจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือลูกจ้างใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรและนายจ้างก็อนุญาตให้ลาได้ตามสิทธิ แต่เมื่อการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเสร็จสิ้นปรากฏว่าลูกจ้างเข้าใจว่านายจ้างนำสาเหตุที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาคลอดบุตรมาเป็นเหตุผลในการประเมินผลงานทำให้ลูกจ้างได้คะแนนประเมินน้อยและได้การเลื่อนขั้นเงินเดือนน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ และเมื่อไม่สามารถหาข้อยุติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้เองจึงเป็นเหตุให้นำไปสู่การฟ้องร้องเพื่อให้ศาลแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยโดยข้อเท็จจริงของคดีโดยสรุปมีดังนี้

ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลแรงงานว่า นายจ้างพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง โดยมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนให้ต่างไปจากเดิมโดยไม่ได้รับความยินยอม เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามความเป็นจริงและได้รับความเสียหาย เหตุผลเพราะนายจ้างนำข้อเท็จจริงที่ว่าลูกจ้างใช้สิทธิลาคลอดมาเป็นเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงฟ้องคดีขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปีและขอให้คืนสิทธิการเลื่อนเงินเดือน

นายจ้างให้การว่า ไม่ได้นำสาเหตุการลาคลอดมาเป็นเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยผู้มีหน้าที่จะพิจารณาโดยอาศัยหลักเกณฑ์วิธีการตามคำสั่งบริหารเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงาน พิจารณาจากข้อตกลงการทำงานของพนักงานกับผลงานที่ทำได้จริง พนักงานแต่ละคนจะส่งผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นเป็นผู้ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และส่งผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับชั้นเพื่อตรวจสอบให้แล้วเสร็จ ก่อนจะเสนอให้ผู้มีอำนาจอนุมัติต่อไป จึงไม่ใช่กรณีที่นายจ้างละเมิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ลูกจ้างเข้าใจผิดและนำมาฟ้องเป็นคดีนี้แต่อย่างใด

ศาลแรงงานพิจารณาแล้วมีคำพิพากษาว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13(3) ประกอบประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกิน 90 วัน การที่นายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนตามคำสั่งบริหารและไม่ได้ระบุเงื่อนไขว่าหากลูกจ้างใช้สิทธิลาคลอดจะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือน เพียงแต่กำหนดระยะเวลาการทำงาน ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวสามารถกระทำได้อยู่ในพื้นฐานของความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ซึ่งหากนายจ้างจะพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานนอกจากพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน ยังต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของพนักงานประกอบด้วย หากไม่มีการกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวเอาไว้อาจทำให้พนักงานไม่มีวินัยหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทำให้งานเสียหาย การกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงถือว่าเหมาะสม ย่อมเป็นอำนาจในการบริหารจัดการของจำเลยในฐานะนายจ้าง หลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างรัฐวิสาหกิจและพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2543 จึงไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาจากคดีตัวอย่างดังกล่าวสามารถสรุปสาระสำคัญเพื่อเป็นกรณีศึกษาสำหรับหน่วยงาน และพนักงาน เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี โดยเทียบเคียงข้อเท็จจริงของคดีคำพิพากษา กับข้อบังคับ ระเบียบของหน่วยงานได้ดังนี้ คือ

1. สิทธิในการลา เป็นมาตรฐานขั้นต่ำการทำงานและได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ กำหนดเงื่อนไขมาตรฐานของการจ้างและการทำงานให้นายจ้าง รวมถึงค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและสิทธิการลาของลูกจ้าง ซึ่งหน่วยงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายและได้บัญญัติข้อบังคับหน่วยงาน ว่าด้วยการทำงาน รับรองสิทธิการลาคลอดบุตรไว้ในข้อ 44 แล้ว พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจึงมีสิทธิลาคลอดบุตรได้

2. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานเป็นอำนาจบริหาร โดย หน่วยงานสามารถออกคำสั่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานโดยไม่ขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ และเมื่อได้ออกคำสั่งกำหนดหลักเกณฑ์ไว้เช่นใด หน่วยงานก็ต้องพิจารณาโดยอาศัยหลักเกณฑ์วิธีการตามคำสั่งบริหารดังกล่าว ประกอบกับการพิจารณาด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน เช่น การนำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษา เป็นต้น หากทำได้เช่นนี้จึงจะถือว่าเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนซึ่งเป็นการบริหารเป็นไปโดยชอบ

เหนือสิ่งอื่นใด สัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด สถานประกอบการใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดี ร่วมสร้างประโยชน์ให้แก่กัน เข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย มีความปรองดอง สามารถระงับข้อขัดแย้งและหาข้อยุติได้ด้วยความพอใจร่วมกัน ก็จะทำให้ลูกจ้างมีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ได้รับผลประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประเทศต่อไป