

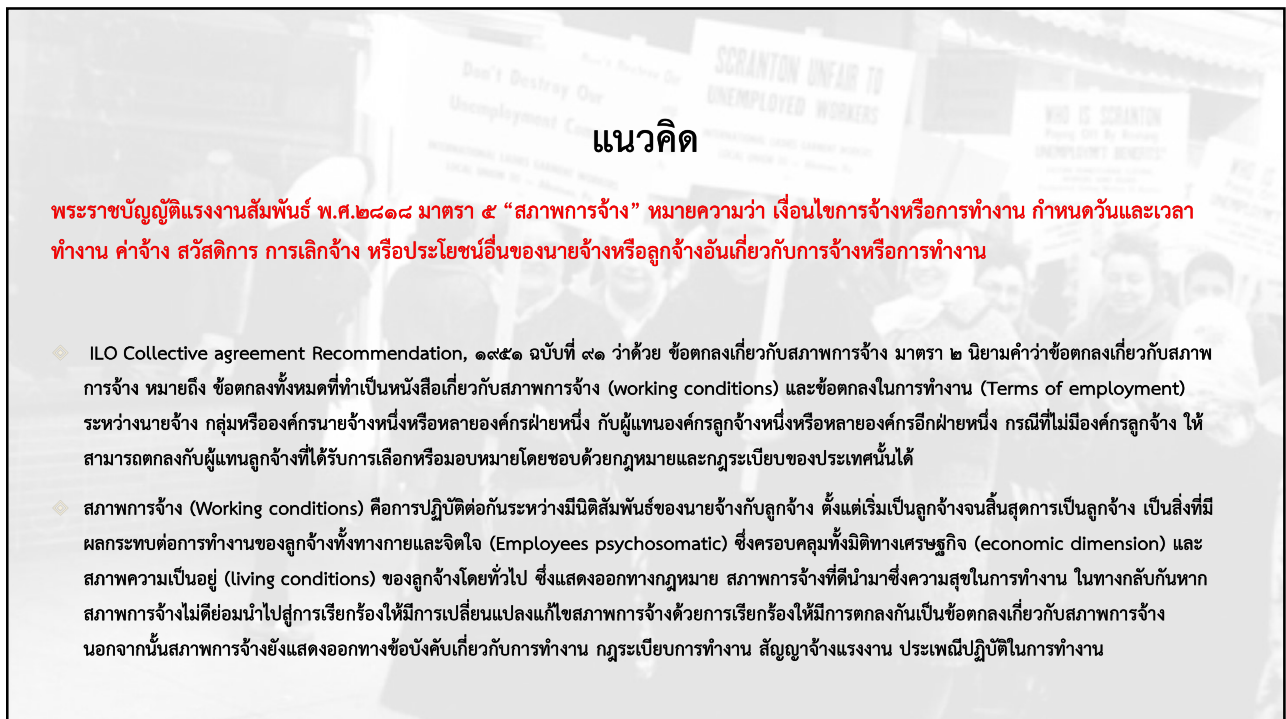


กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

อิสรา วรรณสวาท

เลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



แนวคิด

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๔๑๘ มาตรา ๕ “สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

- ❖ ILO Collective agreement Recommendation, ๑๙๕๑ ฉบับที่ ๙๑ ว่าด้วย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มาตรา ๒ นิยามคำว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงทั้งหมดที่ทำเป็นหนังสือเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (working conditions) และข้อตกลงในการทำงาน (Terms of employment) ระหว่างนายจ้าง กลุ่มหรือองค์กรนายจ้างหนึ่งหรือหลายองค์กรฝ่ายหนึ่ง กับผู้แทนองค์กรลูกจ้างหนึ่งหรือหลายองค์กรอีกฝ่ายหนึ่ง กรณีที่ไม่มีองค์กรลูกจ้าง ให้สามารถตกลงกับผู้แทนลูกจ้างที่ได้รับการเลือกหรือมอบหมายโดยชอบด้วยกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศนั้นได้
- ❖ สภาพการจ้าง (Working conditions) คือการปฏิบัติต่อกันระหว่างมีนิติสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเป็นลูกจ้างจนสิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้างทั้งทางกายและจิตใจ (Employees psychosomatic) ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติทางเศรษฐกิจ (economic dimension) และสภาพความเป็นอยู่ (living conditions) ของลูกจ้างโดยทั่วไป ซึ่งแสดงออกทางกฎหมาย สภาพการจ้างที่ตีนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ในทางกลับกันหากสภาพการจ้างไม่ดีย่อมนำไปสู่การเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสภาพการจ้างด้วยการเรียกร้องให้มีการตกลงกันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นอกจากนั้นสภาพการจ้างยังแสดงออกทางข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎระเบียบการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน ประเพณีปฏิบัติในการทำงาน

สภาพการจ้าง

สัญญาจ้างแรงงานกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินดอลลาร์สหรัฐและไม่มีข้อตกลงในเรื่องอัตราแลกเปลี่ยนไว้ จึงต้องคิดตามอัตราแลกเปลี่ยนของทางราชการในวันที่กำหนดจ่ายค่าจ้าง สัญญาจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างดังกล่าวเป็นสภาพการจ้าง (ฎ.๕๕/๒๕๔๓)

นายจ้างจะประกาศอัตราแลกเปลี่ยนขึ้นใหม่ที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างไม่ได้ หรือ การเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าครองชีพ (ฎ.๔๑๖/๒๕๒๔) หรือระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (ฎ.๓๑๘๙/๒๕๒๙)

การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นการอนุเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้าง เช่น จัดให้มีพยาบาลประจำเรือเพื่อความปลอดภัยของลูกจ้าง (ฎ.๖๕๑๕/๒๕๔๓)

นายจ้างจำหน่ายสุราให้ลูกจ้างในราคาที่จำหน่ายให้แก่สวัสดิการทหารซึ่งต่ำกว่าราคาที่จำหน่ายทั่วไป (ฎ.๒๒๑๐/๒๕๒๓)

เงินทุนครบเกษียณที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานมาด้วยดีจนกระทั่งเกษียณอายุ (ฎ.๑๑๙๓/๒๕๒๔)

เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างกรณีที่ไม่สามารถจัดที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างได้ครบถ้วน (ฎ.๑๔๓๗/๒๕๒๔) การจัดที่พักให้ลูกจ้างหรือการจ่ายค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้าง (ฎ.๔๑๓๙/๒๕๓๐) ระเบียบว่าด้วยการหักเก็บรายได้ของพนักงานไว้เป็นเงินประกันตัว เป็นเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงานเป็นสภาพการจ้าง และเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ฎ.๓๓๘๖ - ๓๓๘๗/๒๕๒๙) ซึ่งแม้จะเป็นนโยบายของนายจ้างซึ่งถือเป็นอำนาจในการบริหารงานก็ตาม

สภาพการจ้าง

❖ แต่หากมีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างก็ไม่สามารถแก้ไขฝ่ายเดียวโดยไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๖/๒๕๕๗ ข้อตกลงข้อที่ ๕ ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ระบุว่าจำเลยมีนโยบายจ้างแรงงานจากบริษัทรับเหมาช่วงในอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานจำเลยในหน่วยงานนั้น แต่ถ้ามีความจำเป็นจำเลยอาจเพิ่มขึ้นได้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของจำนวนพนักงานจำเลยในหน่วยงานนั้น เป็นเงื่อนไขการจ้างหรือประโยชน์อื่นของจำเลยหรือลูกจ้างตามความหมายของคำว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" และ "สภาพการจ้าง" ตามมาตรา ๕ เนื่องจากหากจำเลยจ้างแรงงานรับเหมาช่วงโดยไม่อยู่ในข้อตกลงข้อที่ ๕ จำเลยจะจ้างแรงงานรับเหมาช่วงไปเรื่อย ทำให้สัดส่วนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยน้อยลงไปเรื่อยโดยไม่มีข้อจำกัด ย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการให้หยุดอยู่กับที่ไม่มีการพัฒนาต่อไป ข้อตกลงข้อที่ ๕ มีผลบังคับเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลย จึงผูกพันจำเลยให้ต้องปฏิบัติตาม

กรณีที่เป็นการใช้อำนาจบริหารงานโดยแท้ของนายจ้างตามหลักการบริหารจัดการธุรกิจ (Theory of Business Administration) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาหรือสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ซึ่งถือเป็นอำนาจในการบริหารงานของนายจ้าง หากยังเป็นการสั่งงานภายในของนายจ้างจึงยังไม่ใช่สภาพการจ้างที่นายจ้างต้องปฏิบัติในฐานะเป็นข้อตกลง เช่น ประกาศนโยบายการเลื่อนขั้นพนักงานขณะที่เป็นเพียงหนังสือของธนาคารจำเลยถึงผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน เพื่อให้ถือเป็นหลักปฏิบัติยังไม่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ฎ.๓๖๓๕/๒๕๒๕) หรือการที่นายจ้างจะใช้ดุลพินิจในการบริหารอย่างไรจะเป็นสภาพการจ้างไม่ได้ เช่น การให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ลูกจ้างเป็นอำนาจโดยเฉพาะของนายจ้าง อำนาจนี้เป็นสิทธิของนายจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นการดำเนินกิจการที่นายจ้างจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนจึงเป็นสิทธิของนายจ้าง ไม่ใช่สิทธิของลูกจ้าง (ฎ.๓๔๒๓/๒๕๓๑)

อำนาจในการบริหารงาน ไม่ใช่สภาพการจ้าง

ข้อบังคับของนายจ้างที่มีลักษณะเป็นการแบ่งหน่วยงานโดยกำหนดอัตราค่าจ้างและระดับในแต่ละหน่วยงาน อันมีลักษณะเป็นวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานเท่านั้น ไม่ใช่เงื่อนไขในการทำงานหรือเป็นสภาพการจ้างแต่อย่างใด นายจ้างจึงมีอำนาจที่จะแก้ไขข้อบังคับดังกล่าวได้เพื่อให้เหมาะสมแก่การบริหารงานบุคคลตามฐานะและกิจการของนายจ้างที่เปลี่ยนแปลงไปโดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายลูกจ้างหรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแต่อย่างใด (ฎ.๖๓๕/๒๕๓๔)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๙/๒๕๓๖ การที่จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมาไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้โจทก์ทำงานในตำแหน่งนั้นตลอดไป งานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่แผนกห้องผ้าหรือซักรีดและงานตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับต่ำสุดเป็นงานระดับเดียวกันไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานสามารถสลับเปลี่ยนแผนกได้ จำเลยย้ายโจทก์ไปอยู่แผนกทำความสะอาดเพราะพนักงานรีดผ้าโดยเครื่องอัตโนมัติที่ติดตั้งใหม่ไม่ต้องใช้ความชำนาญมากและมีพนักงานจากบริษัทอื่นรับจ้างทำหน้าที่ดังกล่าวในค่าจ้างที่ต่ำกว่า เป็นเรื่องที่จำเลยจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ของโจทก์ก็ได้ลดลงเมื่อย้ายแผนก และไม่ปรากฏว่าการที่จำเลยย้ายโจทก์เป็นการกลั่นแกล้ง จึงไม่ถึงเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้าง จำเลยมีอำนาจทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๓๑ - ๖๒๕๐/๒๕๕๙ คำสั่งของจำเลยกำหนดให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องมีค่า Body Mass Index และคำวัดรอบเอวไม่เกินค่าที่กำหนดไว้ กำหนดระยะเวลาให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีค่าเกินกำหนดปรับปรุงบุคลิกภาพ และมาตรการที่มอบหมายให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ไม่สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพได้เป็นเพียงการประกาศปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และมาตรการบางส่วนที่จำเลยเคยใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ไม่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมาตรการที่กำหนดก็มีได้เป็นโทษแก่โจทก์แต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์เดิม หากโจทก์แต่ละคนสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามเกณฑ์ ทั้งยังยังสิทธิในการบริหารจัดการที่จำเลยในฐานะนายจ้างมีอำนาจกระทำได้

อำนาจในการบริหารงานไม่ใช่สภาพการจ้าง

กรณีข้อบังคับหรือข้อตกลงไม่ได้กำหนดผูกมัดให้นายจ้างต้องกระทำการใด ย่อมเป็นอำนาจของนายจ้างในการบริหารงานภายใต้หลักความสุจริตได้ เช่น แม้การที่นายจ้างประกาศจะให้โบนัสแก่ลูกจ้างจะถือเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างงาน จึงเป็นสภาพการจ้างก็ตาม (ฎ.๖๘๔๙/๒๕๔๘)

แต่การที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุว่าจ่ายโบนัสให้ปีละ ๒ ครั้ง แต่ไม่ได้กำหนดจำนวนไว้ การที่นายจ้างจ่ายโบนัสให้ตลอดมา ๖ ปีที่มีกำไรอัตราปีละ ๕.๕ เดือน ไม่ใช่สภาพการจ้างที่นายจ้างต้องถูกผูกพันให้จ่ายอัตราดังกล่าวตลอดไป ดังนั้นเมื่อนายจ้างไม่มีกำไรจึงจ่ายในอัตรา ๑ เดือน ได้ (ฎ.๘๐๐๓/๒๕๔๓)

หรือกรณีที่ข้อบังคับของนายจ้างที่มีลักษณะเป็นการแบ่งหน่วยงานโดยกำหนดอัตราค่าจ้าง และระดับในแต่ละหน่วยงานอันมีลักษณะเป็นวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานเท่านั้นไม่มีลักษณะที่เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมีได้มีลักษณะที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการการเลิกจ้าง การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๐ วรรคสาม และมาตรา ๑๑ จึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะแก้ไขได้เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลตามฐานะแห่งกิจการที่เปลี่ยนแปลงไป โดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้องหรือได้รับความยินยอมจากฝ่ายลูกจ้าง เมื่อไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามนายจ้างโยกย้ายสลับเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้าง การที่นายจ้างมีคำสั่งย้ายที่ไม่เป็นการลดระดับและลูกจ้างยังคงได้รับเงินเดือน ผลประโยชน์และสวัสดิการเท่าเดิม เช่นนี้เป็นการใช้ดุลพินิจกำหนดบุคคลในตำแหน่งงานที่เหมาะสม มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และหากการย้ายทำให้ลูกจ้างจะไม่มียศระดับประจำตำแหน่งก็ตาม ก็ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง (ฎ.๖๓๕/๒๕๓๔)

อำนาจในการบริหารงานไม่ใช่สภาพการจ้าง

กรณีที่ระเบียบกำหนดเวลาทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง แต่ทางปฏิบัตินายจ้างจะให้ลูกจ้างบางกลุ่มทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง และใช้ฐาน ๔๐ ชั่วโมงในการคำนวณค่าล่วงเวลา ก็เป็นเพียงการที่นายจ้างให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างบางกลุ่มได้ทำงานต่ำกว่าชั่วโมงทำงานที่กำหนดไว้ในระเบียบ นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไม่ให้ประโยชน์ดังกล่าวต่อไปได้ การที่นายจ้างยกเลิกการปฏิบัติดังกล่าวแล้วให้ลูกจ้างทุกกลุ่มทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง จึงไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง (ฎ.๓๐๖๖-๓๑๘๙/๒๕๔๘)

หากสถานประกอบกิจการไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรื่องวินัยและโทษทางวินัยที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องมาก่อน นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะแก้ไขเพิ่มเติมวินัยที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายได้ (ฎ.๔๒๐๘/๒๕๓๐)

คำสั่งให้ชะลอการขึ้นเงินเดือนระหว่างที่ลูกจ้างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ไม่มีผลทำให้สภาพการจ้างของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไป จึงไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเช่นกัน (ฎ.๒๖๔๖/๒๕๕๐)

หากเป็นข้อตกลงอย่างอื่นที่นายจ้างช่วยอนุเคราะห์ให้ความสะดวกเพื่อประโยชน์แก่งานของสหภาพแรงงาน ไม่ถือเป็นสภาพการจ้าง เช่น ข้อตกลงที่ให้นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วส่งให้ประธานหรือเหรัญญิกของสหภาพแรงงานเพื่อเป็นค่าบำรุงและค่าฌาปนกิจ (ฎ.๓๖๘๐/๒๕๓๒) หรือข้อตกลงที่นายจ้างอนุญาตให้สหภาพแรงงานมีที่ทำการอยู่ในบริเวณสถานประกอบกิจการของนายจ้าง (ฎ.๔๕๐๓/๒๕๔๕)

อำนาจในการบริหารงานไม่ใช่สภาพการจ้าง

การที่นายจ้างว่าจ้างบริษัทรับเหมาภายนอกดำเนินการจัดหาพนักงานขับรถเพื่อทำหน้าที่แทนพนักงานขับรถของนายจ้างเป็นเรื่องการบริหารจัดการซึ่งในนายจ้างในฐานะผู้ประกอบการย่อมมีอำนาจที่จะกระทำได้เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง (ฎ.๘๓๘๑/๒๕๔๙)

แม้ว่าการโยกย้ายตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่งพนักงาน จะเป็นอำนาจบริหารที่นายจ้างสามารถทำได้เองก็ตาม แต่หากมีการตกลงวิธีการหรือขั้นตอนในการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งอย่างไรเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว เช่น

กรณีที่กำหนดให้การเลื่อนชั้นพนักงานเป็นอำนาจของธนาคนายจ้างที่จะพิจารณาตามที่เห็นสมควรแก่อัตราตำแหน่งที่มีอยู่ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องนี้ ประกาศนโยบายการเลื่อนชั้นพนักงานขณะที่เป็นเพียงหนังสือของธนาคนายจ้างผู้จัดการฝ่ายพนักงาน เพื่อให้ถือเป็นหลักปฏิบัติยังไม่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่ต่อมาสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อธนาคนายจ้าง และได้ตกลงยอมรับเอาประกาศนโยบายฉบับดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับ ดังนั้นประกาศนโยบายฉบับดังกล่าวจึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ฎ.๓๖๓๕/๒๕๒๕)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๐ ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดทำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

- ❖ กิจการบางประเภทที่มีกฎหมายกำหนดให้ไม่อยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ จึงไม่นำหลักการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๐ ไปใช้ ข้อตกลงใดที่ทำขึ้นจึงไม่ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย เช่น
 - ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๒๗/๒๕๖๖ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการคุ้มครองแรงงานไว้โดยเฉพาะตาม พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๒๓ จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เพียงแต่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วยบำเหน็จ พ.ศ. ๒๕๔๙ จึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การที่จำเลยออกระเบียบดังกล่าวปี ๒๕๔๙ ใช้บังคับโดยให้ยกเลิกระเบียบฉบับปี ๒๕๒๕ ไม่เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐ หรือจำเลยทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๒๐ จำเลยมีอำนาจออกระเบียบปี ๒๕๔๙ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยไม่จำเป็นต้องตกลงกับโจทก์หรือลูกจ้างของจำเลย หรือโจทก์หรือลูกจ้างของจำเลยต้องยินยอมโดยชัดแจ้ง การที่จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์ตามระเบียบปี ๒๕๔๙ จึงชอบแล้ว

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน (ฎ.๑๒๑๗/๒๕๓๕) มีผลใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างภาคเอกชนทุกประเภท และตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขมาตรา ๔ โดยบัญญัติให้ พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่ (๑) ราชการส่วนกลาง (๒) ราชการส่วนภูมิภาค (๓) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (๔) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๐ ตรี (๕) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
- ❖ นอกจากนั้นยังมีกิจการที่มีกฎหมายจัดตั้งยกเว้นการอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่น สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ตลาดหลักทรัพย์ โรงเรียนเอกชน
- ❖ พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๘ บัญญัติให้ “กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการการแรงงานสัมพันธ์...
- ❖ ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช้บังคับ พ.ศ.๒๕๒๓ ได้แก่ ธนาคารแห่งประเทศไทย พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช้บังคับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๙ ได้แก่ สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ในมูลนิธิจุฬาภรณ์ อย่างไรก็ตามแม้พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช้บังคับกับธนาคารแห่งประเทศไทย แต่ข้อพิพาทระหว่างพนักงานกับธนาคารแห่งประเทศไทยยังอยู่ในอำนาจพิจารณาตีของศาลแรงงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา ๑๐

มาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง

- ◆ นายจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีขึ้น
- ◆ ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง อาจทำโดยนายจ้างยกร่างข้อตกลงขึ้นแล้วให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างมาปรึกษาหารือหรือเจรจาตกลงด้วยก็ได้
- ◆ ข้อตกลงประเภทนี้จะต้องมีรายละเอียดอย่างน้อย ๗ ข้อ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๑

มาตรา ๑๐ วรรคสาม

- ◆ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ◆ เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๘ ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ๘ ข้อ เช่น วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก การร้องทุกข์ การเลิกจ้าง และรายละเอียดการร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๙ ด้วย โดยปกติจะมีรายละเอียดอย่างน้อย ๗ ข้อ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๑ ครบถ้วนแล้ว
- ◆ แม้ว่าต่อมานายจ้างจะมีลูกจ้างลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม นายจ้างยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๘ และมาตรา ๑๑๐

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

- ◆ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแม้จะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนอื่น เช่น ข้อบังคับกำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๐ ปี และลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี เป็นการที่นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกัน หากไม่ปรากฏว่าลูกจ้างชายและหญิงทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานแตกต่างกันอย่างไร จึงขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อบังคับดังกล่าวเฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่อครบ ๕๐ ปี จึงตกเป็นโมฆะ (ฎ. ๖๐๑๑ - ๖๐๑๗/๒๕๔๕)
- ◆ ข้อบังคับระบุให้พนักงานต้องไม่สวมใส่เครื่องประดับ หรือประดับกายด้วยสิ่งที่เป็นโลหะ รวมถึงการสวมใส่เครื่องนุ่งห่มที่มีโลหะตกแต่ง หรือยึดเกาะ เข้า - ออกอาคาร เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานนำชิ้นงานอันมีคมรวมทั้งเศษทองเคและเงินชุกซ่อนออกจากโรงงาน ซึ่งหากพนักงานสวมใส่สิ่งที่มีโลหะปะกอบอยู่ด้วยก็จะเป็นการยากต่อการตรวจสอบ เป็นการกำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งกายในการทำงาน ในระหว่างเวลาทำงานและเฉพาะในสถานประกอบการของนายจ้างเท่านั้น มิได้จำกัดหรือห้ามลูกจ้างไปถึงนอกเวลาทำงานหรือในพื้นที่ทั่วไปแต่ประการใด และมีได้มีส่วนที่จำกัดเสรีภาพของลูกจ้างในการนับถือศาสนาแต่ประการใด จึงมิได้ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ (ฎ. ๑๐๗๘๖/๒๕๕๕)

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แม้จะเป็นการแก้ไขเพียงชั่วคราวก็ตามก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๘ กล่าวคือฝ่ายที่ประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบและทั้งสองฝ่ายต้องเจรจากันภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง หากตกลงกันก็ต้องทำข้อตกลงเป็นหนังสือลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย ทั้งต้องปิดประกาศข้อตกลงดังกล่าวและนำไปจดทะเบียนตามกฎหมายดังกล่าวด้วย จึงจะถือว่าเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย

การที่นายจ้างประกาศเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ดำเนินการให้ถูกต้องดังกล่าวจึงเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวของนายจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณียกเลิกข้อบังคับที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างไปทั้งฉบับ เช่น ยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินรางวัลประจำปีของลูกจ้าง (ฎ.๔๐๘๔/๒๕๒๙) หรือเป็นการแก้ไขข้อบังคับบางส่วน เช่น ให้ลูกจ้างเปลี่ยนการทำงานจากเดิมเป็นกะหรือเป็นผลัดซึ่งไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม (ฎ.๒๐๑๙-๒๐๒๒/๒๕๒๓)

การที่นายจ้างประกาศใช้ระเบียบบังคับตัวเอง แม้จะมีได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่เมื่อใช้บังคับมาระยะเวลาหนึ่งจึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย หากนายจ้างประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกระเบียบในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงข้อใดที่ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้างระเบียบข้อนั้นก็ใช้บังคับไม่ได้ ไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม (ฎ.๑๒๗๑๐/๒๕๕๕)

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ กรณีที่การเปลี่ยนแปลงใช้ข้อบังคับฉบับใหม่ซึ่งแม้โดยรวมจะถือว่าเป็นคุณกว่าฉบับเดิม แต่หากมีส่วนใดที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ส่วนนั้นก็ไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง (ฎ.๑๓๗๓/๒๕๒๗)
- ❖ แม้จะเป็นกรณีที่มีการโอนกิจการก็ยังต้องใช้หลักการนี้ต่อไป กล่าวคือ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ ดังนั้นการที่นายจ้างใหม่ออกข้อบังคับใหม่โดยผลการตัดสินใจที่ลูกจ้างที่โอนมาเคยได้รับจากนายจ้างเดิม จึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้างเช่นกัน (ฎ.๒๒๔๑-๒๒๔๒/๒๕๒๗)
- ❖ กรณีที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงทางเอกสารแต่นายจ้างอาจใช้การไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในทางกายภาพซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่มีผลทางกฎหมาย เพราะนายจ้างไม่มีอำนาจที่จะกระทำได้ เช่น การที่นายจ้างลดค่าจ้างลูกจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอม (ฎ.๓๑๒๙/๒๕๔๙)
- ❖ หรือการที่นายจ้างย้ายตำแหน่งลูกจ้างให้ไปอยู่ในตำแหน่งที่ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ก็ถือเป็นการลดค่าจ้างของลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจ (ฎ.๗๑๐๖/๒๕๔๗) จึงไม่มีผลให้อัตราค่าจ้างของลูกจ้างเปลี่ยนแปลง

สภาพการจ้างโดยปริยาย : ความยินยอม

- ❖ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานนั้นนอกจากจะเกิดขึ้นได้โดยการตกลงกันโดยชัดแจ้งจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ แล้ว ยังอาจเกิดขึ้นได้โดยปริยายอีกด้วย ซึ่งเกิดจากกรณีที่มีการปฏิบัติต่อกันมาในระยะเวลาพอสมควรให้เห็นได้ว่าลูกจ้างยินยอมต่อการมีการปฏิบัติเช่นนั้น ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติต่อกันขึ้นใหม่โดยไม่มีข้อตกลงอื่นในลักษณะดังกล่าวในเวลานั้นมาก่อน หรือเป็นการปฏิบัติที่เป็นการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติเดิม หรือเป็นการปฏิบัติที่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเดิมก็ตาม เช่น
- ❖ เมื่อธนาคารนายจ้างออกข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือนและการแต่งตั้งพนักงานใช้บังคับอยู่แล้วและภายหลังลูกจ้างผู้นั้นเข้ามาเป็นพนักงานก็ได้มีคำสั่งแก้ไขข้อบังคับนั้นในเวลาต่อมา โดยแก้บัญชีอัตราเงินเดือนให้มีขึ้นเงินเดือนครึ่งขั้นและแก้ไขให้ผู้จัดการมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับที่ต่ำกว่าเดิมได้ พนักงานทุกคนก็ได้โต้แย้งคัดค้านและยอมรับเอาผลจากการแก้ไขข้อบังคับด้วยดีตลอดมา ทั้งสัญญาจ้างแรงงานก็เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบข้อบังคับที่แก้ไขแล้วดังกล่าวจึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างผู้นั้นด้วย (ฎ.๔๐๔๖/๒๕๓๒)

สภาพการจ้างโดยปริยาย : ความยินยอม

- ❖ การจะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย จะต้องปรากฏว่าได้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงมาอย่างต่อเนื่องด้วย (ฎ.๒๐๖๕๘ - ๒๑๔๓๗/๒๕๕๕)
- ❖ ดังนั้นแม้จะมีข้อตกลงว่าพิจารณาความดีความชอบประจำปีของลูกจ้าง นายจ้างจะพิจารณาโดยถือหลักเกณฑ์การพิจารณาตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้แก่พนักงานรัฐวิสาหกิจ เมื่อนายจ้างไม่เคยให้เงินตอบแทนความดีความชอบแก่ลูกจ้างในลักษณะที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ลูกจ้างและพนักงานรัฐวิสาหกิจมาก่อน เงินตอบแทนความชอบจึงไม่เป็นสภาพการจ้างโดยปริยาย แต่หากเป็นการปฏิบัติมาแล้วระยะเวลาหนึ่งจะถือเป็นสภาพการจ้างโดยปริยาย เช่น การจ่ายเงินรางวัลพนักงานดีเด่นและหัวหน้าดีเด่นประจำเดือนแก่ลูกจ้างเป็นประจำตลอดมาทุกเดือน นับแต่ปี ๒๕๔๑ จนถึงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๔๕ เงินรางวัลพนักงานดีเด่นและหัวหน้างานดีเด่น ประจำเดือนจึงเป็นประโยชน์อื่นของลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงานที่ปฏิบัติสืบกันมาและเป็นสภาพการจ้างโดยปริยาย (ฎ.๙๔๘๘/๒๕๕๑)

สภาพการจ้างโดยปริยาย : ความยินยอม

- ❖ กรณีที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นผลร้ายหรือไม่เป็นคุณต่อลูกจ้าง การให้ความยินยอมของลูกจ้างต้องเป็นไปโดยชัดแจ้ง การที่นายจ้างประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่า นายจ้างจะจ่ายเงินโบนัสเพียงร้อยละ ๕๐ ของอัตรารายได้ในปีที่ผ่านมาโดยยึดหลักเกณฑ์เดิม ประกาศดังกล่าวเป็นการแสดงเจตนาของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวและเป็นกรณีที่นายจ้างขอความร่วมมือจากลูกจ้างเท่านั้น (ฎ.๔๕๓๒ - ๔๖๑๗/๒๕๔๑) จะถือว่าลูกจ้างยินยอมไม่ได้
- ❖ ลำพังการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้ารับฟังการชี้แจงหลังจากวันประกาศใช้ข้อบังคับฉบับใหม่แล้วไม่มีลูกจ้างคนใดโต้แย้งก็ถือว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอม (ฎ.๒๔๙๘/๒๕๒๙) แต่การที่นายจ้างเรียกประชุมผู้จัดการทุกฝ่ายรวมเพื่อแจ้งเรื่องการลดเงินเดือน แล้วให้ผู้จัดการแต่ละฝ่ายแจ้งพนักงานในฝ่ายของตนทราบต่อไป ซึ่งหลังจากนั้นได้มีการลดเงินเดือนพนักงานไม่มีลูกจ้างคัดค้านและยอมรับเงินเดือนในอัตราใหม่ตลอดมา จึงถือว่าลูกจ้างตกลงโดยปริยายให้นายจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องอัตราค่าจ้างได้ (ฎ.๑๙๒๑/๒๕๔๕)
- ❖ หรือการที่นายจ้างแก้ไขโทษทางวินัยให้หนักกว่าที่กำหนดไว้เดิม แล้วบิดประกาศให้ลูกจ้างทราบแล้วไม่มีผู้ใดคัดค้าน ก็ไม่อาจถือว่าลูกจ้างให้ความยินยอม (ฎ.๑๑๒๘/๒๕๔๔) แต่หากเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงที่เป็นคุณต่อลูกจ้าง เมื่อมีการใช้มาแล้วระยะหนึ่งโดยลูกจ้างไม่ได้โต้แย้งการแก้ไขเปลี่ยนแปลงนั้น ก็ถือว่าลูกจ้างยินยอมโดยการนิ่งเฉยแล้ว ซึ่งศาลฎีกาใช้คำแทนการยินยอมของลูกจ้างนี้ว่า “เป็นสภาพการจ้างโดยปริยาย” แล้ว เช่น นายจ้างเคยจ่ายเงินพิเศษในลักษณะเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างปีละ ๑๕ วัน แล้วได้เปลี่ยนมาเป็นการจ่ายคูปองค่าอาหารเดือนละ ๑๙๐ บาท แทน แล้วลูกจ้างไม่ได้ทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านแต่ประการใด ตรงกันข้ามกลับยอมรับเอาผลการเปลี่ยนแปลงโดยยอมรับเอาคูปองค่าอาหารแทนเงินพิเศษตลอดมาจึงมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ฎ.๙๔๐๓ - ๙๔๙๕/๒๕๓๘)

สภาพการจ้างโดยปริยาย : ความยินยอม

- ❖ แม้จะมีการให้ความยินยอมโดยการนิ่งเฉยจนเป็นสภาพการจ้างโดยปริยายแล้ว ก็ยังสามารถยินยอมให้เปลี่ยนแปลงไปใช้สภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณกว่าก็ได้เช่นกัน เช่น การที่นายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดมีการตกลงเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสตลอดมาจนเป็นปกติวิสัย โดยไม่ได้ยึดถือหรือคำนวณจากผลประกอบการหรือกำไรสุทธิเป็นเกณฑ์ แต่ยึดอายุงานและความขยัน ไม่ขาด สาย ป่วย ลา เกินกำหนดเป็นสำคัญ ถือได้ว่าเป็นสภาพการจ้างที่ตกลงกันโดยปริยาย มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตาม หากนายจ้างออกประกาศการจ่ายโบนัสที่ไม่เป็นคุณกว่าสภาพการจ้างเดิมจะมีผลบังคับแก่ลูกจ้างรายใด ขึ้นอยู่กับลูกจ้างรายนั้นให้ความยินยอมเป็นสำคัญ (ฎ.๘๑๑๔-๘๒๖๘/๒๕๔๖)
- ❖ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแม้จะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐ แต่ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ดังนั้นการที่ลูกจ้างให้ความยินยอมร่วมกันจำนวนเท่าใดก็ตาม ก็มีผลผูกพันเพียงลูกจ้างที่ให้ความยินยอมเท่านั้น ไม่อาจถือเอาว่ามีผลบังคับกับลูกจ้างทั้งหมดได้ และไม่อาจนำมาตรา ๑๙ ที่กำหนดให้ในกรณีที่มิใช่ลูกจ้างเกินกว่าสองในสามเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างผูกพันลูกจ้างทั้งหมดมาใช้บังคับกับกรณีนี้ ดังนั้นหากลูกจ้างรายใดไม่ให้ความยินยอมก็ไม่มีผลผูกพันซึ่งนายจ้างจะต้องใช้สภาพการจ้างตามข้อบังคับเดิมแก่ลูกจ้างที่ไม่ยินยอมนั้นต่อไป โดยลูกจ้างที่ไม่ยินยอมนั้นไม่จำเป็นต้องใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างให้คงสภาพการจ้างเดิมแก่ตนแต่อย่างใด

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓

- ♦ **มาตรา ๑๓** การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็น กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายละเอียดและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓

- ♦ การแจ้งข้อเรียกร้อง ตามมาตรา ๑๓ บัญญัติให้นายจ้างหรือลูกจ้างต่างมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง อาจขอให้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เดิมไม่มีอยู่หรือขอให้ยกเลิกข้อตกลงที่มีและใช้บังคับอยู่นั้นเสียโดยขอให้มิข้อตกลงใหม่ หรืออาจเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง ซึ่งอาจขอให้เพิ่มหรือลดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นได้ด้วย (ฎ.๔๑๖๖/๒๕๓๐)
- ♦ โดยนายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งตามขั้นตอนดังกล่าว ไม่มีข้อยกเว้นว่าการยื่นข้อเรียกร้องสามารถทำเป็นข้อเสนอในการเจรจาได้ (ฎ.๘๖๒/๒๕๒๙)
- ♦ ข้อเรียกร้องเป็นหนังสือนี้ถือเอาการยื่นต้นฉบับเอกสารเป็นสำคัญ ดังนั้นหากมีการใช้ต้นฉบับยื่นที่สำนักงานแห่งที่หนึ่งและใช้สำเนายื่นยังอีกสำนักงานแห่งที่สองของนายจ้าง ต้องถือเอาการยื่นต้นฉบับที่สำนักงานแห่งที่หนึ่งเป็นหลักในการนับระยะเวลา ๓ วัน ที่ต้องเจรจาสองฝ่ายตามกระบวนการขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดไว้ การตกลงรูปแบบอื่นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่ว่าจะทำเป็นหนังสือ วาจาหรือโดยปริยาย จะมีผลผูกพันในลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานเฉพาะนายจ้างกับลูกจ้างที่ตกลงกันภายใต้หลักความยินยอมเท่านั้น ไม่มีผลผูกพันลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้ยินยอมด้วย
- ♦ สำหรับระยะเวลาแจ้งข้อเรียกร้องนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้กำหนดไว้ จึงขึ้นอยู่กับความประสงค์ของฝ่ายที่จะแจ้งข้อเรียกร้องว่าช่วงเวลาใดเหมาะสมกับการแก้ไข หากสถานประกอบกิจการใดไม่เคยมีข้อตกลง ฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างจะแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเมื่อใดก็ได้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓

- ❖ หรือหากไม่ได้กำหนดไว้ก็ต้องมีระยะเวลาตามมาตรา ๑๒ คือมีผลใช้บังคับไม่เกิน ๓ ปี เสมอ เมื่อมาตรา ๑๒ กำหนดระยะเวลาการมีผลบังคับของข้อตกลงไว้แล้ว ข้อตกลงดังกล่าวจึงอยู่บนหลักการพื้นฐานของสัญญาที่มีผลบังคับต่อกัน การที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องในระหว่างเวลาที่ตกลงกันอยู่จึงถือได้ว่าเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงที่ตกลงกันแล้ว จึงเป็นการกระทำที่นอกจากจะผิดต่อบทบัญญัติดังกล่าวแล้วยังถือได้ว่าเป็นการผิดสัญญาทางแพ่ง
- ❖ นอกจากนั้นตามมาตรา ๓๔ (๒) ก็ได้ห้ามการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เมื่อฝ่ายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๑๘ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงไว้อีกด้วย ดังนั้นหากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างประสงค์จะให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ มีผลบังคับต่อเนื่องจากข้อตกลงฉบับเดิม แม้จะต้องแจ้งข้อเรียกร้องเสียก่อนที่ข้อตกลงฉบับเดิมจะสิ้นระยะเวลาใช้บังคับ (ฎ.๗๘๘๖/๒๕๕๓) แต่ไม่ควรนานเกิน ๖๐ วัน
- ❖ อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง แม้จะแจ้งในระหว่างที่ยังใช้ข้อตกลงหรือข้อบังคับเดิมที่ตกลงกัน ก็ถือได้ว่าได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างจึงต้องห้ามมิให้เลิกจ้างลูกจ้างนั้นเพราะจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ ได้ (ฎ.๒๖๐๒ - ๒๖๐๓/๒๕๒๓)
- ❖ สำหรับลักษณะของข้อเรียกร้องนั้นโดยปกติจะเป็นเรื่องของประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างประสงค์จะได้รับจากนายจ้างหรือได้รับมากขึ้นซึ่งมีทั้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิและเกี่ยวกับประโยชน์ การแจ้งข้อเรียกร้องที่ไม่ทำตามกระบวนการขั้นตอนที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้ ไม่มีผลเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องจึงไม่มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม (ฎ.๕๕๓๒-๕๖๑๗/๒๕๕๑)

กรณีที่ฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง

ลูกจ้างรวมกลุ่มแจ้งข้อเรียกร้องตาม

มาตรา ๑๓ วรรคสาม

- ❖ ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น
- ❖ ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย
- ❖ ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมีข้อชี้ว่า
- ❖ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

สภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องตาม

มาตรา ๑๕

- ❖ แจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด
- ❖ ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
- ❖ กรณีที่มีข้อสงสัยว่า สภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้รับไว้หรือไม่ อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบรับรอง
- ❖ ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา ๑๓

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓

- ❖ ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหมายถึงลูกจ้างที่มีส่วนในการแจ้งข้อเรียกร้องไม่ว่าในทางใด ทั้งต้องพิจารณาจากประโยชน์ของข้อเรียกร้องว่าประสงค์จะตกได้แก่ลูกจ้างกลุ่มใดบ้าง โดยจำนวนลูกจ้างจะต้องมีอยู่ครบจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าทั้งเจราจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ใช่มีอยู่ครบจำนวนเพียงเฉพาะในวันยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อใดที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนดังกล่าว ข้อพิพาทจะสิ้นสุดสภาพลงทันที (ฎ. ๓๔๑๕/๒๕๑๕)
- ❖ แม้ต่อมาทั้งสองฝ่ายจะตกลงกันได้ ข้อตกลงนั้นก็จะเป็นผูกพันเฉพาะนายจ้างกับลูกจ้างที่ประสงค์จะผูกพันต่อกันในฐานะเป็นสิทธิตามสัญญาทั่วไป ไม่ใช่การผูกพันในฐานะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กรณีที่ลูกจ้างรวมกลุ่มแจ้งข้อเรียกร้องนี้ ไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบจำนวนลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้อง เพราะนายจ้างสามารถตรวจสอบจากทะเบียนลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๒ ได้อยู่แล้ว ซึ่งต่างจากกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องซึ่งมาตรา ๑๕ ให้นายจ้างร้องขอต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทตรวจสอบจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานได้
- ❖ การประชุมเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างจึงต้องเป็นการประชุมลูกจ้างทั้งหมดเพื่อพิจารณาว่าสมควรตั้งผู้ใดเป็นผู้แทนในการเจรจากับฝ่ายนายจ้าง ไม่ใช่เลือกตั้งกันเป็นแผนก ๆ เพราะลูกจ้างที่แผนกอื่นเลือกตั้งมาอาจไม่ใช่ผู้ที่ลูกจ้างในอีกแผนกหนึ่งประสงค์จะเลือกเป็นผู้แทนก็ได้ (ฎ. ๑๗๓๙/๒๕๒๕)
- ❖ หรือลูกจ้างอาจร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างแทนตามมาตรา ๑๔ ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าสิบคนลงชื่อร่วมกันคำขอ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำขอแล้ว ให้กำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งให้ลูกจ้างผู้ร้องขอทราบ และให้ปิดประกาศ ณ ที่เปิดเผยในสถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ก่อนกำหนดเวลาเลือกตั้งไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง สำหรับกรณีการเลือกตั้ง ณ สถานที่และเวลาเดียวกัน หรือไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน สำหรับกรณีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลากัน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕

- ❖ มาตรา ๑๕ สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด
- ❖ ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
- ❖ ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้รับไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบหลักฐานทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรอง มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ
- ❖ ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา ๑๓
- ❖ มาตรา ๔๘ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้(๑) เรียกร้อง เจริญ ทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕

- ♦ กรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้าง
- ♦ จะต้องมีส่วนใดเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่จะแจ้งข้อเรียกร้องนั้นไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าหรือไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งต้องพิจารณาตามมาตรา ๙๕ ด้วยว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นสหภาพแรงงานระดับลูกจ้างธรรมดาหรือเป็นสหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา เพราะลูกจ้างแต่ละระดับจะไม่สามารถร่วมจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ตนมิได้อยู่ในระดับนั้น ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานเรียกร้องไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ร่วมยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมเจรจา หรือร่วมกระทำการอื่น ๆ โดยตรง หากเป็นสมาชิกในขณะที่ยื่นข้อเรียกร้องก็เพียงพอ (ฎ. ๒๐๔๒/๒๕๒๕, ฎ. ๑๐๖๒/๒๕๒๕)
- ♦ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๐๙/๒๕๒๕ สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ ๒ เท่านั้น มิได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ ๑ ด้วย ส่วนโจทก์ที่ ๑ ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานก็เป็นเรื่องที่โจทก์ที่ ๑ เห็นว่าเป็นบริษัทในเครือเดียวกับโจทก์ที่ ๒ เมื่อบริษัทหนึ่งจะให้อะไรแก่ลูกจ้างอีกบริษัทหนึ่งก็ตกลงให้พร้อมกันเท่านั้นเอง ดังนั้นแม้ข้อตกลงดังกล่าวจะถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลถึงลูกจ้างของโจทก์ที่ ๑ ด้วยก็ตาม แต่ก็มีใช่เป็นข้อตกลงที่เกิดจากสหภาพแรงงานดังกล่าวหรือลูกจ้างของโจทก์ที่ ๑ ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ ๑ จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างของโจทก์ที่ ๑ เป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
- ♦ จำนวนสมาชิกหนึ่งในห้าหมายความว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดที่มีสิทธิเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานระดับนั้น มิได้หมายถึงเพียงหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้างจะต้องมีครบจำนวนจนกว่าจะเจรจาตกลงกันทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันได้ (ฎ. ๑๔๙๖/๒๕๕๘)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕

- ♦ หากมีการถอนข้อหรือมีลูกจ้างลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจนมีจำนวนลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนดังกล่าว ข้อเรียกร้องนั้นจะไม่เป็นข้อเรียกร้องที่สมบูรณ์ตามมาตรา ๑๕ แม้จะผ่านการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ถือไม่ได้ว่ามีข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งจะมีผลให้กรรมการสหภาพแรงงานและผู้แทนสหภาพแรงงานที่เจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้นไม่เป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๓๑ (ฎ. ๒๘๔/๒๕๒๕)
- ♦ การแจ้งข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงานนี้ถือเป็นการดำเนินการที่อาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมตามมาตรา ๑๐๓ (๒) จึงต้องดำเนินการโดยที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานเสมอ การแจ้งข้อเรียกร้องทำโดยมีลายมือชื่อของกรรมการที่เป็นผู้บริหารสหภาพแรงงานและประทับตราสหภาพแรงงาน แต่ไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไปด้วย แม้จะไม่มีการละเมิดต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้น ก็ยังเป็นมติที่ชอบด้วยกฎหมาย (ฎ. ๖๕๓๕ - ๖๗๗๕/๒๕๔๓)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕

- ◆ หากนายจ้างสงสัยว่าจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้องนั้นไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้า หรือไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่ นายจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเพื่อตรวจสอบได้ ระยะเวลาในการตรวจสอบนี้ไม่มีผลให้ระงับการเจรจากันตามมาตรา ๑๖ ซึ่งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะต้องเจรจากันภายใน ๓ วัน
- ◆ กรณีที่มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นหลายสหภาพ หากมีปัญหว่าสหภาพแรงงานใดจะเป็นผู้แทนในการเจรจา หรือถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ตามคำร้องของสหภาพแรงงาน ลูกจ้างหรือนายจ้าง ว่าลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาต่อไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๒๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งควรมีหน่วยที่จะทำหน้าที่เจรจาต่อรองแทนลูกจ้างทั้งหมดเพียงหนึ่งเดียว (Exclusive bargaining unit) โดยใช้วิธีการลงคะแนนเสียงรับรองจากลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ ซึ่งทำให้ลูกจ้างทุกคนอยู่ภายใต้ข้อตกลงฉบับเดียว ไม่มีการแบ่งแยกให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อไป เว้นแต่เป็นสำนักงานสาขาที่อยู่คนละประเทศอาจมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคนละฉบับก็ได้ (ฎ.๒๘๑๓ - ๒๘๓๙/๒๕๕๕)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕

- ◆ กรณีนายจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง
- ◆ นายจ้างอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ วรรคสอง หรือให้สมาคมนายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องแทนตามมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง ก็ได้ โดยต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุตนเองหรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้ร่วมในการเจรจาก็ได้ หากเป็นการตั้งผู้แทนเป็นผู้ร่วมในการเจรจา ผู้แทนนั้นจะต้องเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน หากสถานประกอบกิจการของนายจ้างมีสหภาพแรงงานซึ่งจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด นายจ้างสามารถแจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานได้โดยตรง
- ◆ แต่หากสถานประกอบกิจการใดไม่มีสหภาพแรงงาน หรือมีสหภาพแรงงานแต่ฝ่ายลูกจ้างที่นายจ้างประสงค์จะแจ้งข้อเรียกร้องไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเดิมพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘ มาตรา ๕ วรรคสอง กำหนดให้นายจ้างประกาศข้อเรียกร้องไว้ในที่เปิดเผยภายในสถานที่ที่ลูกจ้างปฏิบัติงานแทนการยื่นเป็นหนังสือแก่อีกฝ่ายหนึ่งก็ได้ และให้ถือว่าลูกจ้างได้รับข้อเรียกร้องนั้นเมื่อวันที่ประกาศนั้นส่งผ่านไปแล้วเจ็ดวัน แม้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๓๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ แต่เมื่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ บัญญัติการแจ้งข้อเรียกร้องว่าให้แจ้งเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเท่านั้น ไม่ได้บัญญัติว่าต้องแจ้งเป็นรายบุคคล การที่นายจ้างประกาศข้อเรียกร้องและส่งสำเนาประกาศแก่หัวหน้าแผนกเพื่อแจ้งแก่ลูกจ้างทุกแผนกจึงเป็นการเพียงพอแล้ว (ฎ.๑๗๓๙/๒๕๒๕)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ การถอนข้อเรียกร้อง ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องอาจถอนข้อเรียกร้องของฝ่ายตนไปตามสิทธิของตน และอีกฝ่ายหนึ่งมิได้โต้แย้ง ข้อเรียกร้องของฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องจึงหมดสิ้นไป ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากสาเหตุที่มีการยื่นข้อเรียกร้องย่อมระงับไปด้วย สิทธิของนายจ้างลูกจ้างในอันที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานย่อมระงับตามไปด้วยเช่นกัน
 - ❖ การถอนข้อเรียกร้องอาจทำได้โดยชัดแจ้ง (ฎ.๘๖๒/๒๕๒๙)
 - ❖ หรือโดยปริยาย เช่น ยื่นข้อเรียกร้องแล้วได้มีการเจรจากัน ๒ ครั้ง ในปีที่ยื่นข้อเรียกร้องหลังจากนั้นเป็นเวลาถึง ๒ ปีเศษ ก็ไม่มีการเจรจาต่อกันอีก จึงถือว่าข้อเรียกร้องนี้ได้ยุติไปโดยปริยาย (ฎ.๓๘๑๕/๒๕๒๙)
- ❖ การห้ามแจ้งข้อเรียกร้อง เมื่อประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศห้ามฝ่ายลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างตามมาตรา ๓๓ ได้

การร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining)

- ❖ มาตรา ๑๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งข้อตนเอง หรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง
- ❖ การเจรจาต่อรองร่วมเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการ negotiation หรือ discussion ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ working conditions ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงถ้อยคำที่เป็นรูปแบบทั่วไปเท่านั้น แต่ยังรวม certain matters ที่มีการใช้กันได้แก่ ข้อตกลงเกี่ยวกับการเลื่อนระดับการทำงาน การย้าย การเลิกจ้าง เป็นต้น นอกจากนั้นแนวโน้มในยุคปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการร่วมบริหารระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (co-determination) จึงยอมรับให้มีการเจรจาต่อรองร่วมในสิ่งที่เป็นอำนาจบริหาร (managerial collective bargaining) ได้ เช่น การลดจำนวนพนักงาน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือเวลาการทำงาน หรือการกำหนดข้อห้ามเช่น ห้ามการเลือกปฏิบัติในกรณีเกษียณอายุ (ฎ.๑๔๘๖๓/๒๕๕๓)
- ❖ กรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งหรือรับข้อเรียกร้อง นายจ้างจะเป็นผู้เจรจาด้วยตนเองหรือตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาตามมาตรา ๑๓ วรรคสอง ซึ่งอาจทำโดยหนังสือมอบอำนาจที่ไม่ต้องมีกรรมการลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัทและแม้จะมีได้ปิดอากรแสตมป์ตามประมวลรัษฎากรก็ใช้ได้ (ฎ.๓๕๔๖/๒๕๒๕) ซึ่งต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างเป็นสมาชิกสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้าง นายจ้างอาจตั้งกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างเป็นผู้แทน เพื่อให้ผู้แทนนายจ้างมีอำนาจในการเจรจาอย่างแท้จริงจำนวนไม่เกินเจ็ดคน เพราะไม่ประสงค์ให้จำนวนผู้เข้าร่วมเจรจามีมากเกินไปจนหาข้อยุติไม่ได้ ทั้งนี้ไม่รวมถึงที่ปรึกษาตามมาตรา ๑๗

การร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining)

- ❖ กรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง หากลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนไม่รวมถึงที่ปรึกษาตามมาตรา ๑๗ ซึ่งใช้กับกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายรับข้อเรียกร้องโดยอนุโลมเช่นกัน
- ❖ กรณีที่สหภาพเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกตามมาตรา ๑๐๐ วรรคหนึ่ง ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้ ดังนั้นโดยปกติกรรมการของสหภาพแรงงานจะเป็นผู้เข้าร่วมเจรจาแทนลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ตลอดเวลาที่เริ่มเป็นผู้แทน คือนับตั้งแต่วันที่ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนถึงวันที่ได้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างใหม่ หรือวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงด้วยการมีข้อตกลงฉบับใหม่ (ฎ.๒๗๓/๒๕๒๕)
- ❖ กรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง หากลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา ๑๓ ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อ ๑ การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยลูกจ้างจัดการเองนั้น ต้องมีการประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หากข้อเรียกร้องข้อใดมีเงื่อนไขในการเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างทั้งหมด เช่น การเรียกร้องค่าจ้างทั้งสถานประกอบกิจการ การประชุมเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างก็ต้องเป็นการประชุมลูกจ้างทั้งหมดเพื่อพิจารณาว่าควรตั้งผู้ใดเป็นผู้แทนในการเจรจาจากฝ่ายนายจ้าง ไม่ใช่เลือกตั้งกันเป็นแผนก ๆ เพราะลูกจ้างที่แผนกอื่นเลือกตั้งมาอาจไม่ใช่ผู้ที่ลูกจ้างในอีกแผนกหนึ่งประสงค์จะเลือกเป็นผู้แทนก็ได้ เมื่อการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างไม่ชอบ ผู้ที่ไปทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างจึงไม่ได้เป็นผู้แทนลูกจ้างที่แท้จริง ข้อตกลงที่ไปทำการตกลงกับนายจ้างจะไม่มีผลบังคับ (ฎ.๑๗๓๙/๒๕๒๕)

การร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining)

- ❖ หากฝ่ายลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจากับนายจ้างจนบรรลุข้อตกลงและได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว โดยไม่มีข้อตกลงใดที่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมาย เป็นการพันวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมของประชาชน ข้อตกลงดังกล่าวจึงมีผลใช้บังคับได้ ดังนั้นการที่ลูกจ้างรวมตัวกันนัดหยุดงานโดยไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือจำนวนผู้แทนลูกจ้างผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนเกินเจ็ดคน หรือพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ยในวันเดียวกันกับที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งเป็นการผิดขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ไม่มีผลให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมายแล้วต้องตกเป็นโมฆะ (ฎ.๓๔๕๑-๓๔๕๒/๒๕๔๙)
- ❖ การเจรจา (Negotiation) เมื่อรับข้อเรียกร้องแล้วทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ต้องเริ่มเจรจากันภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง การนับระยะเวลาต้องนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓ มาใช้บังคับ โดย “ถ้ากำหนดระยะเวลาเป็นวัน สัปดาห์ เดือน หรือปี มิให้ในวันแรกแห่งระยะเวลานั้นรวมเข้าด้วยกัน เว้นแต่จะเริ่มการในวันนั้นเองตั้งแต่วันที่ถือว่าเป็นเวลาเริ่มต้นทำการงานกันตามประเพณี” จากนั้นจะเจรจากันต่อไปได้โดยไม่มีกำหนดว่าต้องเจรจากี่ครั้ง หรือเป็นเวลานานเท่าใดก็ได้ทั้งสิ้น
- ❖ ทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ต้องเจรจากันโดยสุจริต (Good faith) ให้แล้วเสร็จไปภายในระยะเวลาอันสมควร (Reasonable times) ในทางปฏิบัติมักจะเจรจากันให้ได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ก่อนที่ข้อตกลงฉบับเดิมจะสิ้นสุดลงตามหน้าที่ในการเจรจาต่อรอง (Duty to bargain)

การร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining)

- ❖ กรณีมีการยื่นข้อเรียกร้องของทั้งนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีทั้งการขอให้เพิ่มและลดเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์อันเกี่ยวกับการจ้างและทำงานซึ่งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีสิทธิกระทำได้แต่เมื่อต่างฝ่ายต่างได้ยื่นข้อเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ฝ่ายอาจจะได้สิทธิเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ตามที่เจรจาต่อรองกันมิใช่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะได้สิทธิเพิ่มขึ้นเพียงอย่างเดียวโดยลดลงไม่ได้ (ฎ.๑๖๑๕/๒๕๔๕)
- ❖ แต่หากเป็นกรณีสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องฝ่ายเดียว การเจรจากามีกรณีที่ทำให้ฝ่ายลูกจ้างเสียประโยชน์เป็นการกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิก ต้องมีมติที่ประชุมใหญ่ให้ดำเนินการก่อน เช่น ประธานและกรรมการสหภาพแรงงานประชุมและตกลงเป็นหนังสือว่าให้นายจ้างแบ่งทยอยปรับขึ้นค่าจ้างเป็น ๓ ช่วง แทนที่จะปรับขึ้นค่าจ้างให้คราวเดียวตามข้อตกลงฉบับเดิม จึงไม่เป็นประโยชน์และกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม (ฎ. ๑๙๑๔๐ - ๑๙๑๗๓/ ๒๕๕๗)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๓/๒๕๒๕

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติถึงวิธีการเจรจาทำความตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้โดยให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตั้งผู้แทนเข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกัน หากลูกจ้างผู้แจ้งข้อเรียกร้องเข้าร่วมเจรจาด้วยทุกคนไม่ และการเจรจาผลของการเจรจาที่ผู้แทนลูกจ้างได้กระทำลงย่อมมีผลผูกพันเสมือนลูกจ้างผู้แจ้งข้อเรียกร้องได้กระทำเอง รวมทั้งการรับแจ้งหรือรับข้อเสนอจากผู้แทนนายจ้างด้วย ทั้งนี้ตลอดเวลาที่เริ่มเป็นผู้แทน คือนับตั้งแต่วันที่ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนถึงวันที่ได้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างใหม่ หรือวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง (กระทรวงฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อ ๙) กรณีนี้ขณะจำเลยแจ้งการปิดงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังไม่สิ้นสุดลงเนื่องจากยังตกลงกันไม่ได้



This Photo by Unknown Author is licensed under CC BY

615/2545 ลงที่ 1615/25

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๑๕/๒๕๔๕

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องของทั้ง นายจ้างและลูกจ้างย่อมมีทั้งการขอให้เพิ่มและลดเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์อื่นเกี่ยวกับการจ้างและทำงานซึ่งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีสิทธิกระทำได้ตามเงื่อนไขและขั้นตอนในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อต่างฝ่ายต่างได้ยื่นข้อเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นนี้ แต่ละฝ่ายอาจจะได้สิทธิเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ตามที่เจรจาต่อรองกันมิใช่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะได้สิทธิเพิ่มขึ้นเพียงอย่างเดียวโดยลดลงไม่ได้การกระทำของผู้แทนลูกจ้างที่ได้ร่วมเจรจากับนายจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว จึงอยู่ภายในขอบอำนาจและผูกพันลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๙ วรรคหนึ่ง



This Photo by Unsplash Author is licensed under CC BY-NC-ND

กรณีตกลงกันได้

- ♦ มาตรา ๑๘ ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

- ♦ กรณีที่สหภาพแรงงานและนายจ้างต่างแจ้งข้อเรียกร้องฝ่ายละหลายข้อ ซึ่งต้องแบ่งข้อเรียกร้องเจรจากันเป็นคราว ๆ ไป แม้ในการเจรจาคราวแรกจะตกลงกันได้ และทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลใช้บังคับแล้วก็ตาม แต่ในการเจรจาข้อเรียกร้องข้ออื่น ๆ ต่อมา สหภาพแรงงานก็มีอำนาจที่จะตกลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแรกได้ ดังนั้น เมื่อข้อตกลงในการเจรจาคราวแรกกำหนดเงื่อนไขในการไม่จ่ายเงินบำเหน็จไว้ประการหนึ่ง แล้วต่อมาทำความตกลงเพิ่มเงื่อนไขในการไม่จ่ายเงินบำเหน็จอีกประการหนึ่ง อันเป็นเงื่อนไขซึ่งจะตัดสิทธิของลูกจ้างที่จะกระทำผิดในอนาคต ไม่กระทบกระเทือนต่อสิทธิของลูกจ้างทั่วไปที่ได้รับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแรกอยู่ก่อนแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับหลังนี้จึงมีผลใช้บังคับ (ฎ.๓๖๗๓/๒๕๒๒)

กรณีตกลงกันได้

- ❖ กรณีที่สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ได้ ทั้งสองฝ่ายจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่าย นายจ้างจะต้องประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน จากนั้นนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมาจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน
- ❖ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๘ ต้องเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ อย่างแท้จริง แม้นายจ้างลูกจ้างจะเคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องกำหนดให้ระเบียบที่ประกาศใช้บังคับขึ้นเอง ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๐ ก็ไม่ทำให้ระเบียบซึ่งมีได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องไม่ได้ (ฎ.๔๙๖๑/๒๕๓๒)
- ❖ กรณีที่สหภาพแรงงานและนายจ้างต่างแจ้งข้อเรียกร้องฝ่ายละหลายข้อ ซึ่งต้องแบ่งข้อเรียกร้องเจรจาเป็นคราว ๆ ไป แม้ในการเจรจาคราวแรกจะตกลงกันได้ และทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลใช้บังคับแล้วก็ตาม แต่ในการเจรจาข้อเรียกร้องข้ออื่น ๆ ต่อมา สหภาพแรงงานก็มีอำนาจที่จะตกลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแรกได้ ดังนั้น เมื่อข้อตกลงในการเจรจาคราวแรกกำหนดเงื่อนไขในการไม่จ่ายเงินบำเหน็จไว้ประการหนึ่ง แล้วต่อมาทำความตกลงเพิ่มเติมขึ้นในการไม่จ่ายเงินบำเหน็จอีกประการหนึ่ง อันเป็นเงื่อนไขซึ่งจะตัดสิทธิของลูกจ้างที่จะกระทำผิดในอนาคต ไม่กระทบกระเทือนต่อสิทธิของลูกจ้างทั่วไปที่ได้รับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแรกอยู่ก่อนแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับหลังนี้จึงมีผลใช้บังคับ (ฎ.๓๖๗๓/๒๕๒๗)

ระยะเวลาการใช้บังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี
- ❖ ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี
- ❖ ระยะเวลาการใช้บังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องจะต้องไม่เกิน ๓ ปีเสมอ เพื่อให้การบังคับใช้เงื่อนไขตามข้อตกลงเป็นไปตามความเหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่จะเปลี่ยนแปลงไป ไม่เป็นการบังคับให้ต้องผูกพันกันนานเกินไป
- ❖ ดังนั้นหากตกลงให้ข้อตกลงมีระยะเวลาการใช้บังคับเกิน ๓ ปี ส่วนที่เกิน ๓ ปี จะไม่มีผลบังคับตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจึงสามารถแจ้งข้อเรียกร้องต่อกันให้เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขข้อตกลงเดิมได้นับแต่ต้น แต่ข้อตกลงที่มีระยะเวลาการใช้บังคับส่วนที่เกินกว่า ๓ ปี ยังคงจะมีผลบังคับในฐานะเป็นสัญญาหรือข้อตกลงโดยทั่วไปตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้
- ❖ หากคู่สัญญาประสงค์จะให้บังคับต่อกันต่อไป หากไม่ได้ตกลงระยะเวลาการใช้บังคับไว้ไม่ว่าจะเพราะเหตุใดให้ถือว่ามีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

ระยะเวลาการใช้บังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ระยะเวลาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยทั่วไปจะแบ่งเป็น ๓ กรณี คือ
- ๑. กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดระยะเวลา
- ระยะเวลาที่ตกลงกันนี้กฎหมายไม่ได้บังคับว่าจะต้องเป็นเวลาเท่าใด ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจึงอาจจะตกลงกันให้มีผลบังคับเท่าใดก็ได้แต่ต้องไม่เกิน ๓ ปี
- ๒. กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงกันกำหนดระยะเวลา
- หากไม่ได้ตกลงระยะเวลาการใช้บังคับไว้ว่าจะเพราะเหตุใดให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี
- ๓. กรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ตกลงกันตามกรณีที่ ๑ หรือระยะเวลา ๑ ปี หากไม่ได้ตกลงกันตามกรณีที่ ๒ สิ้นสุดลง ถ้าได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี
- ระยะเวลาการใช้บังคับตามกรณีที่ ๑ หรือที่ ๒ ดังกล่าว หากสิ้นสุดแล้วมีการเจรจาเพื่อทำข้อตกลงฉบับใหม่ได้ก็ให้ถือระยะเวลาตามที่ตกลงฉบับใหม่กันได้นั้น แต่หากไม่มีการเจรจาเพื่อทำข้อตกลงฉบับใหม่ให้ข้อตกลงฉบับเดิมมีผลบังคับต่อไปคราวละ ๑ ปี ไม่มีที่สิ้นสุด จนกว่าจะมีการแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาทำข้อตกลงฉบับใหม่ต่อไป (ฎ.๖๓๗๓/๒๕๔๔)

ระยะเวลาการใช้บังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- การนัดหยุดงานเป็นเพียงการที่ลูกจ้างร่วมกันหยุดงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ไม่ได้มีผลทำให้สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสิ้นสุดลง เช่น ระหว่างการนัดหยุดงานหากมีข้อตกลงที่นายจ้างจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพเป็นเงินสวัสดิการที่ให้เมื่อลูกจ้างถึงแก่กรรม จึงเป็นสวัสดิการที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานตามปกติ มิได้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาที่ทำงานปกติ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าทำศพให้แก่ลูกจ้าง (ฎ.๓๙๒๔/๒๕๓๖)
- เมื่อมีระยะเวลาบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันแล้ว การที่นายจ้างยุบบางแผนกก็ไม่ทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำกับแผนกนั้นสิ้นสุดลงไปด้วยแต่อย่างใด เช่น ข้อตกลงระบุว่า ในกรณีจำเป็นต้องยุบหรือเลิกกิจการแผนกใด นายจ้างรับจะพิจารณาหาตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ ก็ต้องปฏิบัติตามนั้น (ฎ.๑๒๔๕/๒๕๒๒)
- ระยะเวลาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒ วรรคสอง มีผลใช้บังคับแก่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยทั่วไปเท่านั้น แต่หากเป็นกรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างทำข้อตกลงโดยมีเจตนาพิเศษให้ข้อตกลงข้อใดข้อหนึ่งหรือทั้งฉบับใช้บังคับเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเวลาใด ก็ต้องเป็นไปตามที่ตกลงกัน

การตกลงกันโดยมีเจตนาพิเศษ

- ❖ ๑. เจตนาพิเศษใช้กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งฉบับก็ได้ บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๒ วรรคสอง มีผลใช้บังคับแก่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยทั่วไปเท่านั้น ไม่ได้มีผลใช้บังคับแก่ข้อตกลงที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีเจตนาให้ใช้บังคับชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งเวลาใด เมื่อหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณการจ่ายเงินโบนัสประจำปีมีลักษณะเฉพาะให้ใช้บังคับในแต่ละปีไป จึงไม่อาจนำบทกฎหมายดังกล่าวมาใช้บังคับในเรื่องการจ่ายเงินโบนัสเพื่อให้มีผลต่อนำหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปีต่อไป เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณการจ่ายเงินโบนัสประจำปีมีลักษณะเฉพาะให้ใช้บังคับในปี ๒๕๓๕ จะนำมาใช้บังคับแก่การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๓๖ ไม่ได้ เว้นแต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับต่อมาได้ (ฎ.๗๓๒๗/๒๕๓๙)
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๓๕/๒๕๒๕ ธนาคารจำเลยประกาศนโยบายการเลื่อนขั้นพนักงานเป็นปี ๆ ไป โดยแต่ละปีมีหลักเกณฑ์และแนวทางแตกต่างกันไป ดังนั้นจะนำประกาศนโยบายปีหนึ่งมาใช้บังคับในปีถัดไปได้หรือไม่ กรณีตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๒ หมายถึง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลบังคับเป็นการทั่ว ๆ ไป มิใช่เป็นข้อตกลงที่มีเจตนาให้ใช้บังคับชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้เท่านั้น
- ❖ ๒. เจตนาพิเศษใช้กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างบางข้อก็ได้
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๗๖ - ๖๘๗๗/๒๕๓๘ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่โจทก์ทั้งสองอ้างถึงได้ระบุระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดผลการบังคับใช้ไว้โดยชัดแจ้งเพียง ๑ ปี นับแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๓๖ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ เป็นกรณีพิเศษแตกต่างจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้ออื่นซึ่งเป็นหลักทั่วไปในข้อตกลงรวมทั้งหมดแสดงให้เห็นเจตนาพิเศษของคู่สัญญาที่ประสงค์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้เพียงชั่วระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้นซึ่งคู่สัญญามีสิทธิที่จะทำได้โดยชอบและมีผลตามกฎหมายเป็นข้อยกเว้นการบังคับใช้แห่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั่วไปข้ออื่น ๆ และเมื่อใช้บังคับครบกำหนด๑ปีในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ แล้วก็จะสิ้นสุดทันทีไม่มีผลใช้บังคับต่อไปอีก ๑ ปี ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๒ วรรคท้าย

การตกลงกันโดยมีเจตนาพิเศษ

- ❖ ๓. เจตนาพิเศษใช้ได้แม้จะเป็นการทำข้อตกลงโดยไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องแต่หากลูกจ้างทุกคนยอมรับก็สามารถใช้บังคับได้
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๑๗ - ๔๒๘๗/๒๕๔๔ จำเลยกับสหภาพแรงงานทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแรกในปี ๒๕๓๙ โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาการมีผลใช้บังคับไว้ คงกำหนดเพียงว่าสหภาพแรงงานจะไม่เรียกร้องโบนัสประจำปีเป็นระยะเวลา ๒ ปี กำหนดระยะเวลานี้จึงทำให้กำหนดระยะเวลาการมีผลใช้บังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่เป็นข้อตกลงยอมสละสิทธิการเรียกร้องเรื่องโบนัสภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เท่านั้น ย่อมมีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมายและไม่มีผลทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการมีผลใช้บังคับกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการมีผลใช้บังคับแต่อย่างใด ทั้งข้อความที่ว่าจะไม่เรียกร้องเรื่องโบนัสเป็นระยะเวลา ๒ ปี แสดงให้เห็นว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรื่องโบนัสไม่ได้มีลักษณะให้ใช้บังคับเฉพาะในปีแรกที่ทำข้อตกลงเท่านั้น กรณีจึงต้องด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างฉบับแรก ย่อมมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ตกลงกัน หลังจากใช้บังคับครบหนึ่งปีแล้วไม่มีการตกลงกันใหม่ ข้อตกลงฉบับนี้มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี หากใช้สิ้นสุดเมื่อใช้บังคับครบ ๒ ปี ไม่ ซึ่งจำเลยได้จ่ายโบนัส สำหรับปี ๒๕๓๙ และปี ๒๕๔๐ แก่ลูกจ้างครบถ้วนแล้ว ครั้นในปี ๒๕๔๑ จำเลยประสบปัญหาขาดทุน จำเลยจึงทำบันทึกข้อตกลงฉบับที่สองกับสหภาพแรงงานโดยไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสเฉพาะปี ๒๕๔๑ เป็นให้จ่ายในอัตราเฉลี่ย ๑.๒% เท่าของเงินเดือน ส่วนเงื่อนไขการจ่ายโบนัสประการอื่นคงให้เป็นไปตามข้อตกลงเดิม และลูกจ้างทุกคนยอมรับ ถือได้ว่าข้อตกลงฉบับที่สองเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่คู่กรณีทำขึ้นเพื่อแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมฉบับแรก แม้ข้อตกลงฉบับที่สองจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างน้อยกว่าข้อตกลงฉบับแรก ก็มีผลใช้บังคับได้

การตกลงกันโดยมีเจตนาพิเศษ

- ◆ และเมื่อหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสตามข้อตกลงฉบับที่สอง มีความลักษณะให้ใช้บังคับเฉพาะการจ่ายโบนัสในปี ๒๕๔๑ เท่านั้น จึงไม่อาจนำหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสตามอายุงานในปี ๒๕๓๙ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแรก มาใช้บังคับแก่การจ่ายโบนัสในปี ๒๕๔๑ ได้ อย่างไรก็ตาม ข้อตกลงฉบับที่สองได้กำหนดไว้ด้วยว่า เงื่อนไขการจ่ายโบนัสในเรื่องอื่นนอกจากหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสดังกล่าวยังคงใช้บังคับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมในฉบับแรก ดังนั้น หลังจาก ข้อตกลงฉบับที่สองใช้บังคับครบกำหนดแล้ว หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๔๑ ตามข้อตกลงฉบับนี้ ย่อมสิ้นผลและไม่อาจนำไปใช้บังคับแก่การจ่ายโบนัสในปี ๒๕๔๒ ได้ ต่อมาในปี ๒๕๔๒ สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อจ้างเลย ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับที่สาม กำหนดให้มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันทำสัญญา และระบุว่าสภาพการจ้างใดที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงในข้อตกลงฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตามเดิม โดยไม่ได้กำหนดเรื่องโบนัสไว้เช่นนี้ เกี่ยวกับเรื่องโบนัสในปี ๒๕๔๒ จำเลยจึงผูกพันจะต้องจ่ายโบนัส ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมในฉบับแรก

พบกันใหม่ตอนต่อไป
๓๓<