

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12088/2547

สหภาพแรงงานสยามคอร์ปอเรชั่น จำกัด

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

ย่อ / หลักกฎหมาย

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น หมายถึงเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างใหม่ให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีได้ เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องได้ เมื่อประกาศของจำเลยได้ประกาศจ่ายค่าเทียวแก่ลูกจ้างผู้ขับ รถบรรทุกหัวลากแต่ฝ่ายเดียว แล้วมีการถือปฏิบัติจ่ายค่าเทียวเรื่อยมาจนกลายเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย ก็ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่น ข้อเรียกร้อง ดังนั้น จำเลยจึงสามารถทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ โดยตกลงยกเว้น สิทธิประโยชน์บางส่วนตามประกาศได้ ไม่ขัดต่อ มาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขฟ้องขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมเกี่ยวกับค่าเทียวแบบก้าวหน้า ฉบับวันที่ 30 กันยายน 2540 และยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่กระทำขึ้นใหม่ซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ให้จำเลยใช้ค่าเสียหายที่พนักงานทั้ง 61 คนขาดประโยชน์ตามจำนวนเงินที่ระบุในเอกสารท้ายฟ้อง รวม 5,000,880 บาท และค่าขาดประโยชน์จนกว่าจำเลยจะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 22 กรกฎาคม 2544 จนกว่าจำเลยชำระเสร็จ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลาง พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าคดีมีปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า สัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ที่เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2542 ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 หรือไม่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 บัญญัติว่า "เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า" เห็นว่า แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะใช้คำว่า ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีได้บัญญัติว่าต้องเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องก็ตาม แต่บทบัญญัติมาตรา 20 ดังกล่าวบัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา 13 ถึง 19 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วมีการเจรจาต่อรองจนตกลงกันได้ มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างนำไปจดทะเบียนอันมีผลบังคับทั้งสองฝ่าย แล้วต่อด้วยมาตรา 20 ที่ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 20 จึงหมายถึงเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างใหม่ให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้างที่มีได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องได้ เมื่อประกาศของจำเลยได้ประกาศจ่ายค่าเทียว แก่ลูกจ้างผู้ขับรถบรรทุกหั่วลากแต่ฝ่ายเดียว แล้วมีการถือปฏิบัติจ่ายค่าเทียวเรื่อยมาจนกลายเป็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย ก็ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่น ข้อเรียกร้อง ดังนั้น จำเลยจึงสามารถทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ โดยตกลงยกเว้น สิทธิประโยชน์บางส่วนตามประกาศได้ ไม่ขัดต่อมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น ส่วนอุทธรณ์ข้ออื่นของโจทก์ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง จึงไม่จำต้องวินิจฉัย พิพากษายืน.

องค์คณะ

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ · ขวลิต ยอดเนร · ปราโมทย์ พิพัทธ์ปราโมทย์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/12088/2547>