

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2546/2552

นายบันลือ กฤตทองธนบดี หรือกึกทองโจทก์ บริษัทเอทีพีหรือเอ.ที.พี. อินดัสตรี จำกัด กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 5, ป.วิ.พ. มาตรา 142, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

ย่อ / หลักกฎหมาย

โจทก์เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างภายหลังเป็นประธานและกรรมการสหภาพแรงงานที่ร่วมยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างมาโดยตลอด โจทก์ยอมทราบแล้วว่าถ้าฝ่ายนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า นายจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โจทก์ควรแจ้งการเรียกประชุมเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างมิได้กระทำให้ถูกต้องตามกฎหมายให้ฝ่ายนายจ้างทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง โจทก์ปล่อยเวลาให้ผ่านไปจนโจทก์ลาออกแล้วอาศัยสิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมายเป็นช่องทางให้โจทก์ได้รับประโยชน์แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่นายจ้างจะพึงได้รับเช่นนี้ ย่อมเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตาม ป.พ.พ. มาตรา 5 โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง และปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องเกี่ยวกับการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกาย่อมยกขึ้นวินิจฉัยได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5) ประกอบมาตรา 246 และมาตรา 247 และประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ฯ มาตรา 31

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า จำเลยที่ 1 และที่ 2 เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีจำเลยที่ 3 เป็นกรรมการผู้มีอำนาจทำการแทน เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2520 จำเลยทั้งสามร่วมกันจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ครั้นสุดท้ายทำหน้าที่ประจำส่วนงานออกแบบ ได้รับค่าจ้างเดือนละ 16,730 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 15 และวันสิ้นเดือน โจทก์ลาออกจากการทำงานตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2546 ในระหว่างทำงานจำเลยทั้งสามปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องเงินสะสม ค่าครองชีพ และเงินโบนัสประจำปี ในระหว่างเดือนธันวาคม 2540 ถึงเดือนธันวาคม 2541 จำเลยที่ 1 มิได้หักค่าจ้างเป็นเงินสะสมและมิได้จ่ายเงินสมทบ เมื่อโจทก์ลาออกจากการงาน เมื่อโจทก์ลาออกจากการงาน จำเลยที่ 1 ตกลงจ่ายค่าครองชีพให้แก่พนักงานทุกคนเดือนละ 700 บาท ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2540 ถึงเดือนมีนาคม 2543 จำเลยที่ 1 จดจ่ายค่าครองชีพให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ทำให้โจทก์ไม่ได้รับค่าครองชีพเป็นเวลา 29 เดือน นอกจากนี้จำเลยที่ 1 ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้แก่พนักงานตามหลักเกณฑ์ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำนวณตามอัตราเงินเดือนคูณด้วยอายุการทำงานของพนักงานแต่ละคน แต่ไม่เกิน 3 เท่าของเงินเดือน ตกลงจ่ายให้ในวันตรุษจีนของแต่ละปี ในกรณีของโจทก์ เมื่อคำนวณแล้วมีสิทธิได้รับเงินโบนัสในอัตรา 3 เท่าของเงินเดือน แต่เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2540 จำเลยที่ 1 มีมติงดการจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอให้

บังคับจำเลยทั้งสามร่วมกันหรือแทนกันจ่ายเงินสะสม 4,422 บาท ค่าครองชีพ 20,300 บาท เงินโบนัสประจำปี 212,040 บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ 1 ให้การว่า จำเลยที่ 1 ประสบปัญหาทางการเงิน เนื่องจากเกิดสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ภาวะเงินตกต่ำ โจทก์ในฐานะประธานสหภาพแรงงานทราบดี โจทก์และกรรมการสหภาพแรงงานได้ร่วมประชุมกับคณะกรรมการบริหารของจำเลยที่ 1 เพื่อแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าว ที่ประชุมมีมติไม่หักเงินสะสมในช่วงเศรษฐกิจไม่ดี ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2540 ถึงเดือนธันวาคม 2541 ไม่มีบุคคลใดคัดค้านหรือโต้แย้ง จึงไม่ได้มีการจ่ายเงินสมทบในส่วนของจำเลยที่ 1 โจทก์ไม่เคยเรียกร้องเงินสมทบดังกล่าวเป็นระยะเวลา 6 ปีแล้ว โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง ฟ้องโจทก์ในส่วนนี้ขาดอายุความ สำหรับค่าครองชีพ เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2540 จำเลยที่ 1 และโจทก์ในฐานะผู้แทนพนักงานกรรมการสหภาพแรงงานได้ร่วมประชุมเพื่อกำหนดและแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ ที่ประชุมมีมติงดจ่ายค่าครองชีพให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป ในที่ประชุมไม่มีบุคคลใดคัดค้าน โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินในส่วนนี้ ค่าครองชีพถือเป็นค่าจ้าง โจทก์ฟ้องเรียกเงินกำหนด 2 ปีแล้ว โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องและฟ้องโจทก์ขาดอายุความ สำหรับเงินโบนัส เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2540 จำเลยที่ 1 โจทก์ในฐานะผู้แทนพนักงาน และกรรมการสหภาพแรงงานได้ร่วมประชุมและมีมติไม่จ่ายเงินโบนัสในที่ประชุมไม่มีผู้ใดคัดค้าน ในปี 2541 จำเลยที่ 1 มีผลประกอบการไม่ดี จึงไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี 2540 โจทก์ไม่ได้ทวงถามหรือคัดค้าน ต่อมาในปี 2542 ถึงปี 2545 จำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานในอัตราเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือน ไม่มีพนักงานคนใดโต้แย้งคัดค้าน ถือได้ว่าสภาพการจ้างเกี่ยวกับเงินโบนัสได้ถูกเปลี่ยนแปลงไปและเป็นธรรมเนียมปฏิบัติตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา พนักงานทุกคนได้รับเงินโบนัสเหมือนกันกับโจทก์ โจทก์คำนวณเงินโบนัสตามฟ้องไม่ถูกต้อง ฟ้องโจทก์ในส่วนนี้ขาดอายุความ ขอให้ยกฟ้อง จำเลยที่ 2 และที่ 3 ให้การว่า โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยที่ 2 และที่ 3 แต่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ฟ้องโจทก์ขาดอายุความ ขอให้ยกฟ้อง ระหว่างพิจารณา โจทก์ถอนฟ้องจำเลยที่ 3 ศาลแรงงานกลางอนุญาตและจำหน่ายคดีจำเลยที่ 3 ออกจากสารบบความ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า

"...พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 บัญญัติว่า เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า เห็นว่า บทบัญญัติมาตราดังกล่าวบัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา 13 ถึงมาตรา 19 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วมีการเจรจาต่อรองจนตกลงกันได้ มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างนำไปจดทะเบียนอันมีผลบังคับทั้งสองฝ่ายแล้วต่อด้วยมาตรา 20 ที่ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม มาตรา 20 จึงหมายถึง เฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง หากจำเลยที่ 1 และที่ 2 ผู้เป็นนายจ้างประสงค์จะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยที่ 1 และที่ 2 จะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและดำเนินการตามขั้นตอนจนมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 คดีนี้นายจ้างมิได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ แม้มีการประชุมร่วมกัน เมื่อการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ข้อตกลงตามบันทึกการประชุม ย่อมขัดต่อมาตรา 20

แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ข้อเท็จจริงเฉพาะคดีนี้ปรากฏตามที่ศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติว่า จำเลยที่ 1 และที่ 2 ประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ จึงเรียกประชุมพนักงานระดับหัวหน้าตัวแทนสหภาพรวมทั้งโจทก์ซึ่งเป็นประธานและกรรมการสหภาพแรงงานในวันที่ 17 ตุลาคม 2540 แล้วตกลงร่วมกันให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการชั่วคราวให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2540 เป็นต้นไป วันที่ 24 พฤศจิกายน 2540 มีการประชุมร่วมกันอีกครั้ง มีมติร่วมกันให้หยุดงาน 2 เดือน โดยตัดค่าจ้าง 10 เปอร์เซ็นต์ของทุกคน วันที่ 21 สิงหาคม 2541 ประชุมร่วมกันอีก มีมติร่วมกันให้ปิดงานบางแผนกเป็นเวลา 4 เดือน โดยจ่ายค่าจ้าง 50 เปอร์เซ็นต์ โจทก์และพนักงานคนอื่นไม่ได้โต้แย้งคัดค้านยอมรับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาโดยตลอด เมื่อโจทก์ลาออกตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม 2546 แล้วมาฟ้องเป็นคดีนี้ในวันที่ 16 กรกฎาคม 2547 โจทก์เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างภายหลังเป็นประธานและกรรมการสหภาพแรงงานที่ร่วมยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างมาโดยตลอด โจทก์ยอมรับแล้วว่าถ้าฝ่ายนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า นายจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โจทก์ควรแจ้งการเรียกประชุมเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างมิได้กระทำให้ถูกต้องตามกฎหมายให้ฝ่ายนายจ้างทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง โจทก์ปล่อยเวลาให้ผ่านไปจนโจทก์ลาออกแล้วอาศัยสิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมายเป็นช่องทางให้โจทก์ได้รับประโยชน์แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่นายจ้างจะพึงได้รับเช่นนี้ ย่อมเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5 โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง และปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องเกี่ยวกับการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกาย่อมยกขึ้นวินิจฉัยได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) ประกอบมาตรา 246 และมาตรา 247 และประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31 พิพากษายืน

องค์คณะ

วิเทพ พัทธวิญญูพงศ์ · วิธวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ · มานัส เหลืองประเสริฐ

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/2546/2552>