

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5506/2538

นาย สมสิทธิ์ คุปต์ สันติโจทก์ บริษัท กรุงเทพ โปรดัคส์ จำกัด (มหาชน) กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานกลางสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19, พ.ร.บ.ดังกล่าวเป็นกรณีต่อเนื่องมาจาก มาตรา 19

ย่อ / หลักกฎหมาย

ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 เป็นกรณีต่อเนื่องมาจากมาตรา 19 ซึ่งเป็นเรื่องของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากข้อเรียกร้องโดยให้มีผลผูกพันนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างที่มีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้องนั้น และเห็นได้ว่าความในมาตรา 20 เป็นเรื่องห้ามนายจ้างมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และต่อมาตกลงกันได้ตามมาตรา 18 และ 22 เท่านั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 ซึ่งถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องดังกล่าวมา กรณีจึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 20 นายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จ เสียใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 ได้ เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานระดับบริหารและได้ทำข้อตกลงให้ยกเลิกระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จสำหรับพนักงานระดับบริหารของบริษัทซึ่งมีผลให้โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จข้อตกลงดังกล่าวนี้จึงใช้บังคับได้และมีผลผูกพันโจทก์ ในปี 2522 บริษัท จ. และบริษัทในเครือออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 และการโอนย้ายโจทก์ระหว่างบริษัทในเครือของบริษัท จ.กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องกันไปเสมือนได้ทำอยู่ในบริษัทเดียวกัน และคงให้สิทธิต่าง ๆ เช่นเดียวกัน และเมื่อโจทก์โอนมาเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ตามเอกสารท้ายคำให้การหมายเลข 5 ก็ได้ระบุได้เช่นกัน จำเลยที่ 1 จึงรับโอนโจทก์มาพร้อมสิทธิต่าง ๆ ของโจทก์ด้วย เมื่อโจทก์ยินยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องเงินบำเหน็จตามเอกสารหมาย ล.1 ซึ่งใช้บังคับได้สิทธิของโจทก์มีเพียงใด จำเลยที่ 1 ก็คงรับโอนมาเพียงนั้น เอกสารหมาย ล.1 จึงผูกพันโจทก์กับจำเลยที่ 1 ด้วย

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ 1 ได้รับโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้บริหารอาวุโส ต่อมาวันที่ 1 กันยายน 2537 โจทก์ลาออกโจทก์ทำงานกับจำเลยทั้งสองมาเป็นเวลา 16 ปีเศษ ตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยทั้งสองระบุว่าลูกจ้างที่ทำงานครบ 15 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินบำเหน็จโดยคำนวณจากเงินเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน โจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จทั้งสิ้น 1,184,000 บาท แต่จำเลยทั้งสองจ่ายให้โจทก์เพียง 87,146 บาท ขอให้บังคับจำเลยทั้งสองจ่ายเงินบำเหน็จส่วนที่ขาดจำนวน 1,096,854 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปีของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ 1 กันยายน 2537 จนกว่าชำระเสร็จจำเลยทั้งสองให้การว่า จำเลยที่ 2 มิได้เป็น

นายจ้างและไม่มีนิติสัมพันธ์ใด ๆ กับโจทก์ เดิมจำเลยกำหนดให้พนักงานมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ ต่อมาปี 2528 จำเลยได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้างของจำเลยที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ยกเลิกการจ่ายเงินบำเหน็จ ต่อมาในปี 2537 จำเลยรับโอนโจทก์มาเป็นลูกจ้างเมื่อโจทก์ลาออก เงินบำเหน็จที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นบำเหน็จตามสิทธิของโจทก์ซึ่งมีอยู่ตั้งแต่ปี 2528 ตามที่โจทก์ ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้กับบริษัท โภคภัณฑ์กรุงเทพจำกัดซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ ในขณะนั้น และหน้าที่ในการจ่ายเงินบำเหน็จดังกล่าวได้โอนมาจำเลย ก่อนโจทก์ลาออกโจทก์ได้ ขอรับเงินบำเหน็จจากจำเลยอันเป็นการรับสิทธิประโยชน์ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไป แล้วโดยมิได้โต้แย้งคัดค้านส่วนดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปีที่โจทก์ขอมานั้นไม่มีกฎหมาย กำหนดให้สิทธิขอให้ยกฟ้องระหว่างพิจารณา โจทก์ขอถอนฟ้องจำเลยที่ 2 ศาลแรงงานกลางมี คำสั่งให้จำหน่ายคดีในส่วนของจำเลยที่ 2 ออกเสียจากสารบบความวันนัดพิจารณา โจทก์และ จำเลยที่ 1 แกลงรับข้อเท็จจริงว่าเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2521 โจทก์เริ่มทำงานกับบริษัทเจริญ โภคภัณฑ์ จำกัด ปี 2522 บริษัทเจริญโภคภัณฑ์ จำกัดและบริษัทในเครือได้ออกระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข 1 ซึ่งระบุว่า การคำนวณบำเหน็จของพนักงานให้ใช้ เงินเดือนอัตราสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน ต่อมาปี 2523 โจทก์โอนมาเป็นพนักงานบริษัท โภคภัณฑ์กรุงเทพ จำกัด ในวันที่ 4 กันยายน 2528 นายประเสริฐ พงษ์กumar ซึ่งเป็นตัวแทนของ บริษัทโภคภัณฑ์กรุงเทพ จำกัด ได้เรียกโจทก์และบุคคลที่เกี่ยวข้องอีก 2 คน คือนายสมชัย วุฒิไกร เกรียง และนางพรทิพย์กุลภัทรภา เข้าไปพบเกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงเงินบำเหน็จโดยให้ ยกเลิกข้อตกลงในเรื่องบำเหน็จตามเอกสารหมายเลข 1 และให้คำนวณเงินบำเหน็จสำหรับพนักงาน จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2528 และหลังจากวันที่ 30 กันยายน 2528 แล้วจะไม่มีการจ่าย เงินบำเหน็จให้ ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้บริหารเพียง 3 คน คือโจทก์ นายสมชัยและนางพรทิพย์ โจทก์ และบุคคลทั้งสองลงลายมือชื่อในช่องตัวแทนพนักงานระดับบริหารตามเอกสารหมายเลข 1.1 ต่อมา ในปีเดียวกันนี้ โจทก์ได้โอนมาเป็นพนักงานของบริษัทกรุงเทพค้าสัตว์ จำกัดปี 2530 โจทก์โอนมา เป็นพนักงานของบริษัทฟาร์มกรุงเทพ จำกัดและปี 2537 โจทก์โอนมาเป็นพนักงานของบริษัท จำเลย บริษัทที่โจทก์โอนย้ายไปทำงานทั้งหมดนี้เป็นบริษัทในเครือของบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และการโอนย้ายกำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องกันไปเสมือนได้ทำอยู่บริษัทเดียวกันและให้คงสิทธิ ต่าง ๆ เช่นเดียวกันศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดี แรงงานวินิจฉัยว่า ปัญหาว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแก้ไขเพิ่มเติมตามเอกสารหมายเลข 1.1 ผูกพันโจทก์และจำเลยที่ 1 หรือไม่ พิเคราะห์แล้ว ตามพระราชบัญญัติแรงงานกลางสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 วรรคแรก บัญญัติว่า"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและ ลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็น ผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน" และมาตรา 20 บัญญัติว่า "เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผล ใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่จำเลยยิ่งกว่า" เห็นว่า มาตรา 20 แห่ง พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นกรณีต่อเนื่องมาจากมาตรา 19 ซึ่งเป็นเรื่องของข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างอันเกิดจากข้อเรียกร้องโดยให้มีผลผูกพันนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อใน ข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างที่มีส่วนในการเลือกผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้องนั้นและเห็นได้ ว่าความในมาตรา 20 เป็นเรื่องห้ามนายจ้างมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการจ้าง

ข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และต่อมาตกลงกันได้ตามมาตรา 18 และ 22 เท่านั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข 1 ซึ่งถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องดังกล่าวมา ดังนี้ กรณีจึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 20 ดังกล่าวข้างต้นนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จเสียใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข 1 ได้ เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยเมื่อโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานระดับบริหารและได้ทำข้อตกลงให้ยกเลิกระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จสำหรับพนักงานระดับบริหารของบริษัทตามเอกสารหมายเลข 1 ซึ่งมีผลให้โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ ข้อตกลงตามเอกสารหมายเลข 1 จึงใช้บังคับได้และมีผลผูกพันโจทก์ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า เอกสารหมายเลข 1 ไม่มีผลผูกพันจำเลยที่ 1 เพราะบริษัทโกลด์มินท์กรุงเทพ จำกัด กับจำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน และโจทก์กับจำเลยที่ 1 ไม่ได้เปลี่ยนแปลงข้อตกลง จึงต้องนำระเบียบข้อบังคับการทำงานตามเอกสารหมายเลข 1 มาใช้บังคับนั้น เห็นว่าตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมาว่า ในปี 2522 บริษัทเจริญโภคภัณฑ์ จำกัดและบริษัทในเครือออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข 1 และการโอนย้ายโจทก์ระหว่างบริษัทในเครือของบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องกันไปเสมือนได้ทำอยู่ในบริษัทเดียวกัน และคงให้สิทธิต่าง ๆ เช่นเดียวกัน และเมื่อโจทก์โอนมาเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ตามเอกสารท้ายคำให้การหมายเลข 5 ก็ได้ระบุไว้เช่นกัน จำเลยที่ 1 จึงรับโอนโจทก์มาพร้อมสิทธิต่าง ๆ ของโจทก์ด้วย เมื่อโจทก์ยินยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องเงินบำเหน็จตามเอกสารหมายเลข 1 ซึ่งใช้บังคับได้ดังเหตุผลที่กล่าวมา สิทธิของโจทก์ก็มีเพียงใด จำเลยที่ 1 ก็คงรับโอนมาเพียงนั้น เอกสารหมายเลข 1 จึงผูกพันโจทก์กับจำเลยที่ 1 ด้วยพิพากษายืน

องค์คณะ

ธวัชชัย พิทักษ์พล · พรชัย สมรรถเวช · ชลอ บุญนเนตร

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/5506/2538>