

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 309/2550

บริษัทยูนิเวอร์แซล พาราเวด จำกัด โจทก์ นายธนภณ สุรินทร์จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 20, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 108, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 20 บัญญัติว่า "เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า" ดังนี้ แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะใช้คำว่า ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีได้บัญญัติว่า ต้องเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องก็ตาม แต่บทบัญญัติมาตรา 20 ดังกล่าวบัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา 13 ถึงมาตรา 19 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วมีการเจรจาต่อรองจนตกลงกันได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างนำไปจดทะเบียนอันมีผลบังคับทั้งสองฝ่ายแล้วต่อด้วยมาตรา 20 ที่ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 20 จึงหมายถึง เฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างใหม่ให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องได้ เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 108 ซึ่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 10 วรรคสาม บัญญัติให้ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ. นี้ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ก็ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง ดังนั้น โจทก์จึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่โดยตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสัปดาห์ละ 1 ครั้ง แทนการจ่ายเดือนละ 1 ครั้ง ตามสัญญาจ้างได้ไม่ขัดต่อมาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องว่า คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวไม่ถูกต้องเนื่องจากโจทก์ได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าถูกต้องแล้ว ขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ที่ 48/2547 จำเลยให้การ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 9,500 บาท แก่นางสาวพัชรภรณ์ โชติกลาง ลูกจ้าง โดยให้โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพียงจำนวน 750 บาท แก่ลูกจ้าง คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์รับนางสาวพัชรภรณ์ โชติกลาง เข้าทำงานเป็นลูกจ้างรายเดือน ค่าจ้าง

อัตราเดือนละ 7,500 บาท โดยทำสัญญาจ้างเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2547 มีระยะเวลาทดลองงาน 120 วัน ต่อมาในวันที่ 15 มิถุนายน 2547 โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างโดยเหตุผลว่าไม่ผ่านการประเมินหรือไม่ผ่านการทดลองงาน ในการเลิกจ้างโจทก์ได้จ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานในวันที่ 15 มิถุนายน 2547 แล้ว และโจทก์ได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเป็นเวลา 7 วัน เป็นเงินจำนวน 1,750 บาท ในการจ้างลูกจ้างได้มีการทำหนังสือสัญญาจ้างไว้ โดยหนังสือสัญญาจ้างระบุไว้ว่าในระหว่างทดลองงานโจทก์จะจ่ายค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยจ่ายทุกวันศุกร์ เมื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือผ่านการทดลองงานแล้วจึงจะจ่ายค่าจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานคือ เดือนละ 1 ครั้ง โดยจ่ายทุกวันสิ้นเดือน ปรากฏตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หลังจากถูกเลิกจ้างแล้วลูกจ้างได้ไปยื่นคำร้องต่อจำเลย และได้ให้ถ้อยคำต่อจำเลย 2 ครั้ง จำเลยได้สอบปากคำฝ่ายนายจ้างคือนายชโลธร พุตระกูล รวม 3 ครั้ง แล้วจำเลยมีคำสั่งเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2546 (ที่ถูก วันที่ 9 สิงหาคม 2547) ก่อนหน้านั้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2546 โจทก์ได้ทำสัญญาจ้างนายสุภาพ กาวิน เป็นลูกจ้างไว้ทดลองงาน ปรากฏตามสำเนาหนังสือสัญญาจ้าง โจทก์ไม่มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการเรียกร้อง คงใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นสภาพการจ้างในการทำสัญญาจ้างลูกจ้าง มีนางสาวสมบัติ เชื่อมสุข หัวหน้าแผนกบุคคล เป็นผู้ลงลายมือชื่อแทนโจทก์โดยโจทก์มอบหมายให้นางสาวสมบัติ ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างได้ เป็นการมอบหมายด้วยวาจาและปฏิบัติกันมาตลอด หากเป็นการจ้างพนักงานระดับสูงขึ้นไปนายชโลธรผู้จัดการสำนักงานก็จะเป็นผู้ลงลายมือชื่อในสัญญาแทนโจทก์ โดยโจทก์ไม่ได้ทำหนังสือมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นการมอบหมายด้วยวาจาและเป็นวิธีปฏิบัติที่ทำกันมา จำเลยอุทธรณ์ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 หมายความว่ารวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นทั้งหมดตั้งแต่มาตรา 10 ถึงมาตรา 19 มิใช่หมายถึงเพียงแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องเท่านั้น การที่โจทก์ทำสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานรายเดือนโดยตกลงจ่ายค่าจ้างสัปดาห์ละหนึ่งครั้งในระหว่างการทดลองงานไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง แต่เป็นการหลีกเลี่ยงการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ซึ่งถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 บัญญัติว่า "เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า" ดังนี้ แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะใช้คำว่า ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีได้บัญญัติว่าต้องเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องก็ตาม แต่บทบัญญัติมาตรา 20 ดังกล่าวบัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา 13 ถึงมาตรา 19 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วมีการเจรจาต่อรองจนตกลงกันได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างนำไปจดทะเบียนอันมีผลบังคับทั้งสองฝ่ายแล้วต่อด้วยมาตรา 20 ที่ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 20 จึงหมายถึงเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างใหม่ให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องได้ เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 วรรคสาม บัญญัติให้ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ก็ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง ดังนั้น โจทก์จึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่โดยตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสัปดาห์ละ 1 ครั้ง แทนการจ่ายเดือนละ 1 ครั้ง ตามสัญญาจ้างได้ไม่ขัดต่อมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น" พิพากษายืน

องค์คณะ

จรัส พวงมณี · วสันต์ สร้อยพิสุทธิ์ · พงษ์เทพ ศิริพงศ์ตีกานนท์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/309/2550>