

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6373/2544

สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย กับพวก โจทก์ บริษัทธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.วิ.พ. มาตรา 84, ป.วิ.พ. มาตรา 104, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 39

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 39 วรรคหนึ่ง หมายความว่า ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าคดีไม่อาจเจรจากองประนีประนอมยอมความกันได้ และจำเป็นต้องสืบพยานของคู่ความ ศาลแรงงานจึงจะดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยกำหนด ประเด็นข้อพิพาทและกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดเป็นผู้นำพยานเข้าสืบก่อนหรือหลัง แต่หาก ศาลแรงงานเห็นว่าคดีพอวินิจฉัยได้โดยไม่ต้องสืบพยานของคู่ความแล้ว ศาลแรงงานก็ไม่จำเป็นต้อง ดำเนินกระบวนการพิจารณาตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ศาลแรงงานใกล้เคียงโจทก์จำเลยแล้ว แต่ คู่ความตกลงกันไม่ได้และเมื่อฟังคำแถลงของคู่ความประกอบกับเอกสารที่คู่ความเสนอมาแล้วเห็นว่า คดีพอวินิจฉัยและพิพากษาคดีไป กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานชอบแล้ว

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 วรรคหนึ่ง และมาตรา 12 วรรคสอง หมายความว่า เมื่อสถานประกอบกิจการใดจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นแล้ว หากระยะเวลา การบังคับใช้ที่กำหนดไว้ในข้อตกลงดังกล่าวสิ้นสุดลงโดยมิได้มีการเจรจากองตกลงกันใหม่ ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะมีผลใช้บังคับต่อ ๆ ไป อีกคราวละหนึ่งปี ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างนี้จะสิ้นสุดใช้บังคับต่อเมื่อนายจ้างและลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น ใหม่เท่านั้น

คำพิพากษา

โจทก์ทั้งสองฟ้องขอให้บังคับจำเลยยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างรายบุคคลระหว่างลูกจ้าง กับบริษัทธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่จำเลยทำไว้กับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ ทั้งสองทุกคน ให้จำเลยจ่ายโบนัสในอัตรา ๒.๗๕ เท่าของเงินเดือน (ค่าจ้างรายงวด) ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกโจทก์ทั้งสอง ประจํางวดเดือนมิถุนายน ๒๕๔๓ ในอัตรา ๒.๗๕ เท่าของเงินเดือน แต่ละคน พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๑๕ นับแต่วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๓ จนกว่า จะจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ทั้งสองแล้วเสร็จ หากจำเลยไม่จ่ายหรือจ่ายไม่ ครบให้ยึดทรัพย์ขายทอดตลาดนำเงินมาจ่ายให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ทั้งสองจนครบ ทุกราย ห้ามจำเลยกระทำการละเมิดหรือฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จำเลยได้ทำ ข้อตกลงไว้กับโจทก์ทั้งสองทุกกรณีอีกต่อไป จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษา ยกฟ้อง โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ปัญหาต้องวินิจฉัย ตามอุทธรณ์ประการแรกของโจทก์ทั้งสองว่า การดำเนินกระบวนการพิจารณาและคำพิพากษาของ ศาลแรงงานกลางชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดยโจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางมิได้ กำหนดประเด็นข้อพิพาทและมิได้กำหนดให้โจทก์หรือจำเลย นำพยานเข้าสืบ แต่กลับมีคำสั่งให้ด สืบพยานโจทก์และจำเลย และนัดฟังคำพิพากษาโดยที่โจทก์ทั้งสองไม่มีโอกาสได้นำพยานเข้า

สืบต่อสูคดี ทั้งคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางก็ได้วินิจฉัยว่าโบนัสเป็นค่าจ้างหรือไม่ จึงเป็นคำพิพากษาที่มีได้วินิจฉัยในประเด็นสำคัญแห่งคดีนั้น เห็นว่า ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๙ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาท และบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลย อ่านให้คู่ความฟังและให้ลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานไปทันที" ซึ่งหมายความว่าในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าคดีไม่อาจที่จะเจรจาตกลง

ประนีประนอมยอมความกันได้และจำเป็นจะต้องสืบพยานของคู่ความ ศาลแรงงานจึงจะดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยกำหนดประเด็นข้อพิพาทและกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดเป็นผู้นำพยานเข้าสืบก่อนหรือหลัง แต่หากศาลแรงงานเห็นว่าคดีพอวินิจฉัยได้โดยไม่ต้องสืบพยานของคู่ความแล้ว ศาลแรงงานก็ไม่จำเป็นต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นแต่อย่างใด ดังนั้น การที่ศาลแรงงานกลางใกล้เคียงโจทก์จำเลยแล้ว แต่คู่ความตกลงกันไม่ได้และเมื่อฟังคำแถลงของคู่ความประกอบกับเอกสารที่คู่ความเสนอมาแล้ว ศาลแรงงานกลางเห็นว่าคดีพอวินิจฉัยและพิพากษาได้ ศาลแรงงานกลางก็ไม่จำเป็นต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว และเมื่อศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิเรียกร้องโบนัสโดยอ้างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๓๖ อีกต่อไปแล้ว เท่ากับว่าโจทก์ทั้งสองไม่อาจจะเรียกร้องโบนัสในงวดเดือนมิถุนายน ๒๕๔๓ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๓๖ ได้อีก กรณีจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยว่าโบนัสเป็นค่าจ้างซึ่งจะมีผลให้จำเลยจะต้องจ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่มตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๙ แก่โจทก์ทั้งสองหรือไม่ อีกต่อไป คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสองฟังไม่ขึ้น ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองประการที่สองว่า เมื่อจำเลยยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๔๒ ต่อโจทก์ทั้งสองแล้ว จะทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๓๖ เรื่องการจ่ายโบนัสไม่มีผลใช้บังคับอีกต่อไปหรือไม่ เห็นว่า พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้" และมาตรา ๑๒ วรรคสอง บัญญัติว่า "ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี" ตามบทบัญญัติดังกล่าวหมายความว่า เมื่อสถานประกอบกิจการใดจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นแล้ว หากระยะเวลาการบังคับใช้ ที่กำหนดไว้ในข้อตกลงดังกล่าวสิ้นสุดลงโดยมิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะมีผลใช้บังคับต่อไป อีกคราวละหนึ่งปี ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้จะสิ้นสุดผลใช้บังคับต่อเมื่อนายจ้างและลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่เท่านั้น ถ้าเพียงนายจ้างหรือลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเจรจาเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ยังไม่มีผลทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดผลใช้บังคับ ดังนั้น ไม่ว่าจำเลยจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๓๖ เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปีในอัตราปีละ ๕.๕ เท่าของเงินเดือนเมื่อใดก็ตามและหลังจากมีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว แม้ข้อเรียกร้องนั้นจะอยู่ในระหว่างที่โจทก์ทั้งสองและจำเลยเจรจากัน ก็หาจะมีผลทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวสิ้นสุดผลใช้บังคับไปดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยไม่ อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสองฟังขึ้น แต่เมื่อปรากฏว่า

โจทก์ทั้งสองและจำเลยได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ข้อ ๗.๑ ว่า ทั้งสองฝ่ายตกลงยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๓๖ เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปีในอัตราปีละ ๕.๕ เท่าของเงินเดือน และใช้ข้อตกลงใหม่ตามข้อเสนอของธนาคารซึ่งมีข้อ ๗.๓.๑ กำหนดว่าโบนัสงวดเดือนมิถุนายน ๒๕๔๓ จำนวน ๒.๗๕ เท่าของเงินเดือน ซึ่งหมายความว่าจำเลยยอมจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างคนละ ๒.๗๕ เท่าของเดือน และตามอรรถนัยของโจทก์ทั้งสองก็ยอมรับว่า จำเลยได้จ่ายโบนัสประจำปีงวดเดือนมิถุนายน ๒๕๔๓ ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ทั้งสองแล้ว เช่นนี้ ศาลฎีกาย่อมไม่อาจบังคับให้จำเลยจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ทั้งสองตามคำขอท้ายฟ้องได้อีก ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิเรียกร้องโบนัสงวดเดือนมิถุนายน ๒๕๔๓ จากจำเลยนั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล? พิพากษายืน.

องค์คณะ

วิริวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ · สกนธ์ กฤตติยาวงศ์ · จรัส พวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/6373/2544>