

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5445-5565/2544

นายชลอ สัตยาลักษณ์ กับพวก โจทก์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 11, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54

ย่อ / หลักกฎหมาย

จำเลยจ่ายเงินโบนัสให้โดยพิจารณาว่าโจทก์ทุกคนยังเป็นผู้จ้างอยู่จนถึงวันสิ้นงวดบัญชีและผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเท่านั้น ถึงแม้จำเลยจะกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสไว้ชัดเจนโดยคำนวณจากฐานเงินเดือนของโจทก์แต่ละคนเป็นจำนวนแน่นอนก็ตาม แต่ก็มีใช้เงินที่จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของวันทำงาน ทั้งข้อตกลงระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานที่ทำขึ้นก็ระบุว่า เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของพนักงาน เงินโบนัสที่จำเลยจ่ายเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานให้ มีใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้าง ศาลแรงงานไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายโบนัสโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือไม่ ที่โจทก์อุทธรณ์เพื่อให้ฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายโบนัสโดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54วรรคหนึ่ง ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้จำเลยจ่ายโบนัสปีละ 2 ครั้ง ภายหลังการปิดบัญชีประจำปี ทังคู่มือการบริหารงานบุคคลก็ระบุให้จำเลยจ่ายโบนัสปีละ 2 ครั้ง ส่วนวันปิดบัญชีประจำปีหมายถึงวันสิ้นเดือนมิถุนายนและธันวาคมของปี มีความหมายว่า ให้มีการจ่ายโบนัสหลังวันสิ้นเดือนดังกล่าว ซึ่งโดยสภาพกำหนดไว้กว้าง ๆ ว่า ต้องจ่ายก่อนการจ่ายโบนัสงวดถัดไปเท่านั้น การพิจารณาว่าโจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับโบนัสงวดแรกของปี 2541 หรือไม่ ต้องพิจารณาตามข้อบังคับการทำงานดังกล่าวโดยพิจารณาจากสถานภาพการเป็นพนักงานและผลการปฏิบัติงานถึงวันสิ้นงวดบัญชีอันได้แก่วันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 เมื่อโจทก์ทุกคนมีสถานภาพการเป็นพนักงานอยู่ในวันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 และผลการปฏิบัติงานผ่านการประเมินของผู้บังคับบัญชา สิทธิได้รับโบนัสงวดแรกของปี 2541 ของโจทก์ทุกคนย่อมเกิดขึ้นแล้วตั้งแต่วันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่จะมีผลผูกพันลูกจ้างนั้นต้องเป็นข้อตกลงตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 19 วรรคสอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่จะผูกพันเฉพาะลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้างในขณะที่ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น เมื่อโจทก์ทุกคนลาออกก่อนที่จำเลยกับสหภาพแรงงาน ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ย่อมมีผลว่าขณะสภาพการจ้างเปลี่ยนแปลงไปตามข้อตกลงใหม่โจทก์ไม่ได้เป็นผู้จ้างจำเลยและมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่จึงไม่ผูกพันโจทก์

คำพิพากษา

คดีทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดสำนวน ศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 121 โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดสำนวนฟ้อง

ทำนองเดียวกัน ขอให้บังคับจ่ายโบนัสและเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ของเงินโบนัสที่ค้างทุก
ระยะ 7 วัน นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะจ่ายเสร็จแก่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดตามฟ้องแต่ละสำนวน
จำเลยทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่าย
โบนัสพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันฟ้องแต่ละสำนวนแก่โจทก์ทั้ง 121 คน
(โจทก์ทั้ง 121 คน ฟ้องเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2543) รายละเอียดจำนวนเงินโบนัสของโจทก์แต่ละ
รายอยู่ในช่องโบนัสที่เรียกเพิ่มตามบัญชีท้ายคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง โจทก์และจำเลยทั้ง
หนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยตามอุทธรณ์โจทก์
ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดประการแรกว่า เงินโบนัสที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ทุกคนเป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ให้คำจำกัดความว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า
เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับ
ระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น หรือจ่าย
ให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ส่วนเงินโบนัสจ่าย
ให้โดยพิจารณาว่าโจทก์ทุกคนยังเป็นลูกจ้างอยู่จนถึงวันสิ้นสุดบัญชีและผลการปฏิบัติงานที่
ผู้บังคับบัญชาประเมินเท่านั้น ถึงแม้จำเลยจะกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสไว้ชัดเจนโดยคำนวณจาก
ฐานเงินเดือนของโจทก์แต่ละคนเป็นจำนวนแน่นอนก็ตาม แต่ก็มีใช้เงินที่จำเลยจ่ายตอบแทน
การทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของวันทำงาน ทั้งข้อตกลงระหว่างจำเลยกับ
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพที่ทำขึ้น (ในคดีหมายเลขดำที่ 11671 - 16703/2542 ของ
ศาลแรงงานกลาง) ข้อ 4 วรรคสอง ระบุว่า เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของพนักงาน
จำเลยตกลงให้โบนัสพิเศษแก่พนักงาน ดังนี้จะเห็นได้ว่า เงินโบนัสที่จำเลยจ่ายเป็นการจ่ายเพื่อ
จูงใจให้พนักงานทำงานให้ มีใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้าง อุทธรณ์โจทก์ทั้งหมด
ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ส่วนที่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดอุทธรณ์ประการที่สองว่า จำเลยจงใจไม่จ่ายโบนัส
โดยไม่มีเหตุอันสมควรนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยจงใจไม่จ่าย
โบนัสโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือไม่ ที่โจทก์อุทธรณ์เพื่อให้ฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายโบนัส
โดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย
ส่วนจำเลยอุทธรณ์ประการแรกว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยไม่ได้กำหนดวัน
จ่ายโบนัสที่แน่นอนไว้ในวันลาออกจากงานโจทก์ทุกคนยังไม่มีสิทธิเรียกร้องโบนัสงวดแรกของปี
2541 จากจำเลย ในระหว่างเวลาดังกล่าวจำเลยมีสิทธิขอให้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเรื่องโบนัส
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 สิทธิรับโบนัสของโจทก์ทุกคนเพิ่งเกิดขึ้นในวันที่
25 ธันวาคม 2541 ซึ่งเป็นวันที่จำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่กับ
สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำขึ้นใหม่ไม่ผูกพันโจทก์
ทุกคน ทั้งโจทก์ทุกคนไม่อาจอ้างเอาสิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งสิ้นสุดไปแล้วโจทก์
ทุกคนจึงไม่มีสิทธิได้รับโบนัสนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงานระบุให้จำเลยจ่ายโบนัสปีละ 2 ครั้ง ภายหลังการปิดบัญชีประจำปีงวด ทั้งคู่มือ
การบริหารงานบุคคลก็ระบุให้จำเลยจ่ายโบนัสปีละ 2 ครั้ง ส่วนวันปิดบัญชีประจำปีงวดหมายถึงวัน
สิ้นเดือนมิถุนายนและธันวาคมของปี เช่นนี้จึงมีความหมายว่า ให้มีการจ่ายโบนัสหลังวันสิ้นเดือน
ดังกล่าว ซึ่งโดยสภาพกำหนดไว้กว้าง ๆ ว่าต้องจ่ายก่อนการจ่ายโบนัสงวดถัดไปเท่านั้น ดังนั้น
การพิจารณาว่าโจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับโบนัสงวดแรกของปี 2541 หรือไม่ ต้องพิจารณาตาม

ข้อบังคับการทำงานดังกล่าวโดยพิจารณาจากสถานภาพการเป็นพนักงานและผลการปฏิบัติงานถึงวันสิ้นงวดบัญชีอันได้แก่วันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 เมื่อโจทก์ทุกคนมีสถานภาพการเป็นพนักงานอยู่ในวันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 และผลการปฏิบัติงานผ่านการประเมินของผู้บังคับบัญชาสิทธิได้รับโบนัสงวดแรกของปี 2541 ของโจทก์ทุกคนย่อมเกิดขึ้นแล้วตั้งแต่วันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 อุทธรณ์จำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น จำเลยอุทธรณ์ประการสุดท้ายว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพซึ่งเป็นองค์กรย่อมได้แก่ (ผูกพัน) โจทก์ทุกคนโดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพหรือไม่ ดังนั้น เมื่อสภาพการจ้างเดิมถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงไป สิทธิของโจทก์ทุกคนย่อมถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงไปด้วยโดยไม่ต้องคำนึงว่าโจทก์ยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพหรือไม่เช่นกันนั้น เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่จะมีผลผูกพันลูกจ้างนั้นต้องเป็นข้อตกลงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 19 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมกันในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่นี้จะผูกพันเฉพาะลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้างในขณะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น เมื่อโจทก์ทุกคนลาออกก่อนที่จะจำเลยกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพจะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น ขณะสภาพการจ้างเปลี่ยนแปลงไปตามข้อตกลงใหม่นี้โจทก์ทุกคนไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยและมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ดังกล่าวจึงไม่ผูกพันโจทก์ทั้งหมด ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว อุทธรณ์โจทก์และจำเลยทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดสำนวนฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน.

องค์คณะ

พูนศักดิ์ จงกลณี · สกนธ์ กฤติยาวงศ์ · ปัญญา สุทธิบดี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/5445-5565/2544>