

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4573-5228/2544

นาย ศักดิ์ชัย วิชัยเมฆพัตร โจทก์ บริษัท ธนาคารกรุงเทพ จำกัด จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 204, ป.พ.พ. มาตรา 224, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19

ย่อ / หลักกฎหมาย

เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานเท่านั้น มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง เงินโบนัสจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 เมื่อเงินโบนัสไม่ใช่ค่าจ้าง การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างจึงมิใช่กรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 9 วรรคสอง ข้อบังคับของธนาคารจำเลยที่ระบุว่า จำเลยจะพิจารณาจ่ายโบนัสให้ปีละ 2 ครั้ง ภายหลังการปิดบัญชีประจำปีนั้น แม้จำเลยจะจ่ายโบนัสครั้งแรกพร้อมเงินเดือนในเดือนมิถุนายนโดยตลอดก็เป็นเพียงวิธีปฏิบัติ ถือไม่ได้ว่าเป็นกำหนดเวลาจ่ายเงินโบนัสครั้งแรก ดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ที่ไม่มีกำหนดชำระ จำเลยจะตกเป็นลูกหนี้ผู้ผิดนัดต่อเมื่อโจทก์บอกกล่าวทวงถามก่อน จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิมแล้ว การที่จำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน ธ. และต่อมาได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกี่ยวกับเงินโบนัสขึ้นใหม่ ภายหลังที่โจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยแล้วข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ก็ไม่มีผลผูกพันโจทก์ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามอัตราเดิม

คำพิพากษา

คดีทั้งหกร้อยห้าสิบห้าสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเข้ากับคดีอื่นอีกหนึ่งสำนวน ซึ่งโจทก์ได้ขอถอนฟ้องในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลางโดยให้เรียกโจทก์ว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 222 และโจทก์ที่ 224 ถึงที่ 656 ตามลำดับ โจทก์ทั้งหกร้อยห้าสิบห้าสำนวนฟ้องว่า โจทก์ทั้งหมดเป็นลูกจ้างของจำเลย ในระหว่างการทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องเงินโบนัสว่า จำเลยจะจ่ายโบนัสให้พนักงานปีละ 2 ครั้ง และพนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องปฏิบัติงานในงวดนั้นไม่ต่ำกว่า 1 เดือน และต้องอยู่ปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นงวดบัญชี และได้กำหนดอัตราการจ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างตามขั้นของตำแหน่งงานของลูกจ้างแต่ละคน และวันสิ้นงวดบัญชีงวดที่ 1 คือวันที่ 30 มิถุนายน และงวดที่ 2 คือวันที่ 31 ธันวาคมของทุกปี ดังนี้ สำหรับปี 2541 จำเลยจึงต้องจ่ายเงินโบนัสงวดที่ 1 ในวันที่ 28 มิถุนายน 2541 โจทก์ทุกคนอยู่ปฏิบัติงานถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2541 จึงมีสิทธิได้รับโบนัสงวดที่ 1 คนละประมาณ 3 เดือน ซึ่งจำเลยต้องจ่ายในวันที่ 28 มิถุนายน 2541 แต่ถึงวันดังกล่าวจำเลยไม่ยอมจ่ายจนกระทั่งวันที่ 10 และ 28 สิงหาคม 2541 จึงจ่ายให้โจทก์ทุกคนในอัตราเพียงคนละหนึ่งเท่าของเงินเดือนคงค้างจ่ายอยู่ประมาณคนละสองเท่าของเงินเดือน ถือว่าจำเลยผิดนัดจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานหรือเงินโบนัสงวดที่ 1 แก่โจทก์ทุกคนโดยจงใจและไม่มีเหตุผลอันสมควรและโจทก์ทุกคนไม่ได้ตกลงยินยอมด้วยจำเลยจึงต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสิบห้าของเงินโบนัสที่ค้างจ่ายทุกระยะเจ็ดวัน นับแต่วันที่ 28 มิถุนายน 2541 คิดถึงวันฟ้อง ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินโบนัสและเงินเพิ่มตามฟ้อง

และจ่ายเงินเพิ่มต่อไป นับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทุกคน จำเลยทั้งหก ร้อยห้าสิบห้าสำนวนให้การว่า โจทก์ทุกคนไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสเพราะในปี 2541 จำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสว่าให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสเพียง 1 งวด โดยแบ่งจ่ายในอัตรา 1 เท่าของเงินเดือนในวันที่ 10 สิงหาคม 2541 และให้จ่ายส่วนที่เหลือตามอัตราที่พนักงานแต่ละลำดับชั้นพึงได้รับต่อ 1 งวดหรือครึ่งหนึ่งตามข้อตกลงรวมข้อ 1 ปี 2536 ให้แก่พนักงานที่มีสภาพพนักงานถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2541 โดยจำเลยตกลงจ่ายภายในเดือนธันวาคม 2541 โจทก์ที่เป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสเพราะพนักงานเหล่านั้นและจำเลยไม่เคยทำข้อตกลงใด ๆ กำหนดอัตรา และหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสไว้เลย ทั้งไม่อาจอ้างสิทธิประโยชน์ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยและสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ซึ่งเป็นพนักงานที่ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชาจำเลยไม่เคยผิติดนัดในการจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์ทุกคน เพราะไม่เคยมีข้อตกลงว่าจะจ่ายเงินดังกล่าวในวันใด สำหรับปี 2541 มีปัญหาเรื่องผลประโยชน์ที่จำเลยต้องพิจารณาประกอบในการจ่ายเงินโบนัสและได้เจรจากับฝ่ายลูกจ้างมาโดยตลอดจนถึงใกล้สิ้นปีจึงสามารถตกลงกันได้ กรณีไม่ใช้การจงใจผิติดนัดโดยไม่มีเหตุอันสมควรทั้งเงินโบนัสก็ไม่ใช้ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือเงินประกันซึ่งลูกจ้างจะเรียกเงินเพิ่มได้ในกรณีที่นายจ้างผิติดนัด ขอให้ยกฟ้อง ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง โจทก์ที่ 223ขอถอนฟ้อง ศาลแรงงานกลางอนุญาต ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภท บริษัทมหาชนจำกัด ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์โจทก์ทุกคนเคยเป็นลูกจ้างของจำเลย โจทก์บางรายเป็นลูกจ้างระดับพนักงานบางรายเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา ในเรื่องเงินโบนัส จำเลยและสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพได้ทำข้อตกลงร่วมกันตลอดมาตั้งแต่ปี 2523 ถึง 2536 ตามข้อตกลงเอกสารหมายเลข จ.ล.1ต่อมาข้อตกลงระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม ถึงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2537 และข้อตกลงฉบับล่าสุดระหว่างวันที่ 13 สิงหาคม ถึงวันที่ 25ธันวาคม 2541 ตามข้อตกลงเอกสารหมายเลข จ.ล.2 และ จ.ล.3ตามลำดับ โดยก่อนทำข้อตกลงฉบับหลังโจทก์ทุกคนพ้นสภาพการเป็นพนักงานแล้วตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเอกสารหมายเลข จ.ล.4 ก็ระบุเรื่องเงินโบนัสไว้ในข้อ 6.1 จำเลยและสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพมีข้อตกลงร่วมตามเอกสารหมายเลข จ.ล.5 โจทก์ทุกคนทำงานกับจำเลยจนพ้นเดือนมิถุนายน 2541 โดยทยอยออกจากการตั้งแต่วันที่เดือนกรกฎาคมสิงหาคม กันยายนและพฤศจิกายน 2541 และจำเลยจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์ทุกคน คนละ 1 เดือน เมื่อวันที่ 10 และ 28 สิงหาคม 2541 แล้ววินิจฉัยว่า ตามข้อตกลงร่วมฉบับใหม่เอกสารหมายเลข จ.ล.3ทำขึ้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2541 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2541 เป็นต้นไป ซึ่งขณะทำข้อตกลงโจทก์ทุกคนพ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยแล้ว ข้อตกลงนั้นจึงไม่มีผลผูกพันโจทก์ดังกล่าว ซึ่งต้องมีสิทธิตามข้อตกลงเดิม ส่วนโจทก์ทุกคนมีสิทธิเรียกเงินโบนัสพร้อมเงินเพิ่มตามฟ้องหรือไม่เพียงใดนั้น เห็นว่าอัตราเงินโบนัสที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทุกคนมาโดยตลอดเป็นอัตราแน่นอนตั้งแต่ปี 2537 นั้นเกิดจากข้อตกลงแม้ตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสจำเลยมีสิทธินำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาประกอบได้ก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงที่จำเลยนำสืบไม่ปรากฏว่ามีลูกจ้างรายใดมีผลการปฏิบัติงานไม่น่าพอใจ และต้องคิดเงินโบนัสจากอัตราที่กำหนดแน่นอนไว้แล้ว ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์ทุกคนมีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามอัตราที่ฟ้องและที่คู่ความทำบัญชีร่วมเสนอต่อศาล ส่วนในข้อที่มีการกำหนดวันจ่ายเงินโบนัสไว้ชัดเจนหรือไม่ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่า มีการกำหนดวันจ่ายเงินโบนัสไว้แน่นอนมีเพียงระเบียบ

ข้อบังคับในการทำงานตามเอกสารหมาย จ.ล.4กำหนดเพียงว่าจ่ายภายหลังวันปิดบัญชีประจำงวด สำหรับคดีนี้หมายถึงจ่ายภายหลังวันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 ซึ่งเป็นวันปิดงวดบัญชีงวดแรก ส่วนที่ โจทก์ทุกคนนำสืบว่า จำเลยจ่ายพร้อมเงินเดือนในเดือนมิถุนายนมาโดยตลอด ก็เป็นเพียงวิธีปฏิบัติ กรณีถือไม่ได้ว่าเป็นกำหนดจ่ายเงินโบนัส หนึ่งดังกล่าวจึงเป็นหนี้ที่ไม่กำหนดชำระ จำเลยจะตกเป็น ลูกหนี้ผู้ผิดนัดเมื่อโจทก์บอกกล่าวทวงถามแล้ว โจทก์ทุกคนไม่ได้นำสืบให้ชัดว่าทวงถามแล้วเมื่อใด จึงฟังไม่ได้ว่าจำเลยผิดนัดต้องจ่ายดอกเบี้ยนับแต่วันใดก่อนวันฟ้อง คงถือได้ว่าจำเลยผิดนัดนับ ตั้งแต่วันฟ้อง ส่วนที่โจทก์ทุกคนเรียกเงินเพิ่มร้อยละสิบห้าทุกกระยะเจ็ดวัน นับแต่วันที่ 28 มิถุนายน 2541 ซึ่งอ้างว่าเป็นวันผิดนัด เนื่องจากเงินโบนัสมีใช้ค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินประกันหรือค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 โจทก์ทุกคนจึงไม่มีสิทธิเรียกเงินเพิ่ม เนื่องจากโบนัสเป็นหนี้เงินค้างชำระ เห็นสมควรกำหนดดอกเบี้ยให้โจทก์ทุกคนร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของต้นเงินโบนัสนับตั้งแต่วันฟ้องตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 มาตรา 52 พินิจพิเคราะห์ ให้ จำเลยจ่ายเงินโบนัสพร้อมดอกเบี้ยร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับตั้งแต่วันฟ้องแต่ละสำนวนแก่โจทก์ทั้งหก ร้อยห้าสิบหกคน (ที่ถูกล่าจะเป็นโจทก์ทั้งหกหรือห้าสิบห้าคน) รายละเอียดจำนวนเงินโบนัสของ โจทก์แต่ละคนอยู่ในช่องโบนัสที่เรียกเพิ่มตามบัญชีท้ายคำพิพากษา โจทก์และจำเลยทั้งหก ร้อยห้าสิบห้าสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ที่โจทก์ทั้งหก ร้อยห้าสิบห้าสำนวนอุทธรณ์ในข้อ 2.1 ว่า ตามข้อบังคับเอกสารหมาย จ.ล.4 กำหนดจ่ายเงินโบนัส ภายหลังวันปิดบัญชีประจำงวด ซึ่งศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จ่ายภายหลังสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 โจทก์ทุกคนเห็นว่าเงินโบนัสเป็นหนี้ที่มีกำหนดชำระหรือกำหนดจ่ายที่แน่นอนจำเลยจะต้อง จ่ายเงินโบนัสให้โจทก์ทุกคนภายในวันที่ 28 มิถุนายน 2541 เนื่องจากเป็นข้อตกลงที่เป็นคุณแก่ ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 หรือหากเห็นว่าจะต้องชำระ ตามข้อบังคับเอกสารหมาย จ.ล.4 ก็ต้องจ่ายไม่เกินวันที่ 7 กรกฎาคม 2541 ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9วรรคสอง เพราะเงินโบนัสถือว่าเป็นค่าจ้างตามบทบัญญัติ ดังกล่าวมีกำหนดระยะเวลาการชำระเงินไว้เพียง 7 วัน มิใช่จนกว่าโจทก์ทุกคนจะทวงถาม เมื่อ จำเลยไม่ปฏิบัติตามถือว่าจำเลยผิดนัดตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2541 และที่โจทก์ทุกคนอุทธรณ์ข้อ 2.2 ว่าโจทก์ทุกคนมีสิทธิเรียกเงินเพิ่มร้อยละสิบห้าทุกกระยะเจ็ดวันทั้งเงินโบนัสเป็นสภาพการจ้าง เป็น ค่าจ้างและเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2540 มาตรา 5 นั้น ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยอุทธรณ์ ของโจทก์ทั้งสองข้อไปพร้อมกัน เห็นว่า ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้คำนิยามคำว่า "สภาพการจ้าง" หมายความว่า "เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน" กับมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้คำนิยาม คำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ตามสัญญาจ้าง..." และมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวบัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้าง...ไม่จ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด... ค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี" และตามมาตรา 9 วรรคสอง บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้าง จงใจ... ไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่

วันที่ถึงกำหนด... จ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุก
ระยะเวลาเจ็ดวัน นั้นเห็นได้ว่าเงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรางวัลในการ
ปฏิบัติงานเท่านั้น มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง เงินโบนัส
จึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2540
และมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในคำนิยามของคำว่า สภาพการจ้าง
เช่นนี้ เมื่อเงินโบนัสไม่ใช่ค่าจ้างแล้วการที่นายจ้างไม่จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้าง จึงมิใช่กรณีที่นายจ้าง
จงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินค่าจ้างค้าง
จ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ตามมาตรา 9 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
2541 ดังที่โจทก์ทุกคนอ้างมาในอุทธรณ์ ทั้งกรณีที่ถือว่าจำเลยผิดนัดไม่ชำระเงินโบนัสวันใดนั้น
โจทก์ทุกคนอ้างว่าจำเลยผิดนัดตั้งแต่วันที่ 28 มิถุนายน 2541 หรือหากจะถือข้อบังคับตามเอกสาร
หมายจ.ล.4 ก็คือในวันที่ 7 กรกฎาคม 2541 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
มาตรา 9 วรรคสอง เพราะเงินโบนัสเป็นค่าจ้างนั้น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่าเงินโบนัสไม่ใช่ค่าจ้าง กรณี
จึงไม่ต้องด้วยมาตรา 9 วรรคสอง ที่จำเลยจะต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่
ถึงกำหนดจ่าย คดีนี้คู่ความรับข้อเท็จจริงกันว่า ตามเอกสารหมาย จ.2 บทที่ 4 เรื่องค่าตอบแทน
และผลประโยชน์อื่น ๆ ข้อ 2 โบนัสในข้อ 2.1 ธนาคารจ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานปีละ 2 ครั้ง
และข้อ 2.2 พนักงานมีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องปฏิบัติงานในงวดนั้นไม่ต่ำกว่า 1 เดือน และอยู่
ปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นงวดบัญชี และตามข้อบังคับของจำเลยตามเอกสารหมายจ.ล.4 ข้อ 6 เรื่อง
ผลประโยชน์อื่นนอกเหนือเงินเดือนในข้อ 6.1 โบนัสธนาคารจำเลยจะพิจารณาจ่ายโบนัสให้ปีละ 2
ครั้ง ภายหลังการปิดบัญชีประจำปี คดีนี้โจทก์ทั้งหมดทำงานกับจำเลยมาก่อนวันที่ 1 มกราคม
2541 จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2541 อันถือว่าเป็นวันสิ้นสุดในการปิดบัญชีประจำปีหนึ่ง เมื่อ
พิจารณาเอกสารหมาย จ.2 ประกอบข้อบังคับของจำเลยตามเอกสารหมาย จ.ล.4 ข้อ 6.1 แล้ว
ข้อเท็จจริงยังไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดจ่ายเงินโบนัสไว้แน่นอนวันใดที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า
ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.ล.4 กำหนดเพียงว่าการจ่ายเงินโบนัสให้จ่าย
ภายหลังวันปิดบัญชีประจำปี คดีนี้ หมายถึงจ่ายภายหลังวันสิ้นเดือนมิถุนายน 2540 ซึ่งเป็นวัน
ปิดงวดบัญชีงวดแรก ที่โจทก์นำสืบว่าจำเลยจ่ายพร้อมเงินเดือนในเดือนมิถุนายนโดยตลอดเป็น
เพียงวิธีปฏิบัติกรณีถือไม่ได้ว่าเป็นกำหนดจ่ายเงินโบนัส หนึ่งดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ไม่มีกำหนดชำระ
จำเลยจะตกเป็นลูกหนี้ผู้ผิดนัดต่อเมื่อโจทก์บอกกล่าวทวงถาม ซึ่งข้อเท็จจริงโจทก์ไม่ได้นำสืบให้
ชัดแจ้งว่าทวงถามเมื่อใด ข้อเท็จจริงจึงยังฟังไม่ได้ว่าจำเลยผิดนัดต้องจ่ายดอกเบี้ยนับแต่วันใดก่อน
ฟ้อง คงถือได้ว่าจำเลยผิดนัดตั้งแต่วันฟ้องนั้นชอบแล้ว ส่วนในข้อที่โจทก์ทุกคนอุทธรณ์เรียกเงิน
เพิ่มร้อยละสิบห้าทุกระยะเวลาเจ็ดวันนั้น เมื่อได้วินิจฉัยมาแล้วว่าเงินโบนัสไม่ใช่ค่าจ้าง โจทก์
ทุกคนจึงไม่มีสิทธิเรียกเงินเพิ่มตามบทบัญญัติมาตรา 9 ดังกล่าว ส่วนในข้อที่จำเลยทั้งหก
ร้อยละสิบห้าสำหรับอนุทธรณ์ว่าตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย จ.ล.2 เป็น
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งจำเลยได้จัดทำกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ย่อมมีผล
ผูกพันและก่อให้เกิดสิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว หากข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นผลบังคับใช้ตามกฎหมาย ลูกจ้างก็ไม่อาจอ้างสิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างนั้นได้ คดีนี้ภายหลังจำเลยปิดบัญชีงวดแรกปี 2541 จำเลยมีภาระที่จะต้องจ่าย
เงินโบนัสแก่พนักงานของจำเลยตามเอกสารหมาย จ.ล.4 ข้อ 6.1 นับตั้งแต่วันที่ปิดงวดบัญชีคือวันที่
30 มิถุนายน 2541 ซึ่งนับแต่วันดังกล่าวจนถึงวันที่ 25 ธันวาคม 2541 อันเป็นวันที่จำเลยได้ทำ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ในเรื่องเงินโบนัสของปี 2541 ตามเอกสารหมายเลข จ.ล.3 จำเลยยังไม่ตกเป็นผู้ผิดนัดการจ่ายเงินโบนัสจำเลยยังสามารถอาศัย ขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในส่วน ของเงินโบนัสตามที่จำเลยได้ยื่นข้อเรียกร้องในเรื่องเงินโบนัสต่อสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2541 ได้ในวันที่โจทก์ทุกคนออกจากงานเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2541 โจทก์ ยังไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสงวดแรกของปี 2541 เนื่องจากอยู่ในระหว่างการพิจารณาและเจรจา ต่อรองตามกฎหมาย โจทก์ทุกคนมีสิทธิได้รับเงินโบนัสงวดแรกของปี 2541 เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2541 อันเป็นวันทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข จ.ล.3 ทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างเรื่องเงินโบนัสเดิมสิ้นผลไป จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์ตามอัตราที่ กำหนดตกลงกันไว้เดิมนั้น เห็นว่า ตามคู่มือการบริหารงานบุคคลเอกสารหมายเลข จ.2 ระบุว่า ธนาคาร จะจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานปีละ 2 ครั้ง พนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสจะต้องปฏิบัติงานในงวด นั้นไม่ต่ำกว่า 1 เดือน และต้องอยู่ปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นงวดบัญชีงวดแรกคือวันที่ 30 มิถุนายน 2541 ปรากฏว่าโจทก์ทุกคนทำงานกับจำเลยมาก่อนวันที่ 1 มกราคม 2541 จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2541 โจทก์ทุกคนจึงมีสิทธิได้รับเงินโบนัสในงวดบัญชีแรกของจำเลย ตามข้อบังคับของ จำเลยเอกสารหมายเลข จ.ล.4 และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข จ.ล.2 เมื่อจำเลย ไม่จ่ายให้ครบถ้วนจึงตกเป็นผู้ผิดนัดตั้งได้วินิจฉัยมาข้างต้นการที่จำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2541 และต่อมาได้มีการจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นภายหลังที่โจทก์ทุกคนพ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยแล้ว ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จัดทำขึ้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2541 ซึ่งให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2541 จึงหาผลผูกพันโจทก์ทุกคนไม่ โจทก์ทุกคนมีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข จ.ล.2 เดิมที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์และจำเลยทั้งหกหรือห้าสิบห้าสำนวนทุกข้อฟังไม่ขึ้น" พิพากษายืน

องค์คณะ

กมล เพียรพิทักษ์ · สกนธ์ กฤติยาวงศ์ · จรัส พวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/4573-5228/2544>