

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12088/2547

สหภาพแรงงานสยามคอร์ปอเรทีฟเซอร์วิสโจทก์ บริษัทสยามคอร์ปอเรทีฟ เซอร์วิส จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 20, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

ย่อ / หลักกฎหมาย

แม้บทบัญญัติตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 20 จะใช้คำว่า ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยมิได้บัญญัติว่าต้องเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้อง แต่บทบัญญัติมาตรา 20 ดังกล่าว บัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา 13 ถึง 19 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วมีการเจรจาต่อรองจนตกลงกันได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างนำไปจดทะเบียนอันมีผลบังคับทั้งสองฝ่ายแล้วต่อด้วยมาตรา 20 ที่ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 20 จึงหมายถึงเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างใหม่ให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องได้ เมื่อประกาศของจำเลย จำเลยได้ประกาศจ่ายค่าเทียวแก่ลูกจ้างรถบรรทุกหั่วลากแต่ฝ่ายเดียว แล้วมีการถือปฏิบัติจ่ายค่าเทียวเรื่อยมาจนกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยายก็ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง จำเลยจึงสามารถทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างที่ทำงานใหม่โดยตกลงยกเว้นสิทธิประโยชน์บางส่วนตามประกาศของจำเลยได้ ไม่ขัดต่อมาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมเกี่ยวกับค่าเทียวแบบก้าวหน้า ฉบับวันที่ 30 กันยายน 2540 และยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่กระทำขึ้นใหม่ซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ให้จำเลยใช้ค่าเสียหายที่พนักงานทั้ง 61 คนขาดประโยชน์ตามจำนวนเงินที่ระบุในเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข 2 รวม 5,000,880 บาท และค่าขาดประโยชน์จนกว่าจำเลยจะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 22 กรกฎาคม 2544 จนกว่าจำเลยชำระเสร็จ จำเลยให้การ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์เป็นนิติบุคคล จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2541 ตามเอกสารหมายเลข จ.1 จ.2 มีข้อบังคับซึ่งจดทะเบียนไว้ตามเอกสารหมายเลข จ.9 ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อปี 2544 ตามเอกสารหมายเลข จ.12 คณะกรรมการโจทก์ปรากฏตามเอกสารหมายเลข จ.3 ถึง จ.5 บันทึกรายงานการประชุมใหญ่สามัญครั้งที่ 1/2544 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2544 ได้มอบอำนาจให้ประธาน รองประธาน และเลขานุการโจทก์ฟ้องคดีแทนสมาชิกตามเอกสารหมายเลข จ.6 จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบธุรกิจบรรจุสินค้าและขนส่งสินค้า โครงสร้างการบริหารงานแบ่งออกเป็นแผนกงานบรรจุสินค้า แผนกขนส่งสินค้า ภายในประเทศ แผนกการเงินและแผนกซ่อมบำรุง แผนกขนส่งสินค้าภายในประเทศ ช่วงปี 2540

มีรถบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์หรือรถบรรทุกหัวลาก 60 คัน มีพนักงานขับรถบรรทุกหัวลากประมาณ 70 คน ลูกจ้างของจำเลยมีเงินเดือนทุกคน อัตราต่ำสุดได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายสูงสุดได้ ค่าจ้างเดือนละ 10,000 บาทเศษ นอกจากค่าจ้างเป็นรายเดือนแล้ว จำเลยยังได้จ่ายเบี้ยเลี้ยงหรือค่าเที่ยวให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหัวลาก ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับแต่ละเส้นทางจะได้ค่าเที่ยวแตกต่างกัน เดิมการขับรถบรรทุกหัวลากระหว่างเวลา 8 ถึง 21 นาฬิกา ได้ค่าเที่ยวปกติ หลัง 21 ถึง 8 นาฬิกา ได้ค่าเที่ยว 2 เท่า ต่อมาเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2540 จำเลยได้มีประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าเที่ยวแบบก้าวหน้าโดยเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2540 รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข จ.8 ซึ่งเอกสารหมายเลข จ.8 เป็นประกาศของจำเลยฝ่ายเดียว มิได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง มิได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและมีได้จดทะเบียนที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ลูกจ้างที่ขับรถบรรทุกหัวลากต่างพอใจเพราะได้รับประโยชน์มากกว่าเดิม เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2541 และวันที่ 14 กันยายน 2542 จำเลยและสหภาพแรงงานโจทก์ได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข จ.9 บันทึกข้อตกลงทั้งสองฉบับดังกล่าวมิได้ตกลงเกี่ยวกับค่าเที่ยวที่จำเลยจะจ่ายแก่ลูกจ้าง นับแต่วันที่ 22 กรกฎาคม 2542 ถึงวันที่ 15 เมษายน 2544 จำเลยได้ทำสัญญาว่าจ้างลูกจ้างเข้าใหม่ โดยตกลงให้ใช้ค่าเที่ยวคงที่สำหรับเส้นทางลาดกระบัง-แหลมฉบัง ส่วนเส้นทางอื่นคงใช้อัตราค่าเที่ยวตามเอกสารหมายเลข จ.8 สมาชิกโจทก์ 61 คนตามเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข 2 ที่โจทก์ฟ้องคดีแทนเป็นลูกจ้างขับรถบรรทุกหัวลาก เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2544 ที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปีครั้งที่ 4/2544 ของโจทก์มีมติเกี่ยวกับค่าเที่ยวที่ขัดแย้งกันให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารสหภาพฯ เห็นสมควรเพื่อตกลงกับฝ่ายนายจ้างได้ตามเอกสารหมายเลข ล.10 ต่อมาวันที่ 12 เมษายน 2544 กรรมการบริหารสหภาพโจทก์ 8 คนได้ลงลายมือชื่อในฐานะตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในสัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับจำเลยตามเอกสารหมายเลข ล.8 พยานฝ่ายโจทก์อ้างว่าเอกสารหมายเลข ล.8 แผ่นแรกไม่ถูกต้องไม่ใช่ข้อสัญญาฉบับแท้จริง เพราะไม่มีลายมือชื่อผู้แทนโจทก์ปรากฏอยู่ หลังจากทำเอกสารหมายเลข ล.8 แล้ว จำเลยได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยยึดถือตามเอกสารหมายเลข ล.8 การจ่ายค่าเที่ยวนั้นจำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเดือนละ 2 ครั้ง ค่าเที่ยวสำหรับวันที่ 1 ถึงวันที่ 15 จะจ่ายพร้อมเงินเดือนในวันสิ้นเดือน ส่วนค่าเที่ยวสำหรับวันที่ 16 ถึงวันสิ้นเดือน จะจ่ายวันที่ 8 ของเดือนถัดไป คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า สัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ที่เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2542 ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 หรือไม่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 บัญญัติว่า "เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า" เห็นว่า แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะใช้คำว่า ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมิได้บัญญัติว่าต้องเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องก็ตาม แต่บทบัญญัติมาตรา 20 ดังกล่าวบัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา 13 ถึง 19 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วมีการเจรจาต่อรองจนตกลงกันได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างนำไปจดทะเบียนอันมีผลบังคับทั้งสองฝ่ายแล้วต่อด้วยมาตรา 20 ที่ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 20 จึงหมายถึงเฉพาะข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างใหม่ให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องได้ เมื่อประกาศของจำเลยตามเอกสารหมายเลข จ.8 จำเลยได้ประกาศจ่ายค่าเทียวแก่ลูกจ้างผู้ขับรถบรรทุกทุกหัวลากแต่ฝ่ายเดียว แล้วมีการถือปฏิบัติจ่ายค่าเทียวเรื่อยมาจนกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย ก็ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง ดังนั้น จำเลยจึงสามารถทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ โดยตกลงยกเว้นสิทธิประโยชน์บางส่วนตามประกาศเอกสารหมายเลข จ.8 ได้ ไม่ขัดต่อมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น ส่วนอุทธรณ์ข้ออื่นของโจทก์ไม่มีผลเปลี่ยนแปลง คำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง จึงไม่จำต้องวินิจฉัย" พิพากษายืน

องค์คณะ

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ · ขวลิศ ยอดเนร · ปราโมทย์ พิพัทธ์ปราโมทย์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/12088/2547>