

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8396-8399/2550

นายบุญเชียร อุทัยรักษ์ กับพวกโจทก์ บริษัทไฟฟูร์โฮเต็ลแอนด์รีสอร์ท จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.วิ.พ. มาตรา 55, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 53, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 53, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 18, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 บังคับให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมาตรา 110 บัญญัติเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว โดยให้นายจ้างประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น แต่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติถึงกระบวนการที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กระบวนการดังกล่าวได้บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมาตรา 10 วรรคสาม บัญญัติว่า ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้น หากจำเลยประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมิฉะนั้น จำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตามมาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกัน หรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ต่อไป จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมายเลข จ.2 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 การที่จำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ตามเอกสารหมายเลข จ.1 หรือ ล.13 โดยวิธีปิดประกาศให้ลูกจ้างมารับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (หนังสือคู่มือพนักงาน) ฉบับใหม่ มีใช้การดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือให้ฝ่ายลูกจ้างทราบตามขั้นตอนมาตรา 13 ทั้งการแก้ไขก็ไม่ใช่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนที่ไม่เป็นคุณไม่มีผลใช้บังคับมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งสิทธิของลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย โจทก์ทั้งสี่จึงมีอำนาจฟ้อง จำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมายเลข จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน เมื่อเอกสารหมายเลข จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรง ข้อ 5, 22, 23, 25 ไม่มีผลใช้บังคับลูกจ้างอื่นของจำเลยจึงเป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วย ศาลฎีกาเห็นสมควรให้

คำพิพากษาผูกพันจำเลยและลูกจ้างอื่นของจำเลยด้วยตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 53

คำพิพากษา

คดีทั้งสี่สำนวนนี้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเข้าด้วยกัน โดยเรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 โจทก์ทั้งสี่สำนวนฟ้องขอให้เพิกถอนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับปัจจุบันในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิดโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 โดยขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิดสถานเบาและความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5 และ 23 นั้นเมื่อยกเลิกแล้วให้ใช้บังคับตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) ฉบับแรก และให้คำพิพากษาผูกพันลูกจ้างอื่นของจำเลยด้วย จำเลยทั้งสี่สำนวนให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยประกอบธุรกิจโรงแรม โจทก์ทั้งสี่เป็นลูกจ้างจำเลย เดิมจำเลยมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข จ.2 ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ต่อมาจำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ตามเอกสารหมายเลข จ.1 หรือ ล.13 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 แล้ววินิจฉัยว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข จ.1 หรือ ล.13 เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องและมีผลใช้บังคับมาแล้วในเวลาที่สหภาพแรงงานโรงแรมโนมา กรุงเทพฯ (ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นสหภาพแรงงานกิจการโรงแรมแห่งประเทศไทย) ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยขอเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข จ.5 หรือ ล.2 วันที่ 2 เมษายน 2547 สหภาพแรงงานกับจำเลยตกลงกันได้ตามเอกสารหมายเลข ล.9 โดยตกลงให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเก็บเงินค่าสมัครกับค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน และตกลงให้มีการจัดกระดานเพื่อให้สหภาพแรงงานปิดประกาศข่าวสารได้ ส่วนสภาพการจ้างอื่นนอกเหนือจากข้อตกลงดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตามเดิม เมื่อจำเลยจดทะเบียนข้อตกลงตามเอกสารหมายเลข ล.9 ต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้มีอธิบดีมอบหมายตามเอกสารหมายเลข ล.10 แล้ว ย่อมมีผลให้บังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวผูกพันลูกจ้างและจำเลยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 18, 19 โจทก์ทั้งสี่จะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมายเลข จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนเกี่ยวกับวินัยขั้นตอนการลงโทษ และโทษสถานร้ายแรงอีกไม่ได้ โจทก์ที่ 1 เป็นประธานสหภาพแรงงานและร่วมกับโจทก์ที่ 2 ที่ 3 เป็นตัวแทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง โจทก์ที่ 4 เป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาข้อพิพาทแรงงาน เมื่อสามารถตกลงกันได้จำเลยประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน และจำเลยนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้วตามเอกสารหมายเลข จ.10 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันจำเลยและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องและลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาทุกคน ตามมาตรา 18, 19 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงมีผลผูกพันโจทก์ทั้งสี่ โจทก์ทั้งสี่ไม่มีอำนาจฟ้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสี่สำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาวินิจฉัยประการแรกว่า คู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมายเลข จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา รายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ที่จำเลย

ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 มีผลใช้บังคับหรือไม่ เห็นว่า คู่มีพนักงานตามเอกสารหมาย จ.2 และ จ.1 หรือ ล.13 เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องระหว่างจำเลยกับลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 บังคับให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมาตรา 110 บัญญัติเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยให้นายจ้างประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติถึงกระบวนการที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่กระบวนการดังกล่าวได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมาตรา 10 วรรคสาม บัญญัติไว้ความว่า ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้น หากจำเลยประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจำเลยจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือมิฉะนั้นจำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกัน หรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ต่อไป... จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 ข้อเท็จจริงได้ความว่าจำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 โดยวิธีปิดประกาศให้ลูกจ้างมารับเอกสารดังกล่าวตามหนังสือประกาศสำคัญเอกสารหมาย จ.3 จำเลยมิได้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือให้ฝ่ายลูกจ้างทราบตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 ทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่าการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อนี้ฟังขึ้น มีปัญหาวินิจฉัยประการสุดท้ายว่า โจทก์ทั้งสองมีอำนาจฟ้องหรือไม่ เห็นว่า โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า เดิมจำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ต่อมาจำเลยแก้ไขเพิ่มเติมเอกสารหมาย จ.2 ในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องให้ฝ่ายลูกจ้างทราบและประกาศใช้บังคับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่คือเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ส่วนที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 คือขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ก่อนฟ้องโจทก์ทั้งสองได้ยื่นข้อเรียกร้องให้จำเลยเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณนั้นแล้วแต่จำเลยไม่ยอมแก้ไข จำเลยให้การว่า โจทก์ที่ 1 ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 จำเลยจึงยื่นคำร้องขอเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ต่อศาลแรงงานกลาง โจทก์ที่ 3 ถูกจำเลยลงโทษโดยตักเตือนเป็นหนังสือและไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน อันเป็นขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทั้งหมดทั้งที่ความจริงไม่มีผลใช้บังคับตามที่วินิจฉัยมาแล้ว

ข้างต้นเพราะไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง แม้ว่าโจทก์ทั้งสี่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข 2 โจทก์ทั้งสี่ถูกผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ตามเอกสารหมายเลข 9 แต่เมื่อจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ 13 ในส่วนที่ไม่เป็นคุณไม่มีผลใช้บังคับมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งสิทธิของลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย โจทก์ทั้งสี่จึงมีอำนาจฟ้อง อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสี่ฟังขึ้น การที่จำเลยประกาศให้ลูกจ้างนำหนังสือคู่มือพนักงานฉบับเก่ามาเปลี่ยนเพื่อขอรับหนังสือคู่มือพนักงานฉบับใหม่ตามเอกสารหมายเลข 3 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) เอกสารหมายเลข 1 หรือ 13 บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน เมื่อเอกสารหมายเลข 1 หรือ 13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับลูกจ้างอื่นของจำเลยจึงเป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วย ศาลฎีกาเห็นสมควรให้คำพิพากษาผูกพันจำเลยและลูกจ้างอื่นของจำเลยด้วยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 53 พิพากษากลับว่า คู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมายเลข 1 หรือ 13 ในส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 22 และข้อ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ สำหรับในส่วนขั้นตอนการลงโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5 และข้อ 23 ให้ใช้บังคับตามคู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมายเลข 2 ในส่วนโทษที่จะได้รับตามความผิดประเภท "ก" และประเภท "ค" ข้อ 5 และข้อ 20 ให้คำพิพากษานี้ผูกพันจำเลยและลูกจ้างของจำเลยทุกคน.

องค์คณะ

วิริวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ · พิชิต คำแฝง · จรัส พวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/8396-8399/2550>