

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1306/2557

สหภาพแรงงานมีสหสาขาวิชาชีพแห่งประเทศไทย โจทก์ บริษัทพานาโซนิคโฮมแอพไลแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำคุกจำเลย
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5

ย่อ / หลักกฎหมาย

ข้อตกลงข้อที่ 5 ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ระบุว่าจำเลยมีนโยบายจ้างแรงงานจากบริษัทรับเหมา
ช่วงในอัตราไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานจำเลยในหน่วยงานนั้น แต่ถ้ามีความจำเป็น
จำเลยอาจจ้างเพิ่มขึ้นได้ไม่เกินร้อยละ 30 ของจำนวนพนักงานจำเลยในหน่วยงานนั้น เป็นเงื่อนไข
การจ้างหรือประโยชน์อื่นของจำเลยหรือลูกจ้างตามความหมายของคำว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง" และ "สภาพการจ้าง" ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 เนื่องจาก
หากจำเลยจ้างแรงงานรับเหมาช่วงโดยไม่อยู่ในข้อตกลงข้อที่ 5 จำเลยจะจ้างแรงงานรับเหมาช่วง
ไปเรื่อย ทำให้สัดส่วนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยน้อยลงไปเรื่อยโดยไม่มีข้อจำกัด
ย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการให้หยุด
อยู่กับที่ไม่มีการพัฒนาต่อไป ข้อตกลงข้อที่ 5 มีผลบังคับเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ระหว่างโจทก์กับจำเลย จึงผูกพันจำเลยให้ต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือ
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยว่าจ้างแรงงานจากบริษัทผู้รับเหมาช่วงในอัตราไม่เกินร้อยละ
25 ของจำนวนพนักงานของจำเลย จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษายกฟ้อง
โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 2 ฟังข้อเท็จจริงว่า
เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2544 โจทก์กับจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างกันซึ่ง
ข้อตกลงที่ 5 ระบุว่าจ้างแรงงานรับเหมาช่วงบริษัท (จำเลย) มีนโยบายว่าจ้างแรงงานจาก
บริษัทรับเหมาช่วงในอัตราไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานบริษัท (จำเลย) ในหน่วยงานนั้น
แต่ถ้ามีความจำเป็นบริษัท (จำเลย) สามารถว่าจ้างแรงงานดังกล่าวเพิ่มขึ้น โดยรวมทั้งหมดแล้วไม่
เกินร้อยละ 30 ของจำนวนพนักงานของบริษัท (จำเลย) ในหน่วยงานนั้น และจำนวนพนักงานของ
ผู้รับเหมาช่วงที่เพิ่มขึ้นบริษัท (จำเลย) จะแจ้งให้สหภาพ (โจทก์) ทราบล่วงหน้าเป็น
ลายลักษณ์อักษร โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้างไม่เกิน 6 เดือน และข้อตกลงดังกล่าวยังมีผลใช้บังคับ
ตั้งแต่ พ.ศ.2544 จนถึงปัจจุบัน จำเลยได้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับบริษัทผู้รับเหมาช่วงแรงงาน
ว่าจ้างพนักงานของบริษัทผู้รับเหมาช่วงเข้าทำงานในสถานประกอบการของจำเลยเกินกว่าร้อยละ
30 ของจำนวนพนักงานของจำเลยทั้งหมด แล้ววินิจฉัยว่า ข้อตกลงข้อที่ 5 ดังกล่าวเป็นข้อตกลง
อย่างอื่นมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
มาตรา 5 โจทก์จึงไม่มีสิทธิบังคับจำเลยว่าจ้างแรงงานจากบริษัทรับเหมาช่วงในอัตราไม่เกินร้อยละ
25 ของจำนวนพนักงานของจำเลยโดยอ้างเหตุว่าจำเลยไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่าข้อตกลงข้อที่ 5 มีผลบังคับเป็น
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ.2518 หรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 บัญญัติความหมาย

ของ "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" ว่าหมายถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และบัญญัติความหมายของ "สภาพการจ้าง" ว่า หมายถึงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้นข้อตกลงข้อที่ 5 ระหว่างโจทก์กับจำเลยแม้จะเป็นเรื่องการจ้างแรงงานรับเหมาช่วงก็อยู่ในความหมายของเงื่อนไขการจ้างหรือประโยชน์อื่นของจำเลยหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างตามความหมายของคำจำกัดความดังกล่าว เนื่องจากหากให้จำเลยจ้างแรงงานรับเหมาช่วงโดยไม่อยู่ในบังคับข้อตกลงข้อที่ 5 แล้ว จำเลยจะจ้างแรงงานรับเหมาช่วงไปเรื่อย ทำให้สัดส่วนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยน้อยลงไปเรื่อยโดยไม่มีข้อจำกัดแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ จะหยุดกับที่ไม่มีการพัฒนาต่อไปที่ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษามานั้นไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น พิพากษากลับให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อที่ 5

องค์คณะ

ธีระยุทธ ทรัพย์นภาพร · ชัยวัฒน์ เวียงธีรวัฒน์ · วิรุฬห์ แสงเทียน

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/1306/2557>