

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8396-8399/2550

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 110, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 53, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 13, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มาตรา 53, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 11, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119, ป.อ. มาตรา 18, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 53, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 20, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 110, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 10, พ.ร.บ.ดังกล่าวใน มาตรา 13

ย่อ / หลักกฎหมาย

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ ดังนั้น หากจำเลยประสงค์จะแก้ไข เปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่ แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยจะต้องได้รับความยินยอมจาก ลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นจำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกัน หรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของ พ.ร.บ. ดังกล่าว การที่จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับดังกล่าว ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษ สถานเบาจึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงต้องใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษ สถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.2 ข้อ 5 และ 23 ส่วน รายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่ มีผลบังคับ ดังนั้น บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย จ.9 ที่จำเลยทำกับ สหภาพแรงงานโรงแรม อ. ข้อ 3 ที่มีข้อความว่า "สภาพการจ้างใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้ มีผลบังคับตามเดิม..." จึงมีความหมายว่า สภาพการจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วน ขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงที่กำหนดไว้ใน ข้อ 5 และ 23 ยังคงใช้บังคับตามเอกสารหมาย จ.2 เช่นเดิม ส่วนรายละเอียดความผิดโทษร้ายแรง ตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ แม้ว่าโจทก์ทั้งสี่เป็นกรรมการ สหภาพแรงงานโรงแรม อ. ที่ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย ล.2 โจทก์ทั้งสี่ถูกผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ตามเอกสารหมาย ล.9 แต่เมื่อจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนที่ไม่เป็นคุณไม่มีผลใช้บังคับมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึง โจทก์ทั้งสี่ด้วย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งสิทธิของลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย โจทก์ทั้งสี่จึงมีอำนาจฟ้อง อนึ่ง การที่จำเลยประกาศให้ลูกจ้างนำหนังสือคู่มือพนักงานฉบับเก่ามา เปลี่ยนเพื่อขอรับหนังสือคู่มือพนักงานฉบับใหม่ตามเอกสารหมาย จ.3 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน เมื่อ เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาและรายละเอียด ความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ลูกจ้างอื่นของจำเลยจึงเป็นผู้มี

ผลประโยชน์ร่วมกันในมูลค่าความแห่งคดีด้วย เห็นสมควรให้คำพิพากษาคู่พนักงานจำเลยและลูกจ้างอื่นของจำเลยตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 53

คำพิพากษา

คดีทั้งสี่สำนวนนี้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเข้าด้วยกัน โดยเรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 โจทก์ทั้งสี่สำนวนฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการโรงแรมชื่อโรงแรมโอโนมา กรุงเทพฯ โจทก์ทั้งสี่เป็นลูกจ้างจำเลย วันที่ 1 เมษายน 2534 จำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับแรกอันเป็นสภาพการจ้างและถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10, 11 วันที่ 19 สิงหาคม 2541 จำเลยแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) มาเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับปัจจุบัน โดยลดขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิดโทษสถานเบาจาก 4 ขั้นตอน ให้เหลือ 3 ขั้นตอน แก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรง ข้อ 5, 22, 23 และ 25 ซึ่งไม่เป็นคุณสมบัติลูกจ้างยิ่งกว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับเดิมจำเลยแก้ไขโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างไม่ชอบด้วยมาตรา 13, 20 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่จำเลยแก้ไขจึงเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับแก่โจทก์ทั้งสี่และลูกจ้างที่ทำงานกับจำเลยก่อนวันที่ 19 สิงหาคม 2541 โจทก์ทั้งสี่ยื่นข้อเรียกร้องให้จำเลยเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ไม่เป็นธรรมและไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้นแล้วแต่จำเลยไม่ยอมแก้ไข ขอให้เพิกถอนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับปัจจุบันในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิดโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 โดยขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิดสถานเบาและความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5 และ 23 นั้น เมื่อยกเลิกแล้วให้ใช้บังคับตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) ฉบับแรก และให้คำพิพากษาคู่พนักงานจำเลยอื่นของจำเลยด้วย จำเลยทั้งสี่สำนวนให้การและแก้ไขคำให้การ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสี่สำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "คู่มือพนักงานตามเอกสารหมายเลข 2 และ 1 หรือ ล.13 เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องระหว่างจำเลยกับลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 บังคับให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมาตรา 110 บัญญัติเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยให้นายจ้างประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติถึงกระบวนการที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่กระบวนการดังกล่าวได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมาตรา 10 วรรคสาม บัญญัติไว้ความว่าในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้น หากจำเลยประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณสมบัติลูกจ้าง จำเลยจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นจำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 จนมีการเจรจา

ตกลงกันหรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ต่อไป ปรากฏว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข 2 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาหรือที่เรียกว่าโทษที่จะได้รับตามความผิดประเภท "ก" กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน โดยความผิดครั้งที่ 1 ชี้แจงแนวทางความประพฤติที่ถูกต้องด้วยวาจา ความผิดครั้งที่ 2 ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ความผิดครั้งที่ 3 ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้าย และอาจถูกพักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ความผิดครั้งที่ 4 ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 ขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบากำหนดไว้ 3 ขั้นตอน โดยความผิดครั้งที่ 1 ได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ความผิดครั้งที่ 2 ได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมกับพักงาน 1 สัปดาห์ โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ความผิดครั้งที่ 3 ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย เห็นได้ว่าตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 ไม่มีการชี้แจงแนวทางความประพฤติที่ถูกต้องด้วยวาจาหรือตักเตือนด้วยวาจาเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดครั้งที่ 1 จะถูกตักเตือนเป็นหนังสือทันที และตามเอกสารหมายเลข 2 หากลูกจ้างกระทำความผิดครั้งที่ 2 ลูกจ้างจะถูกตักเตือนเป็นหนังสือเพียงอย่างเดียว แต่ตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 ลูกจ้างจะถูกตักเตือนเป็นหนังสือซ้ำเป็นครั้งที่ 2 มีผลเท่ากับว่าลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำค่าเตือนซึ่งจำเลยอาจเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามข้อความท้ายรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรง และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (4) นอกจากถูกตักเตือนเป็นหนังสือดังกล่าวแล้วจำเลยยังมีสิทธิพักงานลูกจ้างผู้กระทำความผิดโดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่ขึ้นค่าจ้างประจำปีอีกด้วย ในขณะที่ตามเอกสารหมายเลข 2 จำเลยมีสิทธิพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างต่อเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดครั้งที่ 3 ดังนั้น การที่จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาจึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสองด้วย สำหรับรายละเอียดความผิดนั้น ตามเอกสารหมายเลข 2 กำหนดว่าความผิดประเภท "ค" มีโทษปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งตรงกับโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 ที่กำหนดให้ปลดออกจากงานโดยไม่ได้รับค่าชดเชยโดยเอกสารหมายเลข 2 กำหนดรายละเอียดความผิดโทษในข้อ 5 และ 20 ว่าเข้าร่วมเล่นการพนันในบริเวณโรงแรมกับต้องคดีอาญาและต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แต่ตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 กำหนดรายละเอียดความผิดในข้อ 5 และ 23 ว่า มั่วสุมหรือส่งเสริมให้มีการเล่นแชร์เสี่ยงโชค เข้าร่วมและจัดให้มีการเล่นการพนันในบริเวณโรงแรม กับต้องคำพิพากษาลงโทษคดีอาญา ซึ่งเป็นการเพิ่มความผิดโทษสถานร้ายแรงเพิ่มขึ้นจากเดิมซึ่งมีเพียงการเล่นพนันอย่างเดียวให้ขยายออกไปถึงการเล่นแชร์และการเสี่ยงโชคโดยประการอื่นด้วย และจากเดิมลูกจ้างที่ถูกฟ้องคดีอาญาจะเป็นความผิดโทษสถานร้ายแรงก็ต่อเมื่อมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเท่านั้น ถูกแก้เป็นว่าลูกจ้างที่ถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาไม่ว่าจะเป็นโทษประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ หรือริบทรัพย์สินตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 และไม่จำเป็นต้องเป็นคำพิพากษาอันถึงที่สุดก็เป็นความผิดโทษสถานร้ายแรงแล้ว นอกจากนี้ ความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมายเลข 1 ที่กำหนดไว้ในข้อ 22 กลับในขณะปฏิบัติหน้าที่ และข้อ 25 มีพฤติกรรมส่อเจตนาที่ขาดความน่าไว้วางใจที่จำเลยพิจารณาเห็นว่าไม่เหมาะสมต่อหน้าที่การงาน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเกิดความเสียหายแก่จำเลยนั้น เป็นความผิดที่เดิมไม่เคยมีแต่จำเลยกำหนดเพิ่มเติมขึ้น การแก้ไขเพิ่มเติมความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 ข้อ 5, 22, 23 และ 25 ดังกล่าวจึงไม่เป็นคุณแก่

ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสองด้วย เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 ข้อเท็จจริงได้ความว่า จำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 โดยวิธีปิดประกาศให้ลูกจ้างมารับเอกสารดังกล่าวตามหนังสือประกาศสำคัญเอกสารหมาย จ.3 จำเลยมิได้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือให้ฝ่ายลูกจ้างทราบตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 ทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวก็ไม่ใช่คุณสมบัติของลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงต้องใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.2 ข้อ 5 และ 23 ส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ดังนั้น บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย ล.9 ที่จำเลยทำกับสหภาพแรงงานโรงแรมอนมากรุงเทพฯ ข้อ 3 ที่มีข้อความว่า "สภาพการจ้างใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้มีผลใช้บังคับตามเดิม..." จึงมีความหมายว่าสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงที่กำหนดไว้ในข้อ 5 และ 23 ยังคงใช้บังคับตามเอกสารหมาย จ.2 เช่นเดิม ส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองฟ้องนี้ฟังขึ้น มีปัญหาวินิจฉัยประการสุดท้ายว่า โจทก์ทั้งสองมีอำนาจฟ้องหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า โจทก์ทั้งสองฟ้องว่าเดิมจำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย 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 จำเลยให้การว่าโจทก์ที่ 1 ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 จำเลยจึงยื่นคำร้องขอเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ต่อศาลแรงงานกลาง โจทก์ที่ 3 ถูกจำเลยลงโทษโดยตักเตือนเป็นหนังสือและไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอันเป็นขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทั้งหมดทั้งที่ความจริงไม่มีผลใช้บังคับตามที่วินิจฉัยมาแล้วข้างต้นเพราะไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง แม้ว่าโจทก์ทั้งสองเป็นกรรมการสหภาพแรงงานโรงแรมอนมา กรุงเทพฯ ที่ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย ล.2 โจทก์ทั้งสองถูกผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ตามเอกสารหมาย ล.9 แต่เมื่อจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนที่ไม่เป็นคุณไม่มีผลมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสองด้วย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งสิทธิของลูกจ้างรวมถึงโจทก์ทั้งสองด้วย โจทก์ทั้งสองจึงมีอำนาจฟ้อง อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสองฟังขึ้น อนึ่ง การที่จำเลยประกาศให้ลูกจ้างนำหนังสือคู่มือพนักงานฉบับเก่ามาเปลี่ยนเพื่อขอรับหนังสือคู่มือพนักงานฉบับใหม่ตามเอกสารหมาย จ.3 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) เอกสารหมาย จ.1

หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน เมื่อเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณี โทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ลูกจ้างอื่นของจำเลยจึงเป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วย ศาลฎีกาเห็นสมควรให้ คำพิพากษาผูกพันจำเลยและลูกจ้างอื่นของจำเลยด้วยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 53" พิพากษากลับว่า คู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ สำหรับในส่วนขั้นตอนการลงโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิด โทษสถานร้ายแรงข้อ 5 และข้อ 23 ให้ใช้บังคับตามคู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงานเอกสารหมาย จ.2 ในส่วนโทษที่จะได้รับตามความผิดประเภท "ก" และประเภท "ค" ข้อ 5 และข้อ 20 ให้คำพิพากษานี้ผูกพันจำเลยและลูกจ้างของจำเลยทุกคน คุณบัญญัติคดีตัดสิน เกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8396 - 8399/2550นายบุญเคียร อุทยานรักษ์ กับ พวกโจทก์บริษัท ไพฑูรย์โฮเต็ลแอนด์รีสอร์ท จำกัดจำเลย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ม. 108, ม. 110 พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ม. 53 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ม. 10 วรรคสาม, ม. 13ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างจัด ให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ ดังนั้น หากจำเลยประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นจำเลยจะต้องแจ้ง ข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกัน หรือหากไม่ สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของ พ.ร.บ. ดังกล่าว การที่จำเลยแก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับดังกล่าว ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาจึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึง เป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงต้องใช้ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียด ความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.2 ข้อ 5 และ 23 ส่วนรายละเอียดความผิดโทษ สถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลบังคับ ดังนั้น บันทึก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย จ.9 ที่จำเลยทำกับสหภาพแรงงานโรงแรม อ. ข้อ 3 ที่ มีข้อความว่า "สภาพการจ้างใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้มีผลบังคับตามเดิม..." จึงมีความหมายว่า สภาพการจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และ รายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงที่กำหนดไว้ในข้อ 5 และ 23 ยังคงใช้บังคับตามเอกสาร หมาย จ.2 เช่นเดิม ส่วนรายละเอียดความผิดโทษร้ายแรง ตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ แม้ว่าโจทก์ทั้งสี่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานโรงแรม อ. ที่ยื่นข้อเรียกร้อง ขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสาร หมาย ล.2 โจทก์ทั้งสี่ถูกผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ตามเอกสาร หมาย ล.9 แต่เมื่อจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนที่ไม่เป็นคุณ ไม่มีผลใช้บังคับมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการ โต้แย้งสิทธิของลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย โจทก์ทั้งสี่จึงมีอำนาจฟ้อง อนึ่ง การที่จำเลย ประกาศให้ลูกจ้างนำหนังสือคู่มือพนักงานฉบับเก่ามาเปลี่ยนเพื่อขอรับหนังสือคู่มือพนักงานฉบับ ใหม่ตามเอกสารหมาย จ.3 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน)

เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน เมื่อเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วน ขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ลูกจ้างอื่นของจำเลยจึงเป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดี ด้วย เห็นสมควรให้คำพิพากษาลูกจ้างจำเลยและลูกจ้างอื่นของจำเลยตาม พ.ร.บ.จัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 53คดีทั้งนี้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ รวมพิจารณาเข้าด้วยกัน โดยเรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 โจทก์ทั้งสี่ สำนวนฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการโรงแรมชื่อโรงแรมอโนมา กรุงเทพฯ โจทก์ทั้งสี่เป็นลูกจ้าง จำเลย วันที่ 1 เมษายน 2534 จำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับแรกอันเป็น สภาพการจ้างและถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10, 11 วันที่ 19 สิงหาคม 2541 จำเลยแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือ พนักงาน) มาเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับปัจจุบัน โดยลดขั้นตอนการลงโทษกรณี ความผิดโทษสถานเบาจาก 4 ขั้นตอน ให้เหลือ 3 ขั้นตอน แก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดความผิดโทษ สถานร้ายแรง ข้อ 5, 22, 23 และ 25 ซึ่งไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับเดิมจำเลยแก้ไขโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและไม่ได้ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างไม่ ชอบด้วยมาตรา 13, 20 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่จำเลยแก้ไขจึงเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับแก่ โจทก์ทั้งสี่และลูกจ้างที่ทำงานกับจำเลยก่อนวันที่ 19 สิงหาคม 2541 โจทก์ทั้งสี่ยื่นข้อเรียกร้องให้ จำเลยเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ไม่เป็นธรรมและไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้นแล้วแต่ จำเลยไม่ยอมแก้ไข ขอให้เพิกถอนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับปัจจุบันในส่วนขั้นตอนการ ลงโทษกรณีความผิดโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 โดยขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิดสถานเบาและความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5 และ 23 นั้น เมื่อยกเลิกแล้วให้ใช้บังคับตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) ฉบับแรก และให้ คำพิพากษาลูกจ้างอื่นของจำเลยด้วย จำเลยทั้งสี่สำนวนให้การและแก้ไขคำให้การ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสี่สำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "คู่มือพนักงานตามเอกสารหมาย จ.2 และ จ.1 หรือ ล.13 เป็นข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ระหว่างจำเลยกับลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 บังคับให้ นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและมาตรา 110 บัญญัติเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยให้นายจ้าง ประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม นั้น แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติถึงกระบวนการที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่กระบวนการดังกล่าวได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมาตรา 10 วรรคสาม บัญญัติไว้ความว่าในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือไม่ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้น หากจำเลยประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยจะต้อง ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นจำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง ตาม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกันหรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ต่อไป ปรากฏว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข 2 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาหรือที่เรียกว่าโทษที่จะได้รับตามความผิดประเภท "ก" กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน โดยความผิดครั้งที่ 1 ชี้แจงแนวทางความประพฤติที่ต้องด้วยวาจา ความผิดครั้งที่ 2 ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ความผิดครั้งที่ 3 ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้าย และอาจถูกพักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ความผิดครั้งที่ 4 ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 ขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบากำหนดไว้ 3 ขั้นตอน โดยความผิดครั้งที่ 1 ได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ความผิดครั้งที่ 2 ได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมกับพักงาน 1 สัปดาห์ โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ความผิดครั้งที่ 3 ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย เห็นได้ว่าตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 ไม่มีการชี้แจงแนวทางความประพฤติที่ต้องด้วยวาจาหรือตักเตือนด้วยวาจาเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดครั้งที่ 1 จะถูกตักเตือนเป็นหนังสือทันที และตามเอกสารหมายเลข 2 หากลูกจ้างกระทำความผิดครั้งที่ 2 ลูกจ้างจะถูกตักเตือนเป็นหนังสือเพียงอย่างเดียว แต่ตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 ลูกจ้างจะถูกตักเตือนเป็นหนังสือซ้ำเป็นครั้งที่ 2 มีผลเท่ากับว่าลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำค่าเตือนซึ่งจำเลยอาจเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามข้อความท้ายรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงและตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (4) นอกจากถูกตักเตือนเป็นหนังสือดังกล่าวแล้วจำเลยยังมีสิทธิพักงานลูกจ้างผู้กระทำความผิดโดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่ขึ้นค่าจ้างประจำปีอีกด้วย ในขณะที่ตามเอกสารหมายเลข 2 จำเลยมีสิทธิพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างต่อเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดครั้งที่ 3 ดังนั้น การที่จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาจึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย สำหรับรายละเอียดความผิดนั้น ตามเอกสารหมายเลข 2 กำหนดว่าความผิดประเภท "ค" มีโทษปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งตรงกับความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 ที่กำหนดให้ปลดออกจากงานโดยไม่ได้รับค่าชดเชยโดยเอกสารหมายเลข 2 กำหนดรายละเอียดความผิดโทษในข้อ 5 และ 20 ว่าเข้าร่วมเล่นการพนันในบริเวณโรงแรมกับต้องคดีอาญาและต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แต่ตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 กำหนดรายละเอียดความผิดในข้อ 5 และ 23 ว่า มั่วสุมหรือส่งเสริมให้มีการเล่นแชร์เสียงโชค เข้าร่วมและจัดให้มีการเล่นการพนันในบริเวณโรงแรม กับต้องคำพิพากษาลงโทษคดีอาญา ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมความผิดโทษสถานร้ายแรงเพิ่มขึ้นจากเดิมซึ่งมีเพียงการเล่นพนันอย่างเดียวให้ขยายออกไปถึงการเล่นแชร์และการเสียงโชคโดยประการอื่นด้วย และจากเดิมลูกจ้างที่ถูกฟ้องคดีอาญาจะเป็นความผิดโทษสถานร้ายแรงก็ต่อเมื่อมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเท่านั้น ถูกแก้เป็นว่าลูกจ้างที่ถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาไม่ว่าจะเป็นโทษประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ หรือริบทรัพย์สินตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 และไม่จำเป็นต้องเป็นคำพิพากษาอันถึงที่สุดก็เป็นความผิดโทษสถานร้ายแรงแล้ว นอกจากนี้ ความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมายเลข 1 ที่กำหนดไว้ในข้อ 22 หลังในขณะปฏิบัติหน้าที่ และข้อ 25 มีพฤติกรรมส่อเจตนาที่ขาดความน่าไว้วางใจที่จำเลยพิจารณาเห็นว่าไม่เหมาะสมต่อหน้าที่การงาน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเกิดความเสียหายแก่จำเลยนั้น เป็นความผิดที่เดิมไม่เคยมีแต่จำเลยกำหนดเพิ่มเติมขึ้น การแก้ไขเพิ่มเติมความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมายเลข 1 หรือ ล.13 ข้อ 5,

22, 23 และ 25 ดังกล่าวจึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 ข้อเท็จจริงได้ความว่า จำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 โดยวิธีปิดประกาศให้ลูกจ้างมารับเอกสารดังกล่าวตามหนังสือประกาศสำคัญเอกสารหมาย จ.3 จำเลยมิได้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือให้ฝ่ายลูกจ้างทราบตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 ทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวก็ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงต้องใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.2 ข้อ 5 และ 23 ส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ดังนั้น บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย ล.9 ที่จำเลยทำกับสหภาพแรงงานโรงแรมโอนมา กรุงเทพฯ ข้อ 3 ที่มีข้อความว่า "สภาพการจ้างใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้มีผลใช้บังคับตามเดิม..." จึงมีความหมายว่าสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงที่กำหนดไว้ในข้อ 5 และ 23 ยังคงใช้บังคับตามเอกสารหมาย จ.2 เช่นเดิม ส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสี่ข้อนี้ฟังขึ้น มีปัญหาวินิจฉัยประการสุดท้ายว่า โจทก์ทั้งสี่มีอำนาจฟ้องหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า โจทก์ทั้งสี่ฟ้องว่า เดิมจำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ต่อมาจำเลยแก้ไขเพิ่มเติมเอกสารหมาย จ.2 ในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องให้ฝ่ายลูกจ้างทราบและประกาศใช้บังคับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่คือเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ส่วนที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 คือ ขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ก่อนฟ้องโจทก์ทั้งสี่ได้ยื่นข้อเรียกร้องให้จำเลยเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณนั้นแล้วแต่จำเลยไม่ยอมแก้ไข จำเลยให้การว่าโจทก์ที่ 1 ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 จำเลยจึงยื่นคำร้องขอเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ต่อศาลแรงงานกลาง โจทก์ที่ 3 ถูกจำเลยลงโทษโดยตักเตือนเป็นหนังสือและไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอันเป็นขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทั้งหมดทั้งที่ความจริงไม่มีผลใช้บังคับตามที่วินิจฉัยมาแล้วข้างต้นเพราะไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง แม้ว่าโจทก์ทั้งสี่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานโรงแรมโอนมา กรุงเทพฯ ที่ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย ล.2 โจทก์ทั้งสี่ถูกผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ตามเอกสารหมาย ล.9 แต่เมื่อจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนที่ไม่เป็นคุณไม่มีผลมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งสิทธิของลูกจ้างรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย โจทก์ทั้งสี่จึงมีอำนาจฟ้อง อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสี่ฟังขึ้น อนึ่ง การที่จำเลยประกาศให้ลูกจ้างนำหนังสือคู่มือพนักงานฉบับเก่ามาเปลี่ยนเพื่อขอรับหนังสือคู่มือพนักงานฉบับใหม่ตามเอกสารหมาย จ.3 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับ

การทำงาน (คู่มือพนักงาน) เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน เมื่อเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ลูกจ้างอื่นของจำเลยจึงเป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วย ศาลฎีกาเห็นสมควรให้คำพิพากษาผูกพันจำเลยและลูกจ้างอื่นของจำเลยด้วยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 53"

พิพากษากลับว่า คู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ สำหรับในส่วนขั้นตอนการลงโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5 และข้อ 23 ให้ใช้บังคับตามคู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ในส่วนโทษที่จะได้รับตามความผิดประเภท "ก" และประเภท "ค" ข้อ 5 และข้อ 20 ให้คำพิพากษานี้ผูกพันจำเลยและลูกจ้างของจำเลยทุกคน(วิธีวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์-พิชิต คำแฝง-จรัส พวงมณี)แหล่งที่มาสำนักวิชาการแผนกหมายเลขคดีศาลฎีกาหมายเลขคดีศาลชั้นต้นหมายเลขคดีแดงศาลชั้นต้นหมายเหตุข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ถือว่าเป็นเอกสารที่ฝ่ายนายจ้างแต่ละสถานประกอบการต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดสิทธิหน้าที่และแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยในข้อบังคับดังกล่าวต้องมีรายการ 8 ข้อ ตามมาตรา 108 เมื่อนายจ้างได้ระบुरายการอื่นๆ ไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก็ต้องถือว่ารายการอื่น นั้นเป็น "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน" ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ และเป็น "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ ด้วย ซึ่งหากนายจ้างจำเป็นต้องแก้ไขข้อบังคับดังกล่าวก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมายข้างต้น โดยมีข้อห้าม เช่น 1. การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ว่าในข้อใดต้องเป็นคุณแก่ลูกจ้าง เช่น การแก้ไขความผิดสถานร้ายแรงโดยเพิ่มความผิดขยายไปถึงการเล่นแชร์ และการเสี่ยงโชค เป็นต้น (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 13, 20) 2. การแก้ไขเพิ่มเติมนายจ้างต้องประกาศข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติมภายใน 7 วัน นับแต่วันประกาศใช้ต้องเก็บสำเนาข้อบังคับ ต้องส่งสำเนาข้อบังคับ ต้องแก้ไขข้อบังคับ ตามคำสั่งอธิบดี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และต้องเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องตามกฎหมายด้วย (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 110) นอกจากนี้ ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 10 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้นายจ้างกับลูกจ้างได้ร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้โดยถือว่าเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตาม มาตรา 10 วรรคสาม เมื่อใช้ไปสักพักมักเกิดความไม่เหมาะสมหรือมีความขัดข้องในการปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งอาจเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเสนอซึ่งตาม พ.ร.บ. ดังกล่าวใน มาตรา 13 ได้กำหนดวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมเอาไว้ หากฝ่ายใดประสงค์ที่จะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเป็นหนังสือ สำหรับนายจ้างมักจะไม่ได้ดำเนินการด้วยวิธีดังกล่าว แต่จะใช้วิธีออกคำสั่งไปทีเดียวดังเช่นคำพิพากษาศาลฎีกาที่หมายเลขนี้

นวชาติ ยมะสมิตคำพิพากษา: คดีทั้งสี่สำนวนนี้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเข้าด้วยกัน โดยเรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 โจทก์ทั้งสี่สำนวนฟ้องว่าจำเลยประกอบกิจการโรงแรมชื่อโรงแรมโอโนมา กรุงเทพฯ โจทก์ทั้งสี่เป็นลูกจ้างจำเลย วันที่ 1 เมษายน 2534 จำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับแรกอันเป็นสภาพการจ้างและถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10, 11 วันที่ 19 สิงหาคม 2541 จำเลยแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) มาเป็น

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับปัจจุบัน โดยลดขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิดโทษสถานเบา จาก 4 ขั้นตอน ให้เหลือ 3 ขั้นตอน แก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรง ข้อ 5, 22, 23 และ 25 ซึ่งไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับเดิมจำเลยแก้ไขโดยไม่ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างไม่ชอบด้วยมาตรา 13, 20 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่จำเลยแก้ไขจึงเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับแก่โจทก์ทั้งสี่และลูกจ้าง ที่ทำงานกับจำเลยก่อนวันที่ 19 สิงหาคม 2541 โจทก์ทั้งสี่ยื่นข้อเรียกร้องให้จำเลยเปลี่ยนแปลง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ไม่เป็นธรรมและไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้นแล้วแต่จำเลยไม่ยอมแก้ไข ขอให้เพิกถอนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับปัจจุบันในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิด โทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 โดยขั้นตอนการ ลงโทษกรณีความผิดสถานเบาและความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5 และ 23 นั้น เมื่อยกเลิกแล้วให้ ใช้บังคับตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) ฉบับแรก และให้คำพิพากษาผูกพัน ลูกจ้างอื่นของจำเลยด้วย จำเลยทั้งสี่สำนวนให้การและแก้ไขคำให้การ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสี่สำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดี แรงงานวินิจฉัยว่า "คู่มือพนักงานตามเอกสารหมายเลข จ.2 และ จ.1 หรือ ล.13 เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องระหว่างจำเลย กับลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 บังคับให้นายจ้างซึ่งมี ลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและมาตรา 110 บัญญัติ เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยให้นายจ้างประกาศ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม นั้น แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติถึงกระบวนการที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่กระบวนการดังกล่าวได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมาตรา 10 วรรคสาม บัญญัติไว้ความว่าในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้น หากจำเลยประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยจะต้อง ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นจำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง ตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกันหรือหากไม่สามารถ ตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ต่อไป ปรากฏว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข จ.2 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ใน ส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาหรือที่เรียกว่าโทษที่จะได้รับตามความผิดประเภท "ก" กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน โดยความผิดครั้งที่ 1 ชี้แจงแนวทางความประพฤติที่ถูกต้องด้วยวาจา ความผิดครั้งที่ 2 ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ความผิดครั้งที่ 3 ออกหนังสือเตือนเป็น ลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้าย และอาจถูกพักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ความผิดครั้งที่ 4 ปลด ออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ตามเอกสารหมายเลข จ.1 หรือ ล.13 ขั้นตอนการลงโทษกรณี โทษสถานเบากำหนดไว้ 3 ขั้นตอน โดยความผิดครั้งที่ 1 ได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ความผิดครั้งที่ 2 ได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมกับพักงาน 1 สัปดาห์ โดยไม่ได้รับ

ค่าจ้างหรือไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ความผิดครั้งที่ 3 ปลดออกจากการงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย เห็นได้ว่าตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ไม่มีการชี้แจงแนวทางการประพฤติที่ถูกต้อด้วยวาจาหรือตักเตือนด้วยวาจาเมื่อลูกจ้างกระทำผิดครั้งที่ 1 จะถูกตักเตือนเป็นหนังสือทันที และตามเอกสารหมาย จ.2 หากลูกจ้างกระทำผิดครั้งที่ 2 ลูกจ้างจะถูกตักเตือนเป็นหนังสือเพียงอย่างเดียว แต่ตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ลูกจ้างจะถูกตักเตือนเป็นหนังสือซ้ำเป็นครั้งที่ 2 มีผลเท่ากับว่าลูกจ้างกระทำผิดซ้ำค่าเตือนซึ่งจำเลยอาจเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามข้อความท้ายรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงและตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (4) นอกจากถูกตักเตือนเป็นหนังสือดังกล่าวแล้วจำเลยยังมีสิทธิพักงานลูกจ้างผู้กระทำผิดโดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่ขึ้นค่าจ้างประจำปีอีกด้วย ในขณะที่ตามเอกสารหมาย จ.2 จำเลยมีสิทธิพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างต่อเมื่อลูกจ้างกระทำผิดครั้งที่ 3 ดังนั้น การที่จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาจึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสองด้วย สำหรับรายละเอียดความผิดนั้น ตามเอกสารหมาย จ.2 กำหนดว่าความผิดประเภท "ค" มีโทษปลดออกจากการงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งตรงกับความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ที่กำหนดให้ปลดออกจากการงานโดยไม่ได้รับค่าชดเชยโดยเอกสารหมาย จ.2 กำหนดรายละเอียดความผิดโทษในข้อ 5 และ 20 ว่าเข้าร่วมเล่นการพนันในบริเวณโรงแรมกับต้องคดีอาญาและต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แต่ตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 กำหนดรายละเอียดความผิดในข้อ 5 และ 23 ว่า มั่วสุมหรือส่งเสริมให้มีการเล่นแชร์เสี่ยงโชค เข้าร่วมและจัดให้มีการเล่นการพนันในบริเวณโรงแรม กับต้องคำพิพากษาลงโทษคดีอาญา ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมความผิดโทษสถานร้ายแรงเพิ่มขึ้นจากเดิมซึ่งมีเพียงการเล่นพนันอย่างเดียวให้ขยายออกไปถึงการเล่นแชร์และการเสี่ยงโชคโดยประการอื่นด้วย และจากเดิมลูกจ้างที่ถูกฟ้องคดีอาญาจะเป็นความผิดโทษสถานร้ายแรงก็ต่อเมื่อมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเท่านั้น ถูกแก้เป็นว่าลูกจ้างที่ถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาไม่ว่าจะเป็นโทษประหารชีวิตจำคุก กักขัง ปรับ หรือริบทรัพย์สินตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 และไม่จำเป็นต้องเป็นคำพิพากษาอันถึงที่สุดก็เป็นความผิดโทษสถานร้ายแรงแล้ว นอกจากนี้ ความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 ที่กำหนดไว้ในข้อ 22 กลับในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ และข้อ 25 มีพฤติกรรมส่อเจตนาที่ขาดความน่าไว้วางใจที่จำเลยพิจารณาเห็นว่าไม่เหมาะสมต่อหน้าที่การงาน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเกิดความเสียหายแก่จำเลยนั้น เป็นความผิดที่เดิมไม่เคยมีแต่จำเลยกำหนดเพิ่มเติมขึ้น การแก้ไขเพิ่มเติมความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 5, 22, 23 และ 25 ดังกล่าวจึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสองด้วย เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 ข้อเท็จจริงได้ความว่า จำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 โดยวิธีปิดประกาศให้ลูกจ้างมารับเอกสารดังกล่าวตามหนังสือประกาศสำคัญเอกสารหมาย จ.3 จำเลยมิได้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือให้ฝ่ายลูกจ้างทราบตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 ทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวก็ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงต้องใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.2 ข้อ 5 และ

23 ส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ดังนั้น บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย ล.9 ที่จำเลยทำกับ สหภาพแรงงานโรงแรมโนมา กรุงเทพฯ ข้อ 3 ที่มีข้อความว่า "สภาพการจ้างใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้มีผลใช้บังคับตามเดิม..." จึงมีความหมายว่าสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงที่กำหนดไว้ในข้อ 5 และ 23 ยังคงใช้บังคับตามเอกสารหมาย จ.2 เช่นเดิม ส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ

อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสี่ข้อนี้ฟังขึ้น มีปัญหาวินิจฉัยประการสุดท้ายว่า โจทก์ทั้งสี่มีอำนาจฟ้องหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า โจทก์ทั้งสี่ฟ้องว่า เดิมจำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ต่อมาจำเลยแก้ไขเพิ่มเติมเอกสารหมาย จ.2 ในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องให้ฝ่ายลูกจ้างทราบและประกาศใช้ข้อบังคับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่คือ เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ส่วนที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 คือ ขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ก่อนฟ้องโจทก์ทั้งสี่ได้ยื่นข้อเรียกร้องให้จำเลยเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณนั้นแล้วแต่จำเลยไม่ยอมแก้ไข จำเลยให้การว่าโจทก์ที่ 1 ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 จำเลยจึงยื่นคำร้องขอเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ต่อศาลแรงงานกลาง โจทก์ที่ 3 ถูกจำเลยลงโทษโดยตักเตือนเป็นหนังสือและไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอันเป็นขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทั้งหมดทั้งที่ความจริงไม่มีผลใช้บังคับตามที่วินิจฉัยมาแล้วข้างต้นเพราะไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง แม้ว่าโจทก์ทั้งสี่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานโรงแรมโนมา กรุงเทพฯ ที่ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย ล.2 โจทก์ทั้งสี่ถูกผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ตามเอกสารหมาย ล.9 แต่เมื่อจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนที่ไม่เป็นคุณไม่มีผลมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งสิทธิของลูกจ้างรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย โจทก์ทั้งสี่จึงมีอำนาจฟ้อง อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสี่ฟังขึ้น อนึ่ง การที่จำเลยประกาศให้ลูกจ้างนำหนังสือคู่มือพนักงานฉบับเก่ามาเปลี่ยนเพื่อขอรับหนังสือคู่มือพนักงานฉบับใหม่ตามเอกสารหมาย จ.3 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน เมื่อเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ลูกจ้างอื่นของจำเลยจึงเป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วย ศาลฎีกาเห็นสมควรให้คำพิพากษาผูกพันจำเลยและลูกจ้างอื่นของจำเลยด้วยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 53"

พิพากษากลับว่า คู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ สำหรับในขั้นตอนการลงโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5 และข้อ 23 ให้ใช้บังคับตามคู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ในส่วนโทษที่จะได้รับตามความผิดประเภท "ก" และประเภท "ค" ข้อ 5 และข้อ 20 ให้คำพิพากษานี้ผูกพันจำเลยและลูกจ้าง

ของจำเลยทุกคน คุณบัญญัติกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8396 - 8399/2550 นายบุญเศียร อุทัยรักษ์ กับพวกโจทก์บริษัท ไพฑูรย์โฮเต็ลแอนด์รีสอร์ท จำกัด จำเลย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ม. 108, ม. 110 พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ม. 53 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ม. 10 วรรคสาม, ม. 13 ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลง เกี่ยวกับการสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ ดังนั้น หากจำเลยประสงค์จะแก้ไข เปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่ แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยจะต้องได้รับความยินยอมจาก ลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นจำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกัน หรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของ พ.ร.บ. ดังกล่าว การที่จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับดังกล่าว ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษ สถานเบาจึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลง เกี่ยวกับการสภาพการจ้าง จึงต้องใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษ สถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.2 ข้อ 5 และ 23 ส่วน รายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่ มีผลบังคับ ดังนั้น บทที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย จ.9 ที่จำเลยทำกับ สหภาพแรงงานโรงแรม อ. ข้อ 3 ที่มีข้อความว่า "สภาพการจ้างใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้ มีผลบังคับตามเดิม..." จึงมีความหมายว่า สภาพการจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วน ขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงที่กำหนดไว้ใน ข้อ 5 และ 23 ยังคงใช้บังคับตามเอกสารหมาย จ.2 เช่นเดิม ส่วนรายละเอียดความผิดโทษร้ายแรง ตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ แม้ว่าโจทก์ทั้งสี่เป็นกรรมการ สหภาพแรงงานโรงแรม อ. ที่ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย ล.2 โจทก์ทั้งสี่ถูกผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ตามเอกสารหมาย ล.9 แต่เมื่อจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนที่ไม่เป็นคุณไม่มีผลใช้บังคับมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึง โจทก์ทั้งสี่ด้วย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งสิทธิของลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย โจทก์ทั้งสี่จึงมีอำนาจฟ้อง อนึ่ง การที่จำเลยประกาศให้ลูกจ้างนำหนังสือคู่มือพนักงานฉบับเก่ามา เปลี่ยนเพื่อขอรับหนังสือคู่มือพนักงานฉบับใหม่ตามเอกสารหมาย จ.3 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน เมื่อ เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาและรายละเอียด ความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ลูกจ้างอื่นของจำเลยจึงเป็นผู้มี ผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วย เห็นสมควรให้คำพิพากษาศาลฎีกาพิพากษาจำเลยและลูกจ้างอื่น ของจำเลยตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 53 คดีทั้งสี่สำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเข้าด้วยกัน โดยเรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ ที่ 1 ถึงที่ 4 โจทก์ทั้งสี่สำนวนฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการโรงแรมชื่อโรงแรมโอนมา กรุงเทพฯ โจทก์ทั้งสี่เป็นลูกจ้างจำเลย วันที่ 1 เมษายน 2534 จำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับแรกอันเป็นสภาพการจ้างและถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10, 11 วันที่ 19 สิงหาคม 2541 จำเลยแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับ

การทำงาน (คู่มือพนักงาน) มาเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับปัจจุบัน โดยลดขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิดโทษสถานเบาจาก 4 ขั้นตอน ให้เหลือ 3 ขั้นตอน แก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรง ข้อ 5, 22, 23 และ 25 ซึ่งไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับเดิมจำเลยแก้ไขโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างไม่ชอบด้วยมาตรา 13, 20 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่จำเลยแก้ไขจึงเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับแก่โจทก์ทั้งสี่และลูกจ้างที่ทำงานกับจำเลยก่อนวันที่ 19 สิงหาคม 2541 โจทก์ทั้งสี่ยื่นข้อเรียกร้องให้จำเลยเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ไม่เป็นธรรมและไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้นแล้วแต่จำเลยไม่ยอมแก้ไข ขอให้เพิกถอนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับปัจจุบันในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิดโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 โดยขั้นตอนการลงโทษกรณีความผิดสถานเบาและความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5 และ 23 นั้น เมื่อยกเลิกแล้วให้ใช้บังคับตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) ฉบับแรก และให้คำพิพากษาผูกพันลูกจ้างอื่นของจำเลยด้วย จำเลยทั้งสี่สำนวนให้การและแก้ไขคำให้การ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสี่สำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "คู่มือพนักงานตามเอกสารหมายเลข จ.2 และ จ.1 หรือ ล.13 เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องระหว่างจำเลยกับลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 บังคับให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมาตรา 110 บัญญัติเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยให้นายจ้างประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม นั้น แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติถึงกระบวนการที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่กระบวนการดังกล่าวได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมาตรา 10 วรรคสาม บัญญัติไว้ความว่าในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้น หากจำเลยประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นจำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกันหรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ต่อไป ปรากฏว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมายเลข จ.2 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาหรือที่เรียกว่าโทษที่จะได้รับตามความผิดประเภท "ก" กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน โดยความผิดครั้งที่ 1 ชี้แจงแนวทางความประพฤติที่ถูกต้องด้วยวาจา ความผิดครั้งที่ 2 ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ความผิดครั้งที่ 3 ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้าย และอาจถูกพักงานชั่วคราว โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ความผิดครั้งที่ 4 ปลดออกจากราชการโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ตามเอกสารหมายเลข จ.1 หรือ ล.13 ขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบากำหนดไว้ 3 ขั้นตอน โดยความผิดครั้งที่ 1 ได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ความผิดครั้งที่ 2 ได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

พร้อมกับพนักงาน 1 สัปดาห์ โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ความผิดครั้งที่ 3 ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย เห็นได้ว่าตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ไม่มีการชี้แจงแนวทางการประพฤติที่ถูกต้องด้วยวาจาหรือตักเตือนด้วยวาจาเมื่อลูกจ้างกระทำผิดครั้งที่ 1 จะถูกตักเตือนเป็นหนังสือทันที และตามเอกสารหมาย จ.2 หากลูกจ้างกระทำผิดครั้งที่ 2 ลูกจ้างจะถูกตักเตือนเป็นหนังสือเพียงอย่างเดียว แต่ตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ลูกจ้างจะถูกตักเตือนเป็นหนังสือซ้ำเป็นครั้งที่ 2 มีผลเท่ากับว่าลูกจ้างกระทำผิดซ้ำค่าเตือนซึ่งจำเลยอาจเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามข้อความท้ายรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรง และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (4) นอกจากถูกตักเตือนเป็นหนังสือดังกล่าวแล้วจำเลยยังมีสิทธิพนักงานลูกจ้างผู้กระทำผิดโดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือไม่ขึ้นค่าจ้างประจำปีอีกด้วย ในขณะที่ตามเอกสารหมาย จ.2 จำเลยมีสิทธิพนักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างต่อเมื่อลูกจ้างกระทำผิดครั้งที่ 3 ดังนั้น การที่จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาจึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย สำหรับรายละเอียดความผิดนั้น ตามเอกสารหมาย จ.2 กำหนดว่าความผิดประเภท "ค" มีโทษปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งตรงกับความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ที่กำหนดให้ปลดออกจากงานโดยไม่ได้รับค่าชดเชยโดยเอกสารหมาย จ.2 กำหนดรายละเอียดความผิดโทษในข้อ 5 และ 20 ว่าเข้าร่วมเล่นการพนันในบริเวณโรงแรมกับต้องคดีอาญาและต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แต่ตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 กำหนดรายละเอียดความผิดในข้อ 5 และ 23 ว่า มั่วสุมหรือส่งเสริมให้มีการเล่นแชร์เสียงโชค เข้าร่วมและจัดให้มีการเล่นการพนันในบริเวณโรงแรม กับต้องคำพิพากษาลงโทษคดีอาญา ซึ่งเป็นการเพิ่มความผิดโทษสถานร้ายแรงเพิ่มขึ้นจากเดิมซึ่งมีเพียงการเล่นพนันอย่างเดียวให้ขยายออกไปถึงการเล่นแชร์และการเสี่ยงโชคโดยประการอื่นด้วย และจากเดิมลูกจ้างที่ถูกฟ้องคดีอาญาจะเป็นความผิดโทษสถานร้ายแรงก็ต่อเมื่อมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเท่านั้น ถูกแก้เป็นว่าลูกจ้างที่ถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาไม่ว่าจะเป็นโทษประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ หรือริบทรัพย์สินตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 และไม่จำเป็นต้องเป็นคำพิพากษาอันถึงที่สุดก็เป็นความผิดโทษสถานร้ายแรงแล้ว นอกจากนี้ ความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 ที่กำหนดไว้ในข้อ 22 กลับในขณะปฏิบัติหน้าที่ และข้อ 25 มีพฤติกรรมส่อเจตนาที่ขาดความน่าไว้วางใจที่จำเลยพิจารณาเห็นว่าไม่เหมาะสมต่อหน้าที่การงาน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเกิดความเสียหายแก่จำเลยนั้น เป็นความผิดที่เดิมไม่เคยมีแต่จำเลยกำหนดเพิ่มเติมขึ้น การแก้ไขเพิ่มเติมความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 5, 22, 23 และ 25 ดังกล่าวจึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2534 ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 ข้อเท็จจริงได้ความว่า จำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 โดยวิธีปิดประกาศให้ลูกจ้างมารับเอกสารดังกล่าวตามหนังสือประกาศสำคัญเอกสารหมาย จ.3 จำเลยมิได้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือให้ฝ่ายลูกจ้างทราบตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 ทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวก็ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงต้องใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียด

ความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.2 ข้อ 5 และ 23 ส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ดังนั้น บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมาย ล.9 ที่จำเลยทำกับสหภาพแรงงานโรงแรมโนมา กรุงเทพฯ ข้อ 3 ที่มีข้อความว่า "สภาพการจ้างใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้มีผลใช้บังคับตามเดิม..." จึงมีความหมายว่าสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงที่กำหนดไว้ในข้อ 5 และ 23 ยังคงใช้บังคับตามเอกสารหมาย จ.2 เช่นเดิม ส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสี่ข้อนี้ฟังขึ้น มีปัญหาวินิจฉัยประการสุดท้ายว่า โจทก์ทั้งสี่มีอำนาจฟ้องหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า โจทก์ทั้งสี่ฟ้องว่าเดิมจำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ต่อมาจำเลยแก้ไขเพิ่มเติมเอกสารหมาย จ.2 ในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องให้ฝ่ายลูกจ้างทราบและประกาศใช้บังคับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่คือเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ส่วนที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 คือขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบา และรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ก่อนฟ้องโจทก์ทั้งสี่ได้ยื่นข้อเรียกร้องให้จำเลยเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณนั้นแล้วแต่จำเลยไม่ยอมแก้ไข จำเลยให้การว่าโจทก์ที่ 1 ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกระทำความผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ข้อ 22 และ 25 จำเลยจึงยื่นคำร้องขอเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ต่อศาลแรงงานกลาง โจทก์ที่ 3 ถูกจำเลยลงโทษโดยตักเตือนเป็นหนังสือและไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอันเป็นขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทั้งหมดทั้งที่ความจริงไม่มีผลใช้บังคับตามที่วินิจฉัยมาแล้วข้างต้นเพราะไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง แม้ว่าโจทก์ทั้งสี่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานโรงแรมโนมา กรุงเทพฯ ที่ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมาย ล.2 โจทก์ทั้งสี่ถูกผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ตามเอกสารหมาย ล.9 แต่เมื่อจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนที่ไม่เป็นคุณไม่มีผลมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งสิทธิของลูกจ้างรวมถึงโจทก์ทั้งสี่ด้วย โจทก์ทั้งสี่จึงมีอำนาจฟ้อง อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสี่ฟังขึ้น อนึ่ง การที่จำเลยประกาศให้ลูกจ้างนำหนังสือคู่มือพนักงานฉบับเก่ามาเปลี่ยนเพื่อขอรับหนังสือคู่มือพนักงานฉบับใหม่ตามเอกสารหมาย จ.3 แสดงว่าจำเลยใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (คู่มือพนักงาน) เอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 บังคับแก่ลูกจ้างทุกคน เมื่อเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนขั้นตอนการลงโทษกรณีโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5, 22, 23 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ ลูกจ้างอื่นของจำเลยจึงเป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วย ศาลฎีกาเห็นสมควรให้คำพิพากษาผูกพันจำเลยและลูกจ้างอื่นของจำเลยด้วยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 53" พิพากษากลับว่า คู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.1 หรือ ล.13 ในส่วนรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 22 และ 25 ไม่มีผลใช้บังคับ สำหรับในขั้นตอนการลงโทษสถานเบาและรายละเอียดความผิดโทษสถานร้ายแรงข้อ 5 และข้อ 23 ให้ใช้บังคับตามคู่มือพนักงานซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเอกสารหมาย จ.2 ในส่วนโทษที่จะได้รับตามความผิดประเภท "ก" และประเภท "ค" ข้อ

5 และข้อ 20 ให้คำพิพากษานี้ผูกพันจำเลยและลูกจ้างของจำเลยทุกคน

องค์คณะ

วิวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ · พิชิต คำแฝง · จรัส พวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th ·
<https://www.thaideka.online/deka/8396-8399/2550>