

สัญญาที่ขัดแย้งกับข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้างทำได้หรือไม่?



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

WS: ราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณยิ่งกว่า

บทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ นายจ้างตกลง หรือ ทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างบางคน หรือบางกลุ่ม ในทางที่จะทำให้สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลดลงไป ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างบางคน ก่อให้เกิดความแตกแยก ก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคกันในสถานประกอบกิจการ ซึ่งโดยหลักการข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง น่าจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างทั้งสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างดีเท่าเทียมกัน สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างทำกับลูกจ้างบางคน หรือบางกลุ่มนั้น ถ้าไปขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้อง สัญญาจ้างแรงงานฉบับนั้นที่ใช้บังคับไม่ได้จะใช้ได้เพียงส่วนที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างเท่านั้น มาตรานี้มีถูกนำมาอ้างในคำพิพากษาศาลฎีกาในกรณีที่นายจ้างแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง

มีคำถามว่า เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว นายจ้างจะตกลงทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างรายใหม่ให้มีเงื่อนไขในการจ้าง



แตกต่างไปจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมได้หรือไม่ คำถามนี้มีคำตอบคือสามารถกำหนดเงื่อนไขของการจ้างให้แตกต่างไปจากเดิมได้ โดยมีเหตุผลสนับสนุนรองรับว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีแต่เฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น ถ้าหากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างใหม่ให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 309/2550 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์

รับนางสาวพัชราภรณ์ โชติกลาง เข้าทำงานเป็นลูกจ้างรายเดือน ค่าจ้างอัตราเดือนละ 7,500 บาท โดยทำสัญญาจ้างเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2547 มีระยะเวลาทดลองงาน 120 วัน ต่อมาในวันที่ 15 มิถุนายน 2547 โจทก์เลิกจ้างลูกจ้าง โดยเหตุผลว่าไม่ผ่านการประเมิน หรือไม่ผ่านการทดลองงาน ในการเลิกจ้างโจทก์ได้จ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานในวันที่ 15 มิถุนายน 2547 แล้วและโจทก์ได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเป็นเวลา 7 วัน เป็นเงินจำนวน 1,750 บาท ในการจ้างลูกจ้างได้มีกรทำหนังสือสัญญาจ้างไว้ โดยหนังสือสัญญาจ้างระบุไว้ว่าในระหว่างทดลองงานโจทก์จะจ่ายค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยจ่ายทุกวันศุกร์ เมื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน หรือผ่านการทดลองงานแล้วจึงจะ

จ่ายค่าจ้าง ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คือ เดือนละ 1 ครั้ง โดยจ่ายทุกวันสิ้นเดือน ปรากฏตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โจทก์ ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการเรียกร้อง คงใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นสภาพการจ้าง จำเลยอุทธรณ์ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 หมายความว่ารวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นทั้งหมด ตั้งแต่มาตรา 10 ถึงมาตรา 19 มิใช่หมายถึงเพียงแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องเท่านั้น การที่โจทก์ทำสัญญาจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานรายเดือน โดยตกลงจ่ายค่าจ้างสัปดาห์ละหนึ่งครั้งในระหว่างการทดลองงานไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง แต่เป็นการหลีกเลี่ยงการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าว

ล่วงหน้าและขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ ซึ่งถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น เห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 บัญญัติว่า “เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้วห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัด หรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า” ดังนี้ แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะใช้คำว่าห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมิให้บัญญัติว่าต้องเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องก็ตาม แต่บทบัญญัติมาตรา 20 ดังกล่าว บัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา 13 ถึงมาตรา 19 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วมีการเจรจาต่อรองจนตกลงกันได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างนำไปจดทะเบียนอันมีผลบังคับทั้งสองฝ่ายแล้วต่อด้วยมาตรา 20 ที่ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ดังนั้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 20 จึง

หมายถึงเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างใหม่ให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องได้ ดังนั้น โจทก์จึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ โดยตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสัปดาห์ละ 1 ครั้งแทนการจ่ายเดือนละ 1 ครั้ง ตามสัญญาจ้างได้ไม่ขัดต่อมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น” พิพากษายืน

บทสรุปสังคาย

การที่ให้นายจ้างมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างนั้นจะเป็นคุณยิ่งกว่าก็มุ่งหมายที่จะป้องกันมิให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้แล้ว แต่กฎหมายป้องกันไว้เฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น ส่วนข้อตกลงหรือสภาพการจ้างใดที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างใหม่ให้แตกต่างไปจากเดิมได้ซึ่งเป็นการตีความยกเว้นเงื่อนไขในมาตรา 20 นี้ **TPA**

