

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518
(Labor Relations Act 1975)

กฎหมายแรงงานฉบับสำคัญ

core labor laws

- 1.กฎหมายสัญญาจ้างแรงงาน (ป.พ.พ. มาตรา 585-586)
- 2.กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541)
- 3.กฎหมายเงินทดแทน (พ.ร.บ.เงินทดแทน 2537)
- 4.กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518)
- 5.กฎหมายศาลแรงงาน (พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน 2522)

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เนื้อหาสาระสำคัญ

1. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. ข้อพิพาทแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน
3. องค์กรในทางแรงงาน
4. การบริหารแรงงานสัมพันธ์
5. การกระทำอันไม่เป็นธรรม

สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้าง

1. กำหนดโดยกฎหมาย (statute)
2. กำหนดโดยความตกลงร่วมกัน (mutual agreement)
 - 2.1 ข้อตกลงในสัญญาจ้าง (terms & conditions of employment)
เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละคน (individual)
เกี่ยวกับการจ้างการทำงาน มีผลผูกพันเฉพาะคู่สัญญา
การแก้ไขถือหลัก “สัญญาในทางแพ่ง” จะแก้ไขได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง

2.2 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement)

เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือ

สมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 5)

การแก้ไขต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการดังที่บัญญัติไว้ใน

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518

องค์ประกอบของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ก.ข้อตกลง(agreement)

ข.ระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้าง(องค์กร)

ค.เกี่ยวกับสภาพการจ้าง (conditions of employment)

“สภาพการจ้าง” หมายถึง เงื่อนไขการจ้างการทำงาน กำหนด
วันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง ประโยชน์อื่นๆ
ของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงาน (มาตรา 5)

กรณีถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ฎีกา 833/2530 นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างมีสิทธิเข้าพักอาศัยอยู่ในหอพัก ของนายจ้าง อันเป็นการจัดสวัสดิการและถือเป็นข้อตกลง ฯ ✓

ฎีกา 2541/2533 นายจ้างตกลงจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างที่ออก จากงานเพราะเกษียณอายุ ฯ เป็นการจ่ายเงินสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ของลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างการทำงาน ถือเป็นข้อตกลงฯ ✓

ฎีกา 1306/2557 ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน
ที่ระบุว่า นายจ้างใช้การจ้างแรงงานจากบริษัทผู้รับเหมาช่วงได้
ไม่เกิน 25% ของจำนวนลูกจ้าง ถ้าจำเป็นเพิ่มขึ้นได้ไม่เกิน 30%
ถือเป็นเงื่อนไขการจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างลูกจ้าง เป็น
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ
มาตรา 5 เนื่องจากหากนายจ้างจ้างแรงงานรับเหมาช่วงไปเรื่อยๆ
จะทำให้สัดส่วนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงลดลงไป ย่อมส่งผล
กระทบโดยตรงต่อค่าจ้างและสวัสดิการของลูกจ้าง

กรณีไม่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ฎีกา 3680/2532 ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานให้นายจ้างหัก
เงินค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นค่าบำรุงค่าฌาปนากิจ
แล้วนำส่งสหภาพแรงงานเป็นข้อตกลงอย่างอื่น ไม่ใช่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง X

ฎีกา 4503/2545 ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานให้ใช้สถานที่
ของนายจ้างเป็นที่ทำการสหภาพแรงงาน เป็นเรื่องการให้ความสะดวกแก่
สหภาพแรงงาน ไม่ใช่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง X

ประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1. ข้อตกลงที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง (Informal CBA)

หมายถึง ข้อตกลงที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามที่ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ กำหนดไว้ แต่มีสภาพเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย

ฎีกา 9403-9495/2538 การตกลงอันจะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น หาได้จำต้องเฉพาะการตกลงโดยชัดแจ้งไม่ อาจมีการตกลงโดยปริยายก็ได้

ที่มาของข้อตกลงฯโดยปริยาย

1. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน(มาตรา 10, 11)
2. นายจ้างให้ลูกจ้างรับ เช่น ชุดทำงาน รถรับส่ง อาหารกลางวัน ฯลฯ
ที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเรื่อยมา
3. ประเพณีปฏิบัติในสถานประกอบการ เช่น การจ่ายเงินพิเศษใน
เทศกาลตรุษจีน เทศกาลสงกรานต์ การจัดเลี้ยงปีใหม่ให้แก่ลูกจ้าง ฯลฯ

ฎีกา 12088/2547 นายจ้างประกาศจ่ายค่าเทียวแก่ลูกจ้างขับรถบรรทุกหัวลากแต่ฝ่ายเดียวแล้วมีการถือปฏิบัติจ่ายค่าเทียวเรื่อยมา ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย

ฎีกา 9488/2551 นายจ้างจ่ายเงินรางวัลพนักงานดีเด่นและหัวหน้างานดีเด่นประจำเดือนตั้งแต่ปี 2541 ถึงสิงหาคม 2545 เงินรางวัลพนักงานดีเด่นและหัวหน้างานดีเด่นประจำเดือน เป็นสภาพการจ้างตามมาตรา 5 และเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย

ฎีกา 8114-8868/2546 โจทก์ทั้งหมดและจำเลยมีการตกลงเกี่ยวกับการ
จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างทุกปีตลอดมาจนเป็นปกติวิสัยโดยไม่ได้ยึดถือ
หรือคำนวณจากผลประกอบการหรือกำไรสุทธิเป็นเกณฑ์ แต่ยึดอายุงาน
และความขยันหมั่นเพียรไม่ขาด สาย ป่วย ลา เกินกำหนดเป็นสำคัญ
จึงถือได้ว่าเป็นสภาพการจ้างที่ตกลงกันโดยปริยายซึ่งมีผลผูกพันโจทก์
ทั้งหมดดังกล่าวและจำเลยให้ต้องปฏิบัติตาม

2. ข้อตกลงที่เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้อง (Formal CBA)

เป็นข้อตกลงที่เกิดจากการที่นายจ้างและลูกจ้าง(องค์กร)แจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการดังที่บัญญัติไว้ในพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ จนได้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เปรียบเทียบข้อตกลงทั้งสองประเภท

1. ข้อเหมือน

ข้อตกลงทั้งสองประเภท มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้อง ยึดถือและปฏิบัติตาม ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยลำพัง ฝ่ายเดียวไม่ได้ ตามหลัก “สัญญาผูกพันคู่สัญญาที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตาม” (*pacta sunt servanda*)

ฎีกา 12170/2555 นายจ้างแก้ไขระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ
เจ้าหน้าที่ฯ ซึ่งแต่เดิมผู้จัดการมีอัตราเงินเดือนรวม 40 ชั้น ขั้นต่ำสุด
8,360 บาท และขั้นสูงสุด 54,454 บาท เป็นอัตราเงินเดือนรวม 38 ชั้น
ขั้นต่ำสุด 8,620 บาทและขั้นสูงสุด 51,270 บาท ทำให้ชั้นเงินเดือนลดลง
จากเดิมที่เคยมี 40 ชั้นเหลือเพียง 38 ชั้น แม้เงินเดือนชั้นที่ 1 ถึงชั้นที่ 38
จะสูงขึ้น แต่เมื่อลดชั้นเงินเดือนเหลือเพียง 38 ชั้นเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับ
เงินเดือนลดลง ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยไม่ชอบ X

ฎีกา 13791-13792/2557 นายจ้างมีกองทุนประกันและออมทรัพย์ตาม
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน โดยสมาชิก
จ่ายเงินสมทบ 5% ของเงินเดือน นายจ้างสมทบ 10% ของเงินเดือน ต่อมา
มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่โจทก์ทั้งสองไม่ได้โอนไปและมีได้ยุบกอง
ทุนเดิม นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ 10% ของเงินเดือนต่อไป การที่นายจ้าง
เปลี่ยนแปลงอัตราการจ่ายเงินสมทบเป็น 5% ของเงินเดือนสมาชิก โดยไม่ได้
รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสอง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ชอบ

2. ข้อแตกต่าง

ก. รูปแบบ ข้อตกลงฯที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้ง

ข้อเรียกร้องไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ จดทะเบียนและปิดประกาศ

ข. ระยะเวลาที่มีผลใช้บังคับ ข้อตกลงฯที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อ

เรียกร้องมีผลใช้บังคับได้ตลอดไป จนกว่าจะยกเลิกหรือแก้ไข

เปลี่ยนแปลง ส่วนข้อตกลงฯที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องมีผล

ตามระยะเวลาที่ตกลงกันแต่ไม่เกิน 3 ปี

- มาตรา 12 วรรคสอง ใช้บังคับแก่ข้อตกลงฯทั่วไปเท่านั้น

ฎีกา 7327/2539 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 มาตรา 12 วรรคสอง มีผล
ใช้บังคับแก่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยทั่วไปเท่านั้น หาผลใช้บังคับ
แก่ข้อตกลงที่มีเจตนาให้ใช้บังคับชั่วคราวหนึ่งเวลาใดไม่ เมื่อหลักเกณฑ์
และวิธีการคำนวณการจ่ายเงินโบนัสประจำปี มีลักษณะเฉพาะให้ใช้บังคับใน
แต่ละปีไป จึงไม่อาจนำบทกฎหมายดังกล่าวมาใช้บังคับในเรื่องการจ่ายเงิน
โบนัส เพื่อให้มีผลต้องนำหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2535 มาใช้
บังคับแก่การจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2536 แต่ประการใด

ฎีกา 6876-6877/2538 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระยะเวลา
เริ่มต้นและสิ้นสุดผลการบังคับใช้ไว้โดยชัดแจ้งเพียง 1 ปี นับแต่วันที่ 1
มกราคม 2536 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2536 เป็นกรณีพิเศษแตกต่างจาก
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้ออื่น แสดงให้เห็นเจตนาพิเศษของ
คู่สัญญาที่ประสงค์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลบังคับใช้เพียง
ชั่วระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้น เมื่อใช้บังคับครบกำหนด 1 ปีในวันที่ 31
ธันวาคม 2536 แล้ว ก็จะสิ้นสุดทันทีที่ไม่มีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปีตาม
พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 12 วรรคท้าย

3.การคุ้มครอง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงฯที่เกิดจากการแจ้ง

ข้อเรียกร้อง ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 20 มาตรา 31 มาตรา 123

ฎีกา 3109/2525 สหภาพแรงงานตกลงกับบริษัท อ. ให้ถือเอาข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้างของบริษัท ค.ซึ่งเป็นบริษัทในเครือ มาเป็นข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยไม่ได้มีการแจ้งข้อเรียกร้อง ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก

สหภาพแรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 123

4.ผลเมื่อฝ่าฝืนข้อตกลง ข้อตกลงฯที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง
มีผลบังคับในทางแพ่งเท่านั้น ส่วนข้อตกลงฯที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง
หากผิดข้อตกลง มีผลบังคับได้ทั้งทางแพ่งและทางอาญา ตามพ.ร.บ.แรงงาน
สัมพันธ์ฯ มาตรา 131

ผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

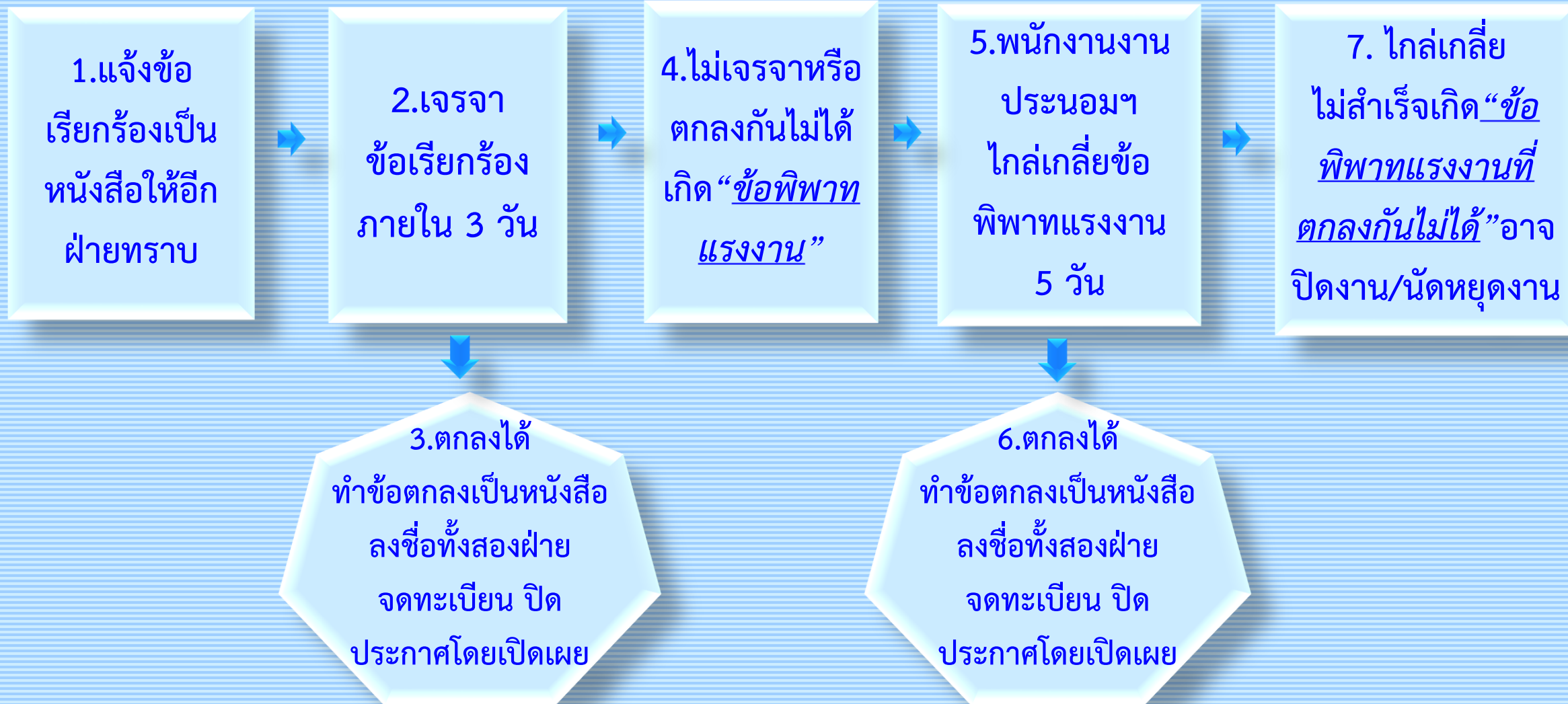
ข้อตกลงฯทั้งสองประเภทมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องยึดถือและปฏิบัติตาม ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยลำพังฝ่ายเดียวไม่ได้ ตามหลัก “สัญญาผูกพันคู่สัญญาที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตาม” (pacta sunt servanda)

ฎีกา 4084/2529 นายจ้างยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี อันมีผลทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินรางวัลประจำปี ย่อมไม่เป็นคุณต่อลูกจ้าง นายจ้างจะแก้ไขยกเลิกโดยลำพังไม่ได้ จะต้องดำเนินการตามพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 13

ฎีกา 2498/2529 นายจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลงกำหนดอายุเกษียณของพนักงานจากเดิมถือเอาวันที่ 31 ธันวาคมของปีที่อายุครบ 60 ปี มาเป็นวันแรกของเดือนถัดจากอายุครบ 60 ปี เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ

ฎีกา 13791-13792/2557 นายจ้างมีกองทุนประกันและออมทรัพย์ตาม
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน โดย
สมาชิกจ่ายเงินสมทบ 5% ของเงินเดือน นายจ้างสมทบ 10% ของเงินเดือน
ต่อมามีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่โจทก์ทั้งสองไม่ได้โอนไปและมีได้
ยุบกองทุนเดิม นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ 10% ของเงินเดือนต่อไป การที่
นายจ้างเปลี่ยนแปลงอัตราการจ่ายเงินสมทบเป็น 5% ของเงินเดือนสมาชิก
โดยไม่ได้ได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสอง การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ชอบ

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง



การจัดให้มี/แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลง ฯ

1.แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ

ก. นายจ้าง/สมาคมนายจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง

อาจปิดประกาศโดยเปิดเผยและสำเนาข้อเรียกร้องให้หัวหน้า

งานเวียนให้พนักงานลงชื่อรับทราบ(ฎีกา 1739/2525)

ฎีกา 2498/2529 นายจ้างพิมพ์คู่มือข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงานฉบับใหม่แจกจ่ายให้ลูกจ้างได้ศึกษาก่อน ไม่ถือเป็นการ
แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง X

ฎีกา 4532/2541 นายจ้างประกาศจ่ายเงินโบนัสร้อยละ 50
ของปีที่ผ่านมา โดยใช้หลักเกณฑ์เดิม ไม่ถือเป็นการแจ้งข้อ
เรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง X

ข. ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง

จะต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่น้อยกว่า 15 % ของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

(มาตรา 13)

ลูกจ้างระดับบริหาร มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้หรือไม่ ?

ฎีกา 12093/2546 แม้ลูกจ้างระดับบริหารได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ฐานะเป็นนายจ้าง แต่กับนายจ้างก็ยังมีสถานะเป็นลูกจ้าง ย่อมมีสิทธิร่วมลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้

รายชื่อต้องครบทั้งขณะยื่นและตลอดการเจรจาข้อเรียกร้อง

ฎีกา 3241/2527 ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องโดยมีรายชื่อและลายมือชื่อ ไม่ครบตามมาตรา 13 ข้อเรียกร้องเป็นอันตกไป แม้จะเพิ่มเติมจนครบ ในภายหลัง ก็หาทำให้การยื่นข้อเรียกร้องถูกต้องตามกฎหมายไม่

ฎีกา 3415/2525 การที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 จำนวน ลูกจ้างต้องมีอยู่ครบไม่น้อยกว่า 15% หากใช้ครบเฉพาะวันยื่น หาก ลูกจ้างถอนจน มีจำนวนเหลือไม่ครบ ข้อพิพาทแรงงานสิ้นสภาพนับแต่ วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย

ค.สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง

สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกไม่น้อยกว่า 20% ของลูกจ้างทั้งหมด อาจ ยื่นข้อเรียกร้องโดยไม่ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้อง(มาตรา 15)

ฎีกา 14926/2558 การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานต้องเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 15 วรรคหนึ่ง กล่าวคือ จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานต้องมีอยู่ครบจำนวนไม่น้อย กว่า 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หากใช้มีอยู่ครบจำนวนเฉพาะใน วันยื่นข้อเรียกร้องไม่

แม้มีสหภาพแรงงาน ลูกจ้างก็ใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องเองได้

ฎีกา 7275-7278/2547 แม้สถานประกอบการมีสหภาพแรงงาน ลูกจ้าง

อาจแจ้งข้อเรียกร้องโดยมีรายชื่อและลายมือชื่อไม่น้อยกว่า 15 % ของ

ลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เมื่อตกลงกับนายจ้างได้ จนนำ

ข้อตกลงฯไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียน ข้อตกลงฯย่อมมีผลใช้บังคับได้

หากเห็นว่าการแจ้งข้อเรียกร้องไม่ชอบ ฝ่ายรับข้อเรียกร้องมีสิทธิไม่เจรจาข้อเรียกร้อง แต่จะฟ้องคดีขอให้ข้อเรียกร้องตกไปไม่ได้

ฎีกา 13925/2558 การที่นายจ้างฟ้องขอให้พิพากษาว่า ข้อเรียกร้องฯของสหภาพแรงงานตกไปนับแต่วันที่ยื่น และคณะกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งไม่ชอบด้วยกฎหมาย หากเห็นว่าข้อเรียกร้องฯไม่ชอบ นายจ้างมีสิทธิปฏิเสธไม่เจรจาข้อเรียกร้องและหากเห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างไม่ชอบ ก็มีสิทธิปฏิบัติต่อคณะกรรมการลูกจ้างแบบลูกจ้างธรรมดา ถือว่ายังไม่โต้แย้งสิทธิ นายจ้างไม่มีอำนาจฟ้อง

เมื่อแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ถอนแล้วยื่นใหม่อีกได้หรือไม่ ?

ฎีกา 3930/2562 ข้อตกลงเดิมสิ้นสุด 27 ต.ค. 2556 24 ก.ย.2556

สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง ต่อมา 1 ต.ค. 2556 นายจ้างแจ้งข้อ
เรียกร้อง แต่สหภาพแรงงานไม่ยอมรับจา วันที่ 11 ต.ค. 2556 นายจ้าง
ถอนข้อเรียกร้องเดิมและยื่นข้อเรียกร้องใหม่ เมื่อพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ
มาตรา 13 วรรคหนึ่ง มิได้ห้ามถอนข้อเรียกร้องและยื่นใหม่ก่อนระยะเวลา
ตามข้อตกลงเดิมสิ้นสุด นายจ้างจึงถอนข้อเรียกร้องแล้วยื่นใหม่ได้

2.เจรจาภายใน 3 วันนับแต่วันที่รับข้อเรียกร้อง (มาตรา 16)

3.หากตกลงกันได้ ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงชื่อทั้งสองฝ่าย นายจ้างมีหน้าที่
ข้อตกลงฯ นำไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน และปิดประกาศโดยเปิดเผยภายใน
สถานประกอบการภายใน 3 วัน ปิดไว้นานอย่างน้อย 30 วัน (มาตรา 18)

ฎีกา 5191/2539 บันทึกข้อตกลงมีเพียงผู้แทนฝ่ายนายจ้างลงชื่อ ผู้แทนฝ่าย
ลูกจ้างไม่ได้ลงชื่อ แม้จะลงชื่อในบันทึกของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน
ก็ไม่ถือว่าลงชื่อทั้งสองฝ่ายในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตกลงกันได้เพียงบางข้อ ถือว่าตกลงกันได้แล้วหรือไม่ ?

ฎีกา 1701/2547 สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง ผู้แทนนายจ้าง
ยอมตามข้อเรียกร้องบางข้อ นัดใกล้เกลี้ยต่อไป แต่ตกลงกันไม่ได้
ไม่ถือว่าทั้งฝ่ายตกลงกันได้ แต่ก่อให้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่
ตกลงกันไม่ได้

หากดำเนินไม่ถูกต้องตามขั้นตอน แต่ต่อมา
ตกลงกันได้ ข้อตกลงฯจะมีผลบังคับได้หรือไม่ ?

ฎีกา 3451-3452/2549 แม้การเจรจาข้อเรียกร้องทำผิดขั้นตอน
เช่น มีผู้แทนเจรจาเกิน 7 คน พนักงานประนอมข้อพิพาทไกล่เกลี่ย
ตั้งแต่วันที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องฯลฯ หากข้อตกลงฯไม่ขัดกฎหมาย
เกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย ข้อตกลงฯย่อมมีผลผูกพันบังคับได้

ข้อตกลงต้องไม่ขัดกฎหมายเกี่ยวกับความสงบฯ มิฉะนั้นไม่มีผลบังคับ

ฎีกา 14863/2557 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้พนักงานหญิง เกษียณอายุเมื่ออายุครบ 47 ปี แตกต่างจากกำหนดเกษียณอายุของพนักงาน ชายเมื่ออายุครบ 55 ปี โดยไม่ปรากฏว่าลักษณะหรือสภาพของงานแตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกัน ขัดต่อบทบัญญัติ มาตรา 15 ข้อตกลงดังกล่าวตกเป็นโมฆะ ตาม ป.พ.พ. มาตรา 150

4. หากไม่ได้เจรจาภายใน 3 วัน/เจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้
เกิดเป็น “ข้อพิพาทแรงงาน” (labour dispute)

5. ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอม
ข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ช.ม.นับแต่เกิดข้อพิพาทแรงงานเพื่อ
ไกล่เกลี่ย(มาตรา 21)

ฎีกา 6535-6675/2543 สหภาพแรงงานทำหนังสือแจ้งข้อพิพาทแรงงาน
ให้พนักงานประนอมฯ ทราบในวันอาทิตย์ โดยไปยื่นต่อ ส. ซึ่งทำหน้าที่เป็น
เวรประจำที่ทำการของพนักงานประนอมฯ ถือได้ว่าสหภาพแรงงานได้แจ้ง
ข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมฯแล้ว

6.พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีเวลาไกล่เกลี่ย(mediate /conciliate) ภายใน 5 วันนับแต่ได้รับแจ้งข้อพิพาทแรงงาน หากไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันได้ตามข้อ 3 (มาตรา 22)

7.หากพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ตกลงกันไม่ได้ ถือว่าเกิดเป็น“ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้” (unsettled labor dispute) (มาตรา 22 วรรคสอง)

8.กิจการทั่วไป อาจใช้สิทธินัดหยุดงาน/ปิดงาน (มาตรา 23วรรคสาม) โดยต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ช.ม.ก่อนดำเนินการ(มาตรา 34 วรรคสอง)

ฎีกา 1701/2547 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานใกล้เกลี้ยแล้ว ตกลงกันได้เพียงบางข้อ ต่อมาวันที่ 28 มี.ค. 2544 ใกล้เกลี้ยอีก แต่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างจึงมีหนังสือแจ้งปิดงาน มีผลวันที่ 30 และ 31 มี.ค. 2544 และปิดงานในวันดังกล่าว ถือว่านายจ้างใช้สิทธิปิดงานโดยชอบ

ฎีกา 1589-1650/2543 สหภาพแรงงานยื่นหนังสือแจ้งการนัดหยุดงานต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยในวันอาทิตย์ที่ 5 ต.ค. 2540 ซึ่งเป็นวันหยุด พนักงานรักษาความปลอดภัยนำหนังสือให้นายจ้างวันที่ 6 ต.ค. 2540 เวลา 7.30 น. สหภาพแรงงานนัดหยุดงานวันเดียวกันเวลา 8.00 น. เป็นการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบ

ฎีกา 16966-17658/2556 วันที่ 27 มี.ค. 2555 เกิดข้อพิพาท
แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ผู้แทนนายจ้างแจ้งการใช้สิทธิปิดงานต่อ
พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและผู้แทนสหภาพแรงงานในวัน
ดังกล่าว แต่ผู้แทนสหภาพแรงงานไม่ยอมรับหนังสือ ผู้แทนนายจ้าง
จึงอ่านให้ฟัง เท่ากับเป็นการแจ้งการใช้สิทธิปิดงาน ตามพ.ร.บ.
แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 34 วรรคสองแล้ว นายจ้างใช้สิทธิปิดงาน
วันที่ 29 มี.ค. 2555 เป็นการปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

การนัดหยุดงาน

(labor strike)

นัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานให้แก่นายจ้างเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน(มาตรา 5)

ฎีกา 15347/2558 ลูกจ้างลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเพิ่มเติมภายหลังมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ยังอยู่ในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน แสดงว่ากระบวนการเจรจาต่อรองยังไม่เสร็จสิ้น ถือว่าลูกจ้างเป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องด้วย มีสิทธิเข้าร่วมนัดหยุดงานได้ ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการผลงานหรือละทิ้งหน้าที่

ก.นัดหยุดงานโดยชอบ (lawful strike)

ฎีกา 4460-4462/2530 นัดหยุดงานโดยชอบ ไม่ถือว่าลูกจ้างขาดงาน
ละทิ้งหน้าที่

ฎีกา 3996/2524 นัดหยุดงานไม่ว่าโดยชอบหรือไม่ ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง
ในระหว่างใช้สิทธินัดหยุดงาน

ฎีกา 3924/2536 นายจ้างมีสวัสดิการจ่ายเงินช่วยค่าทำศพการนัดหยุดงาน
เป็นเพียงลูกจ้างร่วมกันหยุดงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ไม่ทำให้
สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ทั้งเงินดังกล่าวมิได้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน
ในเวลาทำงานปกติ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าทำศพให้ลูกจ้าง

ข. นัดหยุดงานโดยไม่ชอบ (unlawful strike)

ฎีกา 4047-4053/2546 นัดลูกจ้างชุมนุมหน้าโรงงาน

และไม่เข้าทำงานวันที่ 14 ,15 และ 17 มิ.ย. 2543 โดยไม่ได้แจ้ง

ข้อเรียกร้อง ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของนายจ้างมิให้

ดำเนินไปได้ตามปกติ ทำให้นายจ้างขาดรายได้ ถือว่าลูกจ้างจงใจ

ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การปิดงาน

(lock out)

การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว
เนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงาน(มาตรา 5)

ก.ปิดงานโดยชอบ(lawful lock out)

ฎีกา 1612/2530 ปิดงานโดยชอบ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

ข.ปิดงานโดยไม่ชอบ(unlawful lock out)

ฎีกา 862/2529 ลูกจ้างถอนข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างยังคงปิดงาน
เป็นการปิดงานโดยไม่ชอบ ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ค. ปิดงานบางส่วน (partial lock out)

ฎีกา 1389/2531 การปิดงาน ตามความหมายของพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 5 มิได้บังคับว่า นายจ้างต้องหยุดหรือปิดกิจการทั้งหมดและจะให้ลูกจ้างอื่นทำงานต่อไปไม่ได้ ฉะนั้น นายจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานบางส่วน กับลูกจ้างที่ไม่ตกลงตามข้อเรียกร้องได้

■ ปิดงานบางส่วนโดยไม่สุจริต อาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ฎีกา 7362/2559 นายจ้างเลือกใช้สิทธิปิดงานเฉพาะลูกจ้าง 5 คน

ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน อ้างว่าไม่ทราบว่าลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพ
ทั้งที่สามารถทราบได้ เป็นการจงใจเลือกปฏิบัติ ใช้การปิดงานโดยมีเจตนาถลำ

แก่งให้ลูกจ้างทั้ง 5 คนได้รับความเสียหาย ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

เพราะเหตุที่สหภาพแรงงาน บ. ได้ยื่นข้อเรียกร้องและเป็นการขัดขวางการดำเนิน

การของสหภาพแรงงานตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 121(1) และ(4)

เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เฉพาะฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น ที่มีสิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน
ฝ่ายรับข้อเรียกร้องมีสิทธิหรือไม่ ?

ฎีกา 453/2528 การใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงานเป็นสิทธิที่ทั้งฝ่าย
แจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องสามารถทำได้ มิได้จำกัดให้ใช้
สิทธิได้เฉพาะฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น

9. ทั้งสองฝ่ายอาจสมัครใจร่วมกันตั้งผู้ชี้โดยสมัครใจ

(voluntary arbitration) (มาตรา 26-30)

10. กรณีเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสำคัญตามมาตรา 23 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีหน้าที่ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้ “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” วิจัยและแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับ ข้อพิพาทแรงงาน(มาตรา 24) หากไม่เห็นด้วยมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีแรงงานภายใน 7 วัน รัฐมนตรี วิจัยและแจ้งให้ทราบภายใน 10 วัน

ข้อยกเว้น (แก้ไขฝ่ายเดียว)

1. การแก้ไขที่เป็นคุณยิ่งกว่าเดิม

ฎีกา 2036/2551 นายจ้างปรับเปลี่ยนพนักงานรายชั่วโมง เป็นพนักงานรายเดือน แม้เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แต่พนักงานรายเดือนมีอัตราค่าตอบแทนสูงกว่า ถือว่าเป็นคุณ ยิ่งกว่าเดิม

ฎีกา 195-197/2538 ข้อบังคับฯเกี่ยวกับการเลิกจ้างเพราะเหตุ
หย่อนสมรรถภาพ เดิมกำหนดเงื่อนไขว่า หากลูกจ้างไม่ได้ปรับ
ค่าจ้างประจำปี แต่ของใหม่เปลี่ยนเป็นว่าจะต้องไม่ได้ปรับค่าจ้าง
ประจำปีเป็นเวลา 3 ปี จึงจะเลิกจ้างได้ ถือว่าเป็นการแก้ไข
เปลี่ยนแปลงที่เป็นคุณยิ่งกว่าเดิม มีผลใช้บังคับได้ (ดู ฎีกา
97/2540 และ 2638/2527)

เป็นคุณยิ่งกว่าเดิมบางส่วน แต่บางส่วนไม่เป็นคุณ ไม่ถือว่าเป็นคุณ
ยิ่งกว่าเดิม

ฎีกา 1373-1375/2527 จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเปลี่ยนแปลงแก้ไข
ข้อบังคับฯ โดยผลการมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย แม้
ข้อบังคับฯ ใหม่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยส่วนรวม ยิ่งกว่าข้อบังคับเดิม
แต่ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จไม่เป็นคุณแก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง
ดังนั้น ข้อบังคับส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จจึงไม่มีผลผูกพันโจทก์

2.การแก้ไขในรายละเอียด ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของข้อตกลง

ฎีกา 7773-7776/2553 นายจ้างมีข้อตกลงในเรื่องการจัดหอพักให้แก่

พนักงานต่างจังหวัด เดิมเจตก์พักอยู่หอพักจุด 8 ต่อมานายจ้างสั่งให้ย้าย

ไปพักที่หอพักจุด 10 เนื่องจากต้องใช้บริเวณหอพักจุด 8 สร้างเป็นโรงงาน

แม่หอ้งน้ำและห้องครัวเล็กลงไปบ้าง ก็ไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพ

การจ้าง(เปลี่ยนแปลงในรายละเอียด สาระสำคัญคงเดิม)

ฎีกา 6515/2543 นายจ้างจัดสวัสดิการพยาบาลประจำเรือกักเก็บก๊าซ
ธรรมชาติเหลว การที่นายจ้างย้ายพยาบาลประจำเรือไปประจำแทน
ผลิตแล้วจัดเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา 7 คน ที่ได้รับการฝึกอบรม
ด้านการพยาบาลเบื้องต้นมาทำหน้าที่แทน และจัดให้มีเครื่องมือสื่อสาร
ต่างๆ เพื่อติดต่อด้านการรักษาพยาบาลและพยาบาลตลอดเวลา ดังนี้
แม้จะไม่มีพยาบาลอยู่ประจำบนเรือเช่นเดิม แต่ก็มิได้ทำให้ลูกจ้างได้รับ
สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลน้อยกว่าเดิม จึงเป็นการ
เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่นายจ้างมีอำนาจกระทำได้

3. การแก้ไขที่เป็นอำนาจจัดการ (management prerogative)

ฎีกา 768/2533 เดิมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ลูกจ้างหยุดพักรับประทานอาหาร ตั้งแต่เวลา 9-10.30 น. โดยไม่ได้กำหนดเวลาแน่นอนว่า ลูกจ้างคนใดจะต้องหยุดพักเวลาใด ต่อมา นายจ้างมีคำสั่งกำหนดเวลารับประทานอาหารแก่ลูกจ้างเป็นเวลาแน่นอน โดยแบ่งเป็นกลุ่มกลุ่มละ 30 นาที นายจ้างย่อมมีอำนาจทำได้ ถือ ว่าเป็นอำนาจในการบริหาร หากใช้เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องไม่

4. แก้ไขแล้วไม่โต้แย้งและปฏิบัติตามเป็นเวลานาน จนเกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องแทนที่ของเดิม

ฎีกา 5102/2550 เดิมนายจ้างมีข้อบังคับฉบับปี 2517 ให้ลูกจ้างเกษียณอายุที่ 60 ปี ต่อมาในปี 2528 มีการแก้ไขข้อบังคับเป็นเกษียณอายุ 55 ปี และปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน ถือว่าได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเป็นเกษียณอายุที่ 55 ปีแล้ว

ผลของข้อตกลง



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้ มีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ตลอดจนลูกจ้างที่มีส่วนเลือกผู้แทนเจรจา(มาตรา 19 วรรคหนึ่ง)

ฎีกา 1615/2549 ลูกจ้างที่ลงชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง แม้ภายหลังจากมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว เมื่อตกลงกันได้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันลูกจ้างกลุ่มนี้ด้วย

- ข้อตกลงฯ ไม่มีผลผูกพันลูกจ้างที่ออกจากงานไปก่อนแล้ว

ฎีกา 5445-5565/2544 ข้อตกลงฯ ตามมาตรา 19 วรรคสอง
ที่เกิดขึ้นใหม่ ย่อมผูกพันเฉพาะลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้าง
ในขณะที่ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเท่านั้น เมื่อโจทก์
ลาออกจากการเป็นลูกจ้างก่อนที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานจะ
ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างใหม่จึงไม่ผูกพันโจทก์

■ มีผลผูกพันลูกจ้างเข้างานภายหลัง ?

ฎีกา 287-295/2551 นายจ้างกับสหภาพแรงงานมีข้อตกลงในเรื่องสมัครใจลาออกตามความประสงค์ของนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ข้อตกลงนี้มีผลรวมกันไปถึงลูกจ้างที่เข้าทำงานภายหลัง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งไม่มีโอกาสลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือมีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้องด้วย

ลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมดข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลผูกพันลูกจ้างทั้งหมด(มาตรา 19 วรรคสอง)

ฎีกา 5135/2545 ปี 2523 นายจ้างมีโครงการจ่ายเงินบำเหน็จ ต่อมาในปี
2524 และ 2529 นายจ้างกับสหภาพแรงงานตกลงกำหนดการเกษียณและ
สิทธิประโยชน์เป็นการยกเลิกโครงการเดิม เมื่อสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกิน
กว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงมีผลผูกพันลูกจ้างทุกคน รวมถึง
โจทก์ด้วย

ฎีกา 16552/2555 สหภาพแรงงาน ค. มีสมาชิกไม่เกินสองในสามของลูกจ้าง
ทั้งหมดข้อตกลงที่สหภาพทำกับนายจ้างจึงมีผลผูกพันสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น
ทั้งข้อตกลงยกเว้นไม่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอน
โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้าง
แน่นอน ข้อตกลงจึงไม่มีผลผูกพันโจทก์ แม้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์
มีข้อความระบุให้โจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง ก็ไม่ฝ่าฝืนพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 20

- ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างขัด/แย้งกับ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่เป็นคุณยิ่งกว่า(มาตรา 20)

ฎีกา 309/2550 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 20 หมายถึงเฉพาะ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น

นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง ซึ่งไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง จึงอาจทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ ตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสัปดาห์ละ 1 ครั้งได้

ฎีกา 12088/2547 นายจ้างประกาศจ่ายค่าเทียวแก่ลูกจ้างที่ขับ
รถบรรทุกหาลากฝ่ายเดียวและถือปฏิบัติจ่ายค่าเทียวเรื่อยมา จน
กลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิใช่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ดังนั้น นายจ้างสามารถ
ทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างเข้าใหม่ ตกลงยกเว้นสิทธิประโยชน์บางส่วน
ตามประกาศได้ ไม่ขัดต่อพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 20

การคุ้มครองระหว่างร่วมเจรจาต่อรอง

เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องและอยู่ในระหว่างเจรจา ใกล้เคียง หรือชี้ขาด ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง โยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องยกเว้น ลูกจ้างทำผิด(1) ถึง (4)
(มาตรา 31)

ต้องยื่นข้อเรียกร้องโดยชอบ จึงจะคุ้มครอง

ฎีกา 289/2525 "ข้อเรียกร้อง" ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ

มาตรา 31 หมายถึง ข้อเรียกร้องที่สมบูรณ์ ตามมาตราอื่น ๆ ด้วย มิฉะนั้น

แล้วก็เป็นช่องทางให้ลูกจ้างผู้ไม่สุจริตหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัย

ได้โดยง่าย เมื่อสหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึงหนึ่งในห้าแจ้งข้อเรียกร้อง

จึงไม่สมบูรณ์ตามมาตรา 15 แม้นายจ้างปลดลูกจ้างออกจากงานใน

ระหว่างคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็ ไม่ถือ

นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนมาตรา 31

ต้องอยู่ในระหว่างเจรจา โกล่เกลี่ยหรือชี้ขาด

ฎีกา 5209/2537 สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องจนเกิดข้อพิพาทแรงงาน
ที่ตกลงกันไม่ได้ แต่สหภาพแรงงานและนายจ้างไม่ได้ตั้งผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ
ไม่ได้ใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน ถือว่าข้อเรียกร้องไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการ
เจรจา การโกล่เกลี่ยหรือชี้ขาดอีกต่อไป ลูกจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครอง
ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 31

การกระทำของนายจ้างอาจฝ่าฝืนมาตรา 31 และเป็นการกระทำอัน
ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 ด้วย แต่ต้องใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้น

ฎีกา 10293/2546 นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 31 และมาตรา 121 ลูกจ้าง
อาจฟ้องคดีต่อศาลตามมาตรา 31 หรือ ร้องต่อคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ตามมาตรา 121 ก็ได้ แต่ต้องใช้สิทธิอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อลูกจ้าง
เลือกใช้สิทธิทางหนึ่งแล้ว ถือว่าสละสิทธิอีกทางหนึ่ง

นอกจากกรณีตามข้อยกเว้น(1)ถึง(4)แล้ว หากนายจ้างมีเหตุจำเป็นอื่น ไม่ได้กลั่นแกล้งลูกจ้าง ก็ไม่ฝ่าฝืนมาตรานี้

ฎีกา 8137-8138/2543 นายจ้างย้ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เพราะขัดแย้งกับผู้จัดการสาขาอย่างรุนแรง ลูกจ้างพูดว่าจะใช้อาวุธปืนยิง ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 31

ฎีกา 2476/2544 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากประสิทธิภาพขาดทุนต้องลดจำนวนลูกจ้างและได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน แม้ลูกจ้างเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ก็ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 31