

เรื่อง การที่นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับฯ เปลี่ยนแปลงผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้ลูกจ้างลาภักจตุกเงินหรือลาป่วยนั้น เป็นเพียงการเปลี่ยนผู้มีอำนาจในการอนุมัติการลาของลูกจ้างที่ทำให้การลาของลูกจ้างได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปเท่านั้น มิได้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการลาให้ยุ่งยากขึ้น ซึ่งถือเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้างที่มีอำนาจกระทำได้ตามที่เห็นสมควรเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร มิใช่เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คดีนี้โจทก์เป็นสหภาพแรงงาน ได้ยื่นฟ้องจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างว่า วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ จำเลยได้ออกประกาศ เรื่อง ระเบียบปฏิบัติในการลาภักจตุกเงินและลาป่วย โดยมีเนื้อหาสรุปว่าในกรณีลาภักจตุกเงินและลาป่วยในวันจันทร์ถึงวันศุกร์ต้องแจ้งการลากับผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น เมื่อได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าแผนกแล้วจึงจะลางานได้ ส่วนการลาในวันหยุดเสาร์อาทิตย์ต้องแจ้งการลากับผู้บังคับบัญชาระดับผู้จัดการแผนกเท่านั้น เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้จัดการแผนกแล้วจึงจะลางานได้ การออกประกาศของจำเลยมิชอบด้วยกฎหมาย เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อความในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ได้รับความยินยอม และไม่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนด จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้บังคับจำเลยยกเลิกประกาศดังกล่าว จำเลยให้การว่า การออกประกาศดังกล่าวเป็นการใช้สิทธิการบริหารงานโดยการออกระเบียบกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเพื่อให้การพิจารณาการลาภักจตุกเงินและการลาป่วยอันส่งผลกระทบต่อการทำงานการผลิต เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมีความเจริญก้าวหน้าในธุรกิจ จึงไม่ต้องขอความยินยอมจากโจทก์ก่อน

ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่จำเลยออกประกาศแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะที่ไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องประสบปัญหามากยิ่งขึ้น ทั้งจำเลยไม่ดำเนินการตามขั้นตอนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๘ พิพากษาให้ยกเลิกประกาศ เรื่อง ระเบียบปฏิบัติในการลาภักจตุกเงินและลาป่วย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้ลูกจ้างลาภักจตุกเงินหรือลาป่วยตามประกาศฉบับดังกล่าว นั้น เป็นเพียงการเปลี่ยนผู้มีอำนาจในการอนุมัติการลาของลูกจ้างที่ทำให้การลาของลูกจ้างได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปเท่านั้น มิได้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการลาให้ยุ่งยากขึ้น ซึ่งถือเป็นอำนาจบริหารจัดการของจำเลยที่จำเลยย่อมมีอำนาจกระทำได้ตามที่เห็นสมควรเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรของจำเลย มิได้เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่โจทก์กล่าวอ้างแต่อย่างใด ที่ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณามานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่เห็นพ้องด้วย พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์