

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๘๘๔/๒๕๖๒ (หม่อมค่าแรง)

เรื่อง **บันทึกข้อตกลงที่กำหนดให้นายจ้างตกลงไม่รับพนักงานรับหม่อมค่าแรง** แต่ในกรณีพิเศษจะมีการปรึกษาหารือร่วมกันทั้งสองฝ่ายนั้น เป็น **“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”** ตามมาตรา ๕ แต่การที่ศาลแรงงานได้พิพากษาเกินคำขอให้เพิกถอนการรับพนักงานรับหม่อมค่าแรง เป็นต้นไป โดยไม่ปรากฏว่าบุคคลภายนอกดังกล่าวไม่สุจริตและโจทก์มิได้ฟ้องบุคคลภายนอกเข้ามาในคดีนี้ด้วย ศาลแรงงานจึงไม่อาจพิพากษาเกินคำขอได้

คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานได้ฟ้องว่า โจทก์และจำเลยจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และได้จดทะเบียนตามกฎหมายแล้ว โดยข้อ ๑๕ ระบุว่า **“บริษัทฯ ตกลงไม่รับพนักงานรับหม่อมค่าแรง (หม่อมช่วง) แต่ในกรณีพิเศษจะมีการปรึกษาหารือร่วมกันทั้งสองฝ่าย”** ปรากฏว่าระหว่างวันที่ ๑ มกราคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ จำเลยรับพนักงานรับหม่อมค่าแรงเข้ามาเป็นจำนวนมาก อันเป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงฯ ขอบังคับให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงฯ ในกรณีที่จำเลยจะรับพนักงานรับหม่อมค่าแรง (หม่อมช่วง) ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ เป็นต้นไป และให้เพิกถอนการรับหม่อมค่าแรง (หม่อมช่วง) ในปี ๒๕๖๐ ทุกคน ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมายและฝ่าฝืนข้อตกลงฯ ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงฯ **และให้จำเลยเพิกถอนการรับหม่อมค่าแรงตั้งแต่วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป** คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ “สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง.....เมื่อพิจารณานำบันทึกข้อตกลงฯ ข้อ ๑๕ ที่ระบุว่า บริษัทฯ ตกลงไม่รับพนักงานรับหม่อมค่าแรง แต่ในกรณีพิเศษจะมีการปรึกษาหารือร่วมกันทั้งสองฝ่ายแล้วแสดงให้เห็นว่า หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงฯ ก็อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างพึงมีพึงได้ อีกทั้งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้างด้วยเช่นกัน ข้อตกลงข้อที่ ๑๕ จึงมีลักษณะเป็น **“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”** ที่นายจ้างต้องยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อยังไม่มีข้อตกลงฯ ฉบับใหม่ ก็ยังคงมีผลผูกพันให้จำเลยต้องปฏิบัติตามต่อไป ดังนั้น จำเลยต้องปฏิบัติตามข้อตกลงฯ ทุกรายก็ตามแม้จำเลยรับพนักงานรับหม่อมค่าแรงตั้งแต่วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ โดยไม่ได้ปรึกษาหารือร่วมกันทั้งสองฝ่าย **แต่การที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาเกินคำขอให้เพิกถอนการรับพนักงานรับหม่อมค่าแรงของจำเลยตั้งแต่วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไปนั้น เป็นการเพิกถอนนิติกรรมที่จำเลยทำไว้กับบุคคลภายนอก** โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าบุคคลภายนอกไม่สุจริตและโจทก์มิได้ฟ้องบุคคลภายนอกดังกล่าวเข้ามาในคดีด้วย **เท่ากับสภาพแห่งหนี้ไม่เปิดช่องให้พิพากษาได้** ศาลแรงงานภาค ๒ จึงไม่อาจพิพากษาเกินคำขอได้ แต่ทั้งนี้หากโจทก์ได้รับความเสียหายจากการกระทำของจำเลยในส่วนนี้อย่างไร ก็เป็นเรื่องที่ต้องไปว่ากล่าวเป็นอีกกรณีหนึ่ง พิพากษาแก้เป็นให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ ในส่วนที่ให้เพิกถอนการรับพนักงานรับหม่อมค่าแรงตั้งแต่วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒