



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ตระกูล/พูน ไพริน/ทวิล จำพา:
ผาด มะนาว/พริ้ว สะเท/แตร ตะโพน/โพน บ้านส้ม/โกสุม/ทองดี กระบุง



เรื่องที่ 43 สิทธิบริหาร หรือ สภาพการจ้าง



Story

“ประกาศบริษัท เรื่องการจ่ายเงินช่วยเหลือ
ค่าครองชีพ ให้พนักงานเดือนละ 1,000 บาท

ในประกาศก็มีข้อความในข้อ 4 ชัดเจนว่า
บริษัทขอสงวนสิทธิที่จะแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือ
ยกเลิกการช่วยเหลือค่าครองชีพได้ตามที่บริษัท
เห็นสมควร, แล้วทำไมบริษัทจึงยกเลิกไม่ได้ ? !”

กรรมการผู้จัดการของบริษัท ตาม พนักงาน
ตรวจแรงงาน ในวันที่ถูกเชิญไปพบที่สำนักงาน
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หลังจาก
ที่มีลูกจ้างร้องเรียนว่า นายจ้างให้ค่าครองชีพแล้ว
ยกเลิก โดยลูกจ้างไม่ได้ยินยอม

สภาพการจ้างคืออะไร และ หากจะยกเลิก ทำได้อย่างไร

1. **สภาพการจ้าง** หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือ
ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการ
ทำงาน
2. หากสิ่งใดเป็นสภาพการจ้างแล้ว จะมีการยกเลิกเปลี่ยนแปลง
สามารถทำได้ 3 วิธี ได้แก่
 - 1) นายจ้างหรือลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายขอเปลี่ยนแปลง
สภาพการจ้าง ตั้งตัวแทนมาฝ่ายละไม่เกิน 7 คน มาเจรจา
กันตามช่วงเวลาที่ถูกกฎหมายกำหนด หากตกลงกันได้
นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ไปแจ้งจดทะเบียนกับ
พนักงานตรวจแรงงาน
 - 2) ให้ลูกจ้างยินยอม
 - 3) หากนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในทางที่เป็นคุณ
ต่อลูกจ้างอย่างแท้จริง นายจ้างเปลี่ยนได้เลย



- เงื่อนไขการจ้าง, กำหนดวันและเวลาทำงาน, ค่าจ้าง, สวัสดิการ ที่นายจ้างให้ลูกจ้างแล้ว ถือเป็นสภาพการจ้าง นายจ้างจะเปลี่ยนแปลง แก้ไข ให้น้อยลง ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้าง หรือยกเลิก เช่นนี้ นายจ้างไม่มีสิทธิบริหารหรือจัดการฝ่ายเดียว ต้องให้ลูกจ้างตกลงยินยอมในการเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย หากลูกจ้างไม่ยินยอม นายจ้างก็เปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้าง หรือยกเลิกไม่ได้

นายจ้างไม่มีสิทธิบริหารหรือจัดการฝ่ายเดียว ต้องให้ลูกจ้างตกลงยินยอมในการเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย



- ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ ประกาศ เรื่องวันและเวลาทำงาน หรือการให้สวัสดิการ หรือให้เงินที่ถือเป็นค่าจ้าง ของนายจ้างหลายองค์กร จึงมักเข้าใจผิด เขียนผิด และปฏิบัติผิดกฎหมายกันเสมอ ที่เขียนไว้ในลักษณะนายจ้างขอสงวนสิทธิในการแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือยกเลิก โดยนายจ้างเข้าใจว่าเป็นสิทธิบริหาร ซึ่งเป็นการเข้าใจที่ผิด และปฏิบัติผิด เพราะหากสิ่งใดเข้าข่ายเป็นสภาพการจ้างตามกฎหมายแล้ว การเปลี่ยนแปลง แก้ไข ในทางที่ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้าง หรือยกเลิก ต้องให้ลูกจ้างตกลงยินยอม

เขียนไว้ในลักษณะนายจ้างขอสงวนสิทธิในการแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิก โดยนายจ้างเข้าใจว่า เป็นสิทธิบริหาร ซึ่งเป็นการเข้าใจที่ผิด และปฏิบัติผิด

“ ค่าครองชีพ เป็นค่าจ้าง, เป็นสภาพการจ้าง ตามกฎหมาย เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างเดือนละ 1,000 บาท แล้ว ต้องให้ตลอดไป การที่นายจ้างเขียนสงวนสิทธิไว้ในประกาศบริษัทว่า ขอสงวนสิทธิที่จะยกเลิกตามที่บริษัทเห็นสมควรนั้น, ข้อความข้อนี้ ไม่มีผลบังคับทางกฎหมาย เพราะเมื่อเป็นสภาพการจ้างแล้ว จึงไม่ใช่สิทธิบริหาร, หากนายจ้างต้องการยกเลิกการจ่ายเงินค่าครองชีพ ก็ต้องพูดคุย ให้ลูกจ้างทุกคนยินยอม จึงจะยกเลิกได้ ” พนักงานตรวจแรงงานอธิบายหลักกฎหมายให้กรรมการผู้จัดการบริษัทฟัง

“ ผมอุทิศสำหรับหวังดีต่อลูกจ้าง ต้องการช่วยเหลือสักกระยะหนึ่ง ตั้งใจว่า ช่วยจ่ายให้สัก 1 ปี แล้วจะยกเลิก หากกฎหมายเป็นแบบนี้ ให้แล้วนายจ้างยกเลิกไม่ได้ ต่อไปนี้ ผมก็ไม่ให้ ” กรรมการผู้จัดการกล่าวกับพนักงานตรวจแรงงานอย่างหัวเสีย

“คุณให้แล้วยกเลิกก็ทำได้, การช่วยเหลือพนักงานเป็นเรื่องที่ดีนะครับ, หากบริษัทให้แล้วต้องการยกเลิกในช่วงเวลาที่เหมาะสม **คุณควรให้แบบมีกำหนดระยะเวลา** เช่น เขียนประกาศให้ชัดว่า บริษัทจะจ่ายเงินค่าครองชีพให้พนักงาน ระดับปฏิบัติการ (ไม่รวมระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป) คนละ 1,000 บาท ต่อเดือน มีกำหนดเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2567, แบบนี้ ให้เดือนสุดท้ายเดือนตุลาคม 2567 แล้ว จบครับ เดือนต่อไปก็ไม่ต้องให้แล้ว” พนักงานตรวจแรงงาน กล่าว

หากบริษัทให้แล้ว**ต้องการยกเลิก**
ในช่วงเวลาที่เหมาะสม
ควรให้แบบมี**กำหนดระยะเวลา**



สิทธิบริหาร กับ สภาพการจ้าง
เป็นเส้นขนานสองเส้น ที่ไม่มีวันมาบรรจบกัน

อรรถพล มนัสไพบุลย์
สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



*ชื่อที่ปรากฏในบทความนี้เป็นนามสมมติ