HR-LAB · การเริ่มต้นและสภาพการจ้าง

การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

บริษัทเปลี่ยนเงื่อนไขการจ้างได้แค่ไหน เมื่อไรต้องขอความยินยอม เมื่อไรเป็นแค่การบริหารงาน และควรทำขั้นตอนอย่างไรให้ไม่เป็นข้อพิพาท

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

บริษัทต้องการเปลี่ยนกะ ค่าคอมมิชชั่น หรือวิธีอนุมัติลา ต้องขอความยินยอมพนักงานหรือไม่

คำตอบสั้น

การเปลี่ยนที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างทำได้ การเปลี่ยนวิธีบริหารภายในขอบเขตเดิมที่ไม่ลดสิทธิไม่ต้องขอความยินยอม แต่การเปลี่ยนสาระสำคัญของสภาพการจ้างที่ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ ต้องได้รับความยินยอมของลูกจ้าง หรือผ่านกระบวนการข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เป็นคุณ	เสียประโยชน์	บริหาร	ข้อตกลง
ทำได้	**ต้องยินยอม**	**ขอบเขตเดิม**	**รายกลุ่ม**
ไม่ต้องขอความยินยอม	เมื่อกระทบสาระสำคัญของสภาพการจ้าง	ไม่ลดค่าจ้าง ตำแหน่ง และไม่กลั่นแกล้ง	เปลี่ยนผ่านกระบวนการข้อเรียกร้องได้ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

การเปลี่ยนที่เป็นคุณ | การเปลี่ยนที่ลดสิทธิ | ความยินยอมรายบุคคลและกลุ่ม | อำนาจบริหารจัดการ | งาน เวลา สถานที่ ค่าตอบแทน

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 20 และบทข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง; CCC; แนวฎีกา

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. การเปลี่ยนที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างทำได้โดยไม่ต้องขอความยินยอม
2. การเปลี่ยนสาระสำคัญของสภาพการจ้างที่ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ ต้องได้ความยินยอม
3. การเปลี่ยนกับกลุ่มลูกจ้างทำผ่านข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์)
4. คำสั่งบริหารภายในขอบเขตงานเดิม ไม่ลดค่าจ้างหรือตำแหน่ง และไม่กลั่นแกล้ง เป็นอำนาจของนายจ้าง
5. ความยินยอมต้องเป็นอิสระ ระบุสิ่งที่เปลี่ยนชัดเจน และแยกจากการลงชื่อรับทราบ

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**การเปลี่ยนแปลงทำให้ลูกจ้างได้ประโยชน์มากขึ้นหรือไม่**	เปลี่ยนได้ แจ้งให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	→ ข้อถัดไป
2	**เป็นการบริหารภายในขอบเขตงานเดิม โดยไม่ลดค่าจ้าง ตำแหน่ง หรือสิทธิหรือไม่**	ใช้อำนาจบริหารได้ บันทึกเหตุผลทางธุรกิจ	→ ข้อถัดไป
3	**ได้รับความยินยอมโดยอิสระ หรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วหรือไม่**	เปลี่ยนได้ตามที่ตกลง เก็บหลักฐานไว้	ยังเปลี่ยนไม่ได้ ต้องเจรจาหรือคงเงื่อนไขเดิม

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: ลดอัตราค่าคอมมิชชั่น

ฝ่ายขายได้ค่าคอมร้อยละ 3 ของยอดขายตามประกาศมา 4 ปี บริษัทต้องการลดเป็นร้อยละ 2 ตั้งแต่เดือนหน้า

เป็นค่าตอบแทนประจำ	**ใช่**
ทำให้เสียประโยชน์	**ใช่**
ต้องได้ความยินยอม	**ใช่**

ผล: ต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ประกาศฝ่ายเดียวไม่พอ

กรณี 2: เปลี่ยนวิธีอนุมัติลาเป็นระบบออนไลน์

บริษัทเปลี่ยนจากใบลากระดาษเป็นการขอลาผ่านระบบ โดยสิทธิวันลาและเงื่อนไขอนุมัติเหมือนเดิม

สิทธิวันลาเปลี่ยน	**ไม่**
เป็นวิธีบริหารงาน	**ใช่**

ผล: ใช้อำนาจบริหารได้โดยไม่ต้องขอความยินยอม แต่ควรแจ้งล่วงหน้าและอบรมการใช้งาน

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

วางแผน	**ประเมิน**	**ปรึกษาหรือขอความยินยอม**	**มีผล**
ระบุสิ่งที่จะเปลี่ยน ฐานสิทธิเดิม และผู้ได้รับผล	เทียบก่อนและหลัง แยกเป็นคุณ บริหาร หรือเสียประโยชน์	ชี้แจงเหตุผลและเก็บความยินยอมที่ระบุชัด	ประกาศวันมีผล ปรับระบบ และติดตามผลกระทบ

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
นโยบายบริษัทแก้ไขได้ตลอดเวลา	ถ้าลดสภาพการจ้างต้องได้ความยินยอมหรือข้อตกลง
ทุกคำสั่งใหม่ต้องขอความยินยอม	การบริหารในขอบเขตเดิมที่ไม่ลดสิทธิไม่ต้องขอ
ลงชื่อรับทราบ = ยินยอม	ต้องแยกการรับทราบกับการยินยอมให้ชัด

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ทำ impact assessment ก่อนเปลี่ยนทุกครั้ง
- ☐ แยกแบบฟอร์มรับทราบกับแบบฟอร์มยินยอม
- ☐ ตรวจข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลอยู่
- ☐ บันทึกเหตุผลทางธุรกิจของคำสั่งบริหาร

ลูกจ้าง

- ☐ อ่านเอกสารก่อนลงชื่อ และถามว่าเป็นรับทราบหรือยินยอม
- ☐ ขอดูเงื่อนไขเดิมเทียบกับเงื่อนไขใหม่
- ☐ ใช้ช่องทางร้องทุกข์หรือข้อเรียกร้องเมื่อไม่เห็นด้วย

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ เอกสารเงื่อนไขเดิมและใหม่
- ☐ หนังสือยินยอมหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ☐ บันทึกประเมินผลกระทบ
- ☐ ประกาศวันมีผล

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. บริษัทเพิ่มวันลาพักร้อนเป็น 10 วัน ต้องขอความยินยอมหรือไม่

(ก) ต้อง (ข) ไม่ต้อง (ค) ต้องจดทะเบียน

2. ลดค่าคอมจาก 3% เป็น 2% ต้องทำอย่างไร

(ก) ประกาศฝ่ายเดียว (ข) ความยินยอมหรือข้อตกลง (ค) แจ้งล่วงหน้า 7 วัน

3. การลงชื่อ “รับทราบ” ประกาศ หมายความว่า

(ก) ยินยอมแล้ว (ข) ทราบว่ามีประกาศ แต่ไม่ใช่การยินยอมโดยอัตโนมัติ (ค) สละสิทธิ

เฉลย: 1(ข) เป็นการเปลี่ยนที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง · 2(ข) ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ในค่าตอบแทน · 3(ข) การรับทราบกับการยินยอมเป็นคนละเรื่อง

บันทึก

ตรวจทานเนื้อหา 9 ตุลาคม 2569 · ใช้ประกอบการตัดสินใจร่วมกับตัวบทที่มีผลและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี · อ่านฉบับเต็มและภาษาอังกฤษได้ที่ www.hrlab-th.com