HR-LAB · แรงงานสัมพันธ์

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคืออะไร ใครต้องมี ต้องมีเนื้อหาอะไร มีผลกี่ปี ต่ออายุอย่างไร และผูกพันใครบ้าง

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

บริษัทมีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป ต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ และเปลี่ยนแปลงได้เมื่อไร

คำตอบสั้น

สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ถ้าไม่มี ให้ถือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลง ข้อตกลงมีผลตามที่ตกลงไม่เกิน 3 ปี ถ้าไม่ระบุมีผล 1 ปี และเมื่อครบกำหนดโดยไม่มีข้อเรียกร้องใหม่ ให้มีผลต่อไปคราวละ 1 ปี ระหว่างที่ข้อตกลงมีผล นายจ้างจะเปลี่ยนให้ขัดไม่ได้ เว้นแต่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

20	3	1	เป็นคุณ
คนขึ้นไป	**ปีสูงสุด**	**ปี**	**เท่านั้น**
ต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	ระยะเวลาที่ตกลงได้	ถ้าไม่กำหนด / ต่ออายุอัตโนมัติคราวละ	เปลี่ยนได้ระหว่างมีผลเฉพาะที่ดีกว่า
ม.10	ม.12	ม.12	ม.20

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

ใครต้องมีข้อตกลง | เนื้อหาที่กฎหมายกำหนด | ระยะเวลาและการต่ออายุ | การจดทะเบียนและปิดประกาศ | ผลผูกพัน | การเปลี่ยนแปลงระหว่างมีผล

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, 10–20 และกฎ/ประกาศที่เกี่ยวข้อง

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ม.10)
2. ถ้าไม่มีข้อตกลง ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
3. มีผลตามที่ตกลงไม่เกิน 3 ปี ถ้าไม่กำหนดมีผล 1 ปี และต่ออายุคราวละ 1 ปีเมื่อไม่มีข้อเรียกร้องใหม่ (ม.12)
4. เมื่อตกลงกันได้ ต้องปิดประกาศและจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ได้รับมอบหมายภายในกำหนด (ม.18)
5. ระหว่างข้อตกลงมีผล นายจ้างจะทำสัญญาจ้างที่ขัดหรือแย้งไม่ได้ เว้นแต่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (ม.20)

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ไม่บังคับให้มีข้อตกลง แต่ยังเจรจาตามขั้นตอนได้
2	**มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือแล้วหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ให้ถือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลง
3	**ข้อตกลงยังมีผลอยู่หรือไม่**	เปลี่ยนได้เฉพาะที่เป็นคุณยิ่งกว่า อย่างอื่นต้องรอยื่นข้อเรียกร้อง	ยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาข้อตกลงฉบับใหม่

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: ข้อตกลงไม่ระบุระยะเวลา

บริษัทกับสหภาพตกลงเรื่องโบนัสและค่าครองชีพ ลงนามวันที่ 1 เมษายน 2568 โดยไม่ระบุระยะเวลา และไม่มีฝ่ายใดยื่นข้อเรียกร้องใหม่

ระยะเวลาเมื่อไม่กำหนด	**1 ปี**
ครบกำหนดครั้งแรก	**31 มี.ค. 2569**
ไม่มีข้อเรียกร้องใหม่	**ต่ออีก 1 ปี**

ผล: ข้อตกลงมีผลต่อถึง 31 มีนาคม 2570 นายจ้างลดโบนัสฝ่ายเดียวระหว่างนี้ไม่ได้

กรณี 2: ออกนโยบายใหม่ระหว่างข้อตกลงมีผล

ข้อตกลงกำหนดค่ากะ 100 บาทต่อกะ บริษัทออกนโยบายใหม่ลดเหลือ 80 บาท

ข้อตกลงยังมีผล	**ใช่**
นโยบายใหม่เป็นคุณยิ่งกว่า	**ไม่**

ผล: นโยบายนั้นขัดข้อตกลงและใช้บังคับไม่ได้ ต้องจ่าย 100 บาทจนกว่าจะมีข้อตกลงใหม่

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ตกลงกันได้	หลังตกลง	ระหว่างมีผล	ใกล้หมดอายุ
ทำเป็นหนังสือและลงนามโดยผู้มีอำนาจ	ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบและจดทะเบียนภายในกำหนด	ตรวจนโยบายใหม่ไม่ให้ขัด	ตัดสินใจยื่นข้อเรียกร้อง มิฉะนั้นต่ออายุ 1 ปี

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ไม่มีข้อตกลง = ไม่มีสภาพการจ้างร่วม	ให้ถือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลง
ข้อตกลงหมดอายุแล้วสิ้นผลทันที	ไม่มีข้อเรียกร้องใหม่ ต่ออายุคราวละ 1 ปี
นายจ้างแก้ข้อตกลงฝ่ายเดียวได้	เปลี่ยนได้เฉพาะที่เป็นคุณยิ่งกว่า

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ทำทะเบียนข้อตกลงพร้อมวันหมดอายุและต่ออายุ
- ☐ เก็บหลักฐานการปิดประกาศและจดทะเบียน
- ☐ ตรวจนโยบายใหม่กับข้อตกลงที่มีผล
- ☐ วางแผนเจรจาก่อนครบกำหนด

ลูกจ้าง

- ☐ ขอดูข้อตกลงฉบับที่มีผล
- ☐ ตรวจวันหมดอายุและการต่ออายุ
- ☐ แจ้งตัวแทนหรือสหภาพเมื่อนโยบายขัดข้อตกลง

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงนาม
- ☐ ทะเบียนข้อตกลงและกำหนดต่ออายุ
- ☐ หลักฐานการจดทะเบียนและปิดประกาศ
- ☐ บันทึกการเจรจา

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างกี่คนขึ้นไปต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(ก) 10 คน (ข) 20 คน (ค) 50 คน

2. ข้อตกลงที่ไม่ระบุระยะเวลามีผลกี่ปี

(ก) 1 ปี (ข) 2 ปี (ค) 3 ปี

3. ระหว่างข้อตกลงมีผล นายจ้างเปลี่ยนเงื่อนไขอะไรได้

(ก) อะไรก็ได้ (ข) เฉพาะที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (ค) ไม่ได้เลย

เฉลย: 1(ข) พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 10 กำหนด 20 คนขึ้นไป · 2(ก) มาตรา 12 ให้มีผล 1 ปี · 3(ข) มาตรา 20 ห้ามขัดข้อตกลง เว้นแต่เป็นคุณยิ่งกว่า

บันทึก

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