HR-LAB · การเริ่มต้นและสภาพการจ้าง

สภาพการจ้าง

"สภาพการจ้าง" ครอบคลุมอะไร มาจากแหล่งใดได้บ้าง และเมื่อไรสิ่งที่บริษัททำต่อเนื่องหลายปีกลายเป็นสิทธิที่ลดลงเองไม่ได้

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

สวัสดิการหรือแนวปฏิบัตินี้เป็น "สภาพการจ้าง" แล้วหรือยัง ถ้าบริษัทจะยกเลิกต้องทำอย่างไร

คำตอบสั้น

สภาพการจ้างหมายถึงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน วันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นที่เกี่ยวกับการจ้าง อาจมาจากสัญญา ข้อบังคับ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือแนวปฏิบัติที่ทำต่อเนื่องจนเป็นที่คาดหมาย ถ้าเป็นสภาพการจ้างแล้ว การเปลี่ยนที่ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ต้องได้รับความยินยอมหรือผ่านกระบวนการข้อเรียกร้อง

ม.5	4	เป็นคุณ	ยินยอม
นิยาม	**แหล่งที่มา**	**เปลี่ยนได้**	**เมื่อเสียประโยชน์**
พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์	สัญญา · ข้อบังคับ · ข้อตกลง · แนวปฏิบัติ	การเปลี่ยนที่ดีกว่าเดิมทำได้	ลดสิทธิต้องได้ความยินยอม

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

นิยามสภาพการจ้าง | สัญญาและข้อบังคับ | ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง | แนวปฏิบัติที่ทำต่อเนื่อง | การเปลี่ยนที่เป็นคุณและไม่เป็นคุณ

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นิยาม "สภาพการจ้าง" และมาตรา 10–20; สัญญาจ้าง/ข้อบังคับ/ข้อตกลง/แนวปฏิบัติ; แนวฎีกา

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. สภาพการจ้างรวมเงื่อนไขการจ้าง การทำงาน วันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง และประโยชน์อื่น (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ม.5)
2. เกิดได้จากสัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือแนวปฏิบัติ
3. แนวปฏิบัติจะเป็นสิทธิเมื่อทำต่อเนื่อง แน่นอน และเป็นที่คาดหมาย ไม่ใช่ดุลพินิจรายครั้ง
4. การเปลี่ยนที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างทำได้ ส่วนที่ทำให้เสียประโยชน์ต้องได้ความยินยอมหรือผ่านกระบวนการข้อเรียกร้อง
5. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลอยู่ นายจ้างจะเปลี่ยนให้ขัดไม่ได้ เว้นแต่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**เรื่องนี้เกี่ยวกับการจ้าง การทำงาน เวลา ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือการเลิกจ้างหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	เป็นการบริหารงานทั่วไป ไม่ใช่สภาพการจ้าง
2	**มาจากเอกสาร หรือทำต่อเนื่อง แน่นอน จนเป็นที่คาดหมายหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	อาจเป็นดุลพินิจรายครั้ง ต้องดูข้อเท็จจริงประกอบ
3	**การเปลี่ยนแปลงทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์หรือไม่**	ต้องได้รับความยินยอมหรือผ่านกระบวนการข้อเรียกร้อง	เปลี่ยนได้ เพราะเป็นคุณแก่ลูกจ้าง

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: โบนัสสูตรคงที่ 5 ปี

ประกาศนโยบายจ่ายโบนัส 1 เดือนทุกปีโดยไม่ผูกกับผลประกอบการมา 5 ปี ปีนี้บริษัทจะลดเหลือครึ่งเดือนโดยประกาศฝ่ายเดียว

มีเอกสารนโยบาย	**มี**
จ่ายต่อเนื่องแน่นอน	**5 ปี**
การเปลี่ยนทำให้เสียประโยชน์	**ใช่**

ผล: มีแนวโน้มเป็นสภาพการจ้าง การลดต้องได้รับความยินยอมหรือผ่านกระบวนการข้อเรียกร้อง

กรณี 2: รถรับส่งพนักงาน

บริษัทให้รถรับส่งพนักงานมา 3 ปี โดยประกาศชัดว่าเป็นบริการชั่วคราวระหว่างก่อสร้างถนน และขอสงวนสิทธิยกเลิกเมื่อถนนเสร็จ

ประกาศเงื่อนไขชั่วคราวชัดเจน	**ใช่**
เหตุของการให้หมดไป	**ถนนเสร็จ**

ผล: มีน้ำหนักว่าเป็นการให้ตามดุลพินิจที่มีเงื่อนไข ยกเลิกได้เมื่อเหตุหมดไป แต่ควรแจ้งล่วงหน้าและรับฟังผลกระทบ

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

เมื่อให้สวัสดิการใหม่	**ก่อนเปลี่ยนแปลง**	**ถ้าเป็นสภาพการจ้าง**	**หลังตกลง**
ระบุเงื่อนไข ระยะเวลา และสิทธิยกเลิกให้ชัด	ตรวจแหล่งที่มาและประวัติการให้	ขอความยินยอมหรือเข้ากระบวนการข้อเรียกร้อง	บันทึกและสื่อสารวันที่มีผล

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
บริษัทเปลี่ยนนโยบายได้ตลอดเวลา	ถ้าเป็นสภาพการจ้างแล้ว การลดสิทธิต้องได้ความยินยอม
ทุกอย่างที่ทำซ้ำกลายเป็นสิทธิ	ต้องต่อเนื่อง แน่นอน และเป็นที่คาดหมาย
สภาพการจ้างมีแค่ในสัญญา	มาจากข้อบังคับ ข้อตกลง หรือแนวปฏิบัติได้ด้วย

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ทำทะเบียนสวัสดิการพร้อมแหล่งที่มาและเงื่อนไข
- ☐ ระบุว่าเป็นดุลพินิจหรือสิทธิประจำเมื่อเริ่มให้
- ☐ ประเมินผลกระทบก่อนเปลี่ยนแปลง
- ☐ เก็บความยินยอมหรือข้อตกลงเมื่อเปลี่ยน

ลูกจ้าง

- ☐ เก็บประกาศและหลักฐานการได้รับประโยชน์
- ☐ อ่านเงื่อนไขก่อนลงชื่อยินยอม
- ☐ ใช้ช่องทางร้องทุกข์หรือข้อเรียกร้องเมื่อถูกลดสิทธิ

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ สัญญาจ้างและข้อบังคับ
- ☐ ประกาศสวัสดิการและประวัติการจ่าย
- ☐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ☐ บันทึกการเปลี่ยนแปลงและความยินยอม

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. ข้อใดไม่ใช่แหล่งที่มาของสภาพการจ้าง

(ก) ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ข) แนวปฏิบัติที่ทำต่อเนื่อง (ค) ความเห็นส่วนตัวของหัวหน้า

2. บริษัทเพิ่มค่าครองชีพให้ทุกคน ต้องขอความยินยอมหรือไม่

(ก) ต้อง (ข) ไม่ต้อง เพราะเป็นคุณ (ค) ต้องจดทะเบียนก่อน

3. ลดโบนัสสูตรคงที่ที่จ่ายมา 5 ปี ต้องทำอย่างไร

(ก) ประกาศฝ่ายเดียว (ข) ความยินยอมหรือกระบวนการข้อเรียกร้อง (ค) ไม่ต้องทำอะไร

เฉลย: 1(ค) สภาพการจ้างมาจากสัญญา ข้อบังคับ ข้อตกลง หรือแนวปฏิบัติ · 2(ข) การเปลี่ยนที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างทำได้ · 3(ข) เป็นการเปลี่ยนที่ทำให้เสียประโยชน์ของสิ่งที่น่าจะเป็นสภาพการจ้าง

บันทึก

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