

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12710/2555

นางภัทรธิดา แก้วดีโจทก์ สหกรณ์ออมทรัพย์ รพช.จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

ย่อ / หลักกฎหมาย

ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ.2544 กำหนดโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ และเป็นระเบียบที่จำเลยในฐานะนายจ้างประกาศใช้บังคับเอง มิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่ปี 2545 จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย หากจำเลยประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกระเบียบในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 เมื่อปรากฏว่าจำเลยได้มีระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547 ให้ยกเลิกความในข้อ 7 ของระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ.2544 แล้วใช้ข้อความใหม่แทน เป็นเหตุให้ขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการเปลี่ยนแปลงจากที่เคยมีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนรวม 40 ขั้น ขั้นต่ำสุด 8,360 บาท และขั้นสูงสุด 54,454 บาท เป็นอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนรวม 38 ขั้น ขั้นต่ำสุด 8,620 บาท และขั้นสูงสุด 51,270 บาท จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำให้ขึ้นเงินเดือนลดลงจากเดิมที่เคยมี 40 ขั้น เหลือเพียง 38 ขั้น แม้ว่าในแต่ละขึ้นเงินเดือนตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 38 ขึ้นเงินเดือนที่กำหนดขึ้นใหม่จะมีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนต่อขั้นที่สูงขึ้นอันเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง แต่เมื่อลดขึ้นเงินเดือนเหลือเพียง 38 ขั้น เป็นเหตุให้ขึ้นเงินเดือนที่ 38.5 ถึงขึ้นเงินเดือนที่ 40 ซึ่งมีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนที่สูงกว่าขึ้นเงินเดือนสุดท้ายขั้นที่ 38 ตามระเบียบที่แก้ไขใหม่ไม่มีอยู่อีกต่อไป การเปลี่ยนแปลงเฉพาะในส่วนดังกล่าวไม่เป็นคุณต่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างในตำแหน่งผู้จัดการ เมื่อโจทก์ไม่ได้ให้ความยินยอมและจำเลยไม่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามมาตรา 13 ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547 และบัญชีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด พ.ศ.2547 ที่กำหนดขึ้นเงินเดือนเพียง 38 ขั้น จึงไม่ถูกต้อง จำเลยต้องกำหนดขึ้นเงินเดือนและอัตราค่าจ้าง/เงินเดือน สำหรับตำแหน่งผู้จัดการนับแต่ขั้นที่ 38.5 ขึ้นไปเพิ่มเติมให้ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ.2544 ต่อไป การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลกระทบต่อโจทก์ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการและต้องรับเงินเดือนตามอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนที่จำเลยกำหนดขึ้น แม้จะเป็นขึ้นเงินเดือนที่โจทก์ยังไม่ได้รับจริง โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องจำเลยได้

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้พิพากษายกเลิกระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547 ข้อ 7 (2.5) และปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี 2549 ตามระเบียบ

ว่าด้วยเจ้าหน้าทีและสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ.2544 ขั้นที่ 40 เป็นเงินเดือน 54,454 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2549 เป็นต้นไปแก้โจทก์ให้จำเลยปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดตามระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าทีและสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ.2544 ขึ้นอีกร้อยละสามเป็นเงิน 56,087 บาท จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงรับฟังว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2511 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิก โดยวิธีช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใช้ข้อบังคับซึ่งจดทะเบียนตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน 2544 แทนข้อบังคับฉบับเดิม ดำเนินกิจการโดยคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ตามข้อบังคับ ข้อ 61 คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ชุดที่ 32 ประจำปี 2548 มี 15 คน โจทก์เข้าทำงานตำแหน่งผู้จัดการตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม 2527 ได้ทำหนังสือสัญญาจ้าง ได้ค่าจ้างเริ่มต้นเพียงเดือนละ 3,900 บาท ระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าทีและสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ.2544 จำเลยได้กำหนดบัญชีค่าจ้าง/เงินเดือนไว้ จากบัญชีดังกล่าวตำแหน่งผู้จัดการจะมีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือน รวม 40 ขั้น ขั้นต่ำสุด 8,360 บาท และขั้นสูงสุด 54,454 บาท ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด ได้วางแนวทางเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สมาชิก โดยมีตารางเปรียบเทียบบัญชีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ รวม 3 บัญชี คือบัญชี 7 (1) กับบัญชี 8 (1) บัญชี 7 (2) กับบัญชี 8 (2) และบัญชี 7 (3) กับบัญชี 8 (3) เพื่อให้สหกรณ์ออมทรัพย์ที่เป็นสมาชิกปรับปรุงบัญชีค่าจ้าง/เงินเดือนให้เหมาะสม จำเลยเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ซึ่งเป็นสมาชิกของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด ได้เรียกประชุมคณะกรรมการดำเนินการเพื่อปรับปรุงบัญชีค่าจ้าง/เงินเดือนขึ้น ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการของจำเลยครั้งที่ 6/2547 มีมติให้ใช้บัญชี 8 (2) แทนบัญชีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนเดิม จึงได้ออกระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าทีและสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547 กำหนดบัญชีค่าจ้าง/เงินเดือนของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2547 ขึ้น โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไปบัญชีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือน ได้ผ่านความเห็นชอบจากนายทะเบียนสหกรณ์ออมทรัพย์แล้ว แต่ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์พื้นที่ 1 ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์มีข้อสังเกตว่า บัญชีค่าจ้าง/เงินเดือน พ.ศ.2547 ตำแหน่งผู้จัดการ ขั้นสูงสุดต่ำกว่าบัญชีค่าจ้าง/เงินเดือน พ.ศ.2544 เดิม จากบัญชีใหม่ตำแหน่งผู้จัดการจะมีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนรวม 38 ขั้น ขั้นต่ำสุด 8,620 บาท และขั้นสูงสุด 51,270 บาท ขณะที่ปรับใช้บัญชีใหม่โจทก์ได้รับค่าจ้างเงินเดือนตามบัญชีเดิมในอัตรา 47,570 บาท เมื่อปรับเป็นบัญชีใหม่โจทก์จะได้ค่าจ้าง/เงินเดือน 49,000 บาท เป็นผลให้รับเงินเพิ่มขึ้น 1,430 บาทต่อเดือน เจ้าหน้าที่ทุกคนต่างก็ได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกคน โจทก์ไม่พอใจเพราะอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนสำหรับผู้จัดการตามบัญชีใหม่ขั้นสูงสุดจำนวนเงินน้อยกว่าบัญชีเดิม จึงมีหนังสือขอความเป็นธรรมต่อประธานกรรมการจำเลยและอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1 มีความเห็นว่า บัญชีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือน พ.ศ.2547 ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 นับแต่ พ.ศ.2545 สมาชิกของจำเลยมีจำนวนลดน้อยลงและผลประกอบการของจำเลยลดน้อยลงตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา โจทก์อุทธรณ์ว่า การที่จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าทีและสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ.2544 ข้อ 7 (2.5) ที่กำหนดอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนผู้จัดการขั้นสูงสุด 54,454 บาท เป็น 51,270 บาท ตามระเบียบ

ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547 เป็นการแก้ไขที่ไม่เป็นคุณและลดสิทธิประโยชน์ของโจทก์ และยังทำให้โจทก์ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี 2549 เนื่องจากขั้นเงินเดือนเต็ม การแก้ไขระเบียบจำเลยไม่ได้ทำให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 เห็นว่า ตามระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ.2544 เป็นระเบียบที่กำหนดโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์เพื่อใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของจำเลย และเป็นระเบียบที่จำเลยในฐานะนายจ้างประกาศใช้บังคับเอง มิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่ปี 2545 จึงถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย หากจำเลยประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกระเบียบในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือมิฉะนั้นจำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกัน หรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ต่อไป เมื่อปรากฏว่าจำเลยได้มีระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547 ให้ยกเลิกความในข้อ 7 ของระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ.2544 แล้วใช้ข้อความใหม่แทนเป็นเหตุให้ขั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการเปลี่ยนแปลงจากที่เคยมีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนรวม 40 ขั้น ขั้นต่ำสุด 8,360 บาท และขั้นสูงสุด 54,454 บาท เป็นอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนรวม 38 ขั้น ขั้นต่ำสุด 8,620 บาท และขั้นสูงสุด 51,270 บาท จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำให้ขั้นเงินเดือนลดลงจากเดิมที่เคยมี 40 ขั้น เหลือเพียง 38 ขั้น แม้ว่าในแต่ละขั้นเงินเดือนตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 38 เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วขั้นเงินเดือนที่กำหนดขึ้นใหม่จะมีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนต่อขั้นที่สูงขึ้นในส่วนนี้เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจึงชอบแล้ว แต่เมื่อลดขั้นเงินเดือนเหลือเพียง 38 ขั้น เป็นเหตุให้ขั้นเงินเดือนที่ 38.5 ถึงขั้นเงินเดือนที่ 40 ซึ่งมีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนที่สูงกว่าขั้นเงินเดือนสุดท้ายขั้นที่ 38 ตามระเบียบที่แก้ไขใหม่ไม่มีอยู่อีกต่อไป จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเฉพาะในส่วนที่ไม่เป็นคุณต่อโจทก์ เมื่อโจทก์ไม่ได้ให้ความยินยอมและจำเลยไม่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ก่อนเช่นนี้ ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547 และบัญชีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด พ.ศ.2547 ที่กำหนดขั้นเงินเดือนเพียง 38 ขั้น จึงไม่ถูกต้อง จำเลยจึงต้องกำหนดขั้นเงินเดือนและอัตราค่าจ้าง/เงินเดือน สำหรับตำแหน่งผู้จัดการนับแต่ขั้นที่ 38.5 ขึ้นไปเพิ่มเติมให้ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ พ.ศ.2544 ต่อไป การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลกระทบต่อโจทก์ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการและต้องรับเงินเดือนตามอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนที่จำเลยกำหนดขึ้น แม้จะเป็นขั้นเงินเดือนที่โจทก์ยังไม่ได้รับจริง โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องจำเลยได้ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์โจทก์ฟังขึ้นบางส่วน พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยกำหนดขั้นเงินเดือนและอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนตามระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547 และบัญชีอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด พ.ศ.2547 ตั้งแต่ขั้นที่ 38.5 ขึ้นไปให้ไม่น้อยกว่าที่เคย

กำหนดไว้ในระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของ
สหกรณ์ พ.ศ.2544 นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

องค์คณะ

สุนทร ทรงฤกษ์ · ชัยวัฒน์ เวียงธีรวัฒน์ · อนันต์ ชุมวิสูตร

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/12710/2555>