

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 19140-19173/2557

นางวรรณิกา ชาริชัย กับพวกโจทก์ บริษัทโจโฮคุ (ประเทศไทย) จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.วิ.พ. มาตรา 142, ป.วิ.พ. มาตรา 246, ป.พ.พ. มาตรา 224, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 98, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 103, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

ย่อ / หลักกฎหมาย

จำเลยกับลูกจ้างของจำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549 (ฉบับเดิม) ว่ากรณีที่รัฐบาลประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำเลยตกลงปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนตามผลต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ต่อมาวันที่ 6 เมษายน 2555 จำเลยกับสหภาพแรงงานของลูกจ้างโดยประธานและกรรมการสหภาพแรงงานประชุมและตกลงเป็นหนังสือว่าให้จำเลยแบ่งทยอยปรับขึ้นค่าจ้างเป็น 3 ช่วง แทนที่จะปรับขึ้นค่าจ้างให้คราวเดียวตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิม ย่อมไม่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก และกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนใหญ่ เมื่อสหภาพแรงงานกระทำไปโดยไม่ได้แจ้งให้สมาชิกทราบ และไม่ได้เรียกประชุมสมาชิกก่อน ซึ่งโจทก์ทั้งสามสืบสืบไม่เห็นด้วย ไม่ปรากฏว่าสหภาพแรงงานกระทำไปโดยมติที่ประชุมใหญ่และเป็นการกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนใหญ่ จึงเป็นการกระทำไปโดยไม่มีอำนาจ ฝ่าฝืนต่อ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 98 (1) และมาตรา 103 (2) ทั้งมิใช่กรณีที่จำเลยแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและดำเนินการตามขั้นตอนจนมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 19 จึงเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิมที่เกิดจากข้อเรียกร้องโดยไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตามมาตรา 20 ข้อตกลงดังกล่าวจึงไม่มีผลบังคับใช้ จำเลยต้องถือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิม เงินที่โจทก์ทั้งสามสืบสืบมีสิทธิที่จะได้รับเนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง ซึ่งโจทก์ทั้งสามสืบสืบไม่มีสิทธิได้รับดอกเบี้ยระหว่างผิณฑในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง

คำพิพากษา

แต่เป็นหนี้เงินที่คิดดอกเบี้ยระหว่างผิณฑได้ในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 224 วรรคหนึ่ง เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์แต่ละคนทวงถามจึงถือว่าจำเลยผิณฑนับแต่วันฟ้องของโจทก์แต่ละคน ปัญหานี้เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่แม้ไม่มีคู่ความอุทธรณ์ ศาลฎีกาก็มีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5) และมาตรา 246 ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31รายชื่อโจทก์ทั้งสามสืบสืบปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง เว้นแต่นางบุญเรือน โจทก์ที่ 13 ที่ถูกเป็นนางบุญเรือนหรือบุญเรือน โจทก์ที่ 13 นางสาวชฎาภรณ์ โจทก์ที่ 14 ที่ถูกเป็น นางสาวชฎาภรณ์ หรือชฎาภรณ์ โจทก์ที่ 14 คดีทั้งสามสืบสืบสำนวนนี้เดิมศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดี

เดียวกันกับคดีหมายเลขแดงที่ 711/2556, 712/2556 และ 713/2556 ของศาลแรงงานกลาง โดยให้เรียกโจทก์ทั้งสามสืบสืบสำนวนกับโจทก์ในคดีดังกล่าวเรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 37 แต่คดีที่รวมสำนวนดังกล่าวยุติไปแล้วโดยการถอนฟ้องและศาลแรงงานกลางมีคำสั่งจำหน่ายคดีเสียจากสารบบความ คงขึ้นมาสืบศาลฎีกาเฉพาะคดีทั้งสามสืบสืบสำนวนนี้ โจทก์ทั้งสามสืบสืบฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี แก่โจทก์ทั้งสามสืบสืบตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสามสืบสืบอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยว่าจ้างโจทก์ทั้งสามสืบสืบเข้าทำงานเป็นลูกจ้างขณะรัฐบาล (ที่ถูกเป็นคณะกรรมการค่าจ้าง) ได้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 300 บาท ในท้องที่จังหวัดสมุทรปราการซึ่งโจทก์ทั้งสามสืบสืบทำงานโดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 โจทก์ทั้งสามสืบสืบกับจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549 โดยมีได้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับไว้ ในเรื่องการปรับค่าจ้างว่า ในกรณีที่รัฐบาลมีประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำเลยตกลงปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนตามผลต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ต่อมาเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2555 จำเลยกับสหภาพแรงงานนิวโจโฮคุซึ่งเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างจำเลยได้ประชุมเกี่ยวกับเรื่องการปรับขึ้นค่าจ้างและได้ตกลงในเรื่องดังกล่าวเป็นหนังสือว่าจะปรับเพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นระบบขั้นบันได 3 ครั้ง สำหรับลูกจ้างที่เงินเดือนไม่ถึง 10,350 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 จะปรับเพิ่มให้วันละ 40 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2556 จะปรับเพิ่มให้วันละ 30 บาท โดยมีเงื่อนไขว่าปริมาณการทำงานต้องเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 12 เปอร์เซ็นต์ บวกลบ 1 เปอร์เซ็นต์ จะบวกลบ 1 บาท และจะพิจารณาว่าทำได้ตามที่กำหนดหรือไม่ในเดือนตุลาคม 2555 และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557 จะปรับเพิ่มให้วันละ 15 บาท ในส่วนลูกจ้างที่เงินเดือนตั้งแต่ 10,351 บาท ขึ้นไป ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 จะปรับเพิ่มให้วันละ 30 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 จะปรับเพิ่มให้วันละ 20 บาท โดยมีเงื่อนไขว่าปริมาณการทำงานต้องเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 12 เปอร์เซ็นต์ บวกลบ 1 เปอร์เซ็นต์ จะบวกลบ 1 บาท และจะพิจารณาว่าทำได้ตามที่กำหนดหรือไม่ในเดือนตุลาคม 2555 และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557 จะปรับเพิ่มให้วันละ 20 บาท และลูกจ้างทุกคนรวมโจทก์ทั้งสามสืบสืบได้รับการทยอยปรับค่าจ้างระบบขั้นบันไดตามที่ได้ตกลงเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2555 แล้วจนถึงปัจจุบัน แล้ววินิจฉัยว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549 มิได้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับไว้จึงมีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่เมื่อครบ 1 ปี มิได้มีการตกลงเจรจากันใหม่มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี เมื่อคณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่เป็นเงินวันละ 300 บาท ในท้องที่จังหวัดสมุทรปราการซึ่งโจทก์ทั้งสามสืบสืบทำงาน โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 จำเลยและสหภาพแรงงานนิวโจโฮคุโดยประธานและกรรมการสหภาพแรงงานซึ่งมีอำนาจกระทำการแทนลูกจ้างทุกคนได้ตกลงเป็นหนังสือฉบับลงวันที่ 6 เมษายน 2555 ว่า ให้ปรับเพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นระบบขั้นบันได ทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549 ไม่มีผลใช้บังคับ เมื่อลูกจ้างทุกคนรวมโจทก์ทั้งสามสืบสืบได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างตามข้อตกลงฉบับลงวันที่ 6 เมษายน 2555 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบันแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบ มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามสืบสืบว่า โจทก์ทั้งสามสืบสืบมีสิทธิได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างเพิ่มจากที่ได้รับการปรับขึ้นไปแล้วตามจำนวนที่ยังขาดอยู่ตามที่ระบุในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

หรือไม่ เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงคดีนี้ปรากฏตามที่ศาลแรงงานกลางฟังและที่คู่ความไม่ได้แย้งกันว่า ขณะคณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 300 บาท ในท้องที่ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งโจทก์ทั้งสามสืบสีทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลย โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 จำเลยกับลูกจ้างของจำเลยจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับ ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549 ว่า ในกรณีที่รัฐบาลมีประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำเลยตกลงปรับ ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนตามผลต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ โดย จัดทำขึ้นตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ต่อมาเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2555 จำเลยกับสหภาพแรงงานนิว โจโฮคุซึ่งเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างโดยประธานและกรรมการสหภาพแรงงานประชุมเกี่ยวกับการ ปรับขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างที่มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำดังกล่าว และได้ตกลงเป็น หนังสือว่า จำเลยไม่อาจปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราตามผลต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิม กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ที่มีจำนวนเป็นเงินวันละ 85 บาท ในคราวเดียวได้ จึงตกลงให้แบ่งทยอย ปรับขึ้นค่าจ้างในลักษณะขั้นบันได 3 ครั้ง ลูกจ้างจำเลยทุกคนรวมทั้งโจทก์ทั้งสามสืบสีได้รับการ ปรับขึ้นค่าจ้างตามข้อตกลงฉบับลงวันที่ 6 เมษายน 2555 แล้ว แต่การดำเนินการของ สหภาพแรงงานนิวโจโฮคุที่ไปประชุมตกลงกับจำเลยเรื่องการทยอยปรับขึ้นค่าจ้างนั้น ไม่ได้แจ้งแก่ สมาชิกทราบและไม่ได้เรียกประชุมสมาชิกก่อน ซึ่งต่อมาโจทก์ทั้งสามสืบสีไม่เห็นด้วย เมื่อ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 98 (1) และมาตรา 103 (2) กำหนดไว้ว่าการ ดำเนินการของสหภาพแรงงานต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งการ ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมจะกระทำการได้ก็แต่ โดยมติที่ประชุมใหญ่ การที่สหภาพแรงงานนิวโจโฮคุโดยประธานและกรรมการสหภาพแรงงานไป เจริญทำความตกลงกับจำเลยเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2555 แล้วยินยอมให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างปรับ ขึ้นค่าจ้างโดยแบ่งทยอยปรับขึ้นเป็น 3 ช่วง มิได้ปรับขึ้นให้ในคราวเดียวกัน ตามข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549 นั้น ถือไม่ได้ว่าเป็นประโยชน์แก่สมาชิก แต่ กระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม เมื่อไม่ปรากฏว่าสหภาพแรงงาน กระทำการไปโดยมติที่ประชุมใหญ่จึงเป็นการกระทำไปโดยไม่มีอำนาจฝ่าฝืนต่อบทกฎหมาย ดังกล่าว ทั้งมิใช่กรณีที่จำเลยได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและดำเนินการตามขั้นตอนจนมีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 ถึงมาตรา 19 แต่อย่างใด การที่จำเลยทยอยปรับขึ้นค่าจ้างให้โจทก์ทั้งสามสืบสีตามข้อตกลง ฉบับลงวันที่ 6 เมษายน 2555 ทำให้โจทก์ทั้งสามสืบสีไม่ได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างทันทีในคราวเดียว จึงเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องที่มีผลใช้บังคับอยู่ และทำให้โจทก์ทั้งสามสืบสีได้รับการปรับ ขึ้นค่าจ้างเป็นจำนวนน้อยกว่าอัตราตามที่กำหนดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมอันไม่ เป็นคุณตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 จึงไม่มีผลบังคับใช้ จำเลยต้อง ถือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมที่เกิดจากข้อเรียกร้องและมีผลใช้บังคับอยู่ขณะนั้นคือ ฉบับลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549 โดยต้องปรับขึ้นค่าจ้างเป็นจำนวนตามผลต่างของอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำเดิมคืออัตรารวันละ 215 บาท ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2553 กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่คืออัตรารวันละ 300 บาท ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2554 ซึ่งผลต่างเป็นจำนวนเงินวันละ 85 บาท และต้องปรับค่าจ้างให้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555

เมื่อจำเลยได้ปรับขึ้นค่าจ้างให้แกโจทก์ทั้งสามสืบสืบตามข้อตกลงฉบับลงวันที่ 6 เมษายน 2555 ซึ่งเป็นจำนวนน้อยกว่าตามจำนวนอัตราที่ระบุในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549 ดังนั้นจำเลยจึงต้องปรับขึ้นค่าจ้างให้โจทก์ทั้งสามสืบสืบเพิ่มจากที่ได้รับการปรับขึ้นไปแล้วตามจำนวนที่ยังขาดอยู่ตามที่ระบุในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 ถึงวันที่ 1 เมษายน 2556 ตามคำขอของโจทก์แต่ละคน ดังนั้นโจทก์ทั้งสามสืบสืบ จึงมีสิทธิได้รับเงินที่จะปรับขึ้นค่าจ้างดังกล่าว ทั้งนี้หากจำเลยจ่ายเงินที่จะปรับขึ้นค่าจ้างในช่วงดังกล่าว ตามข้อตกลงฉบับลงวันที่ 6 เมษายน 2555 ให้โจทก์ทั้งสามสืบสืบไปแล้วบางส่วนเท่าใด ก็ให้นำมาหักออกเท่านั้น ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามสืบสืบฟังขึ้น อนึ่ง สำหรับที่โจทก์ทั้งสามสืบสืบขอ ดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันผิดนัดนั้น เห็นว่า เงินที่โจทก์ทั้งสามสืบสืบมีสิทธิที่จะได้รับอันเนื่องมาจากการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เงินดังกล่าวยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้างที่จะมีสิทธิคิดดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง แต่เป็นหนี้เงินที่คิดดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดได้ในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง เท่านั้น และเมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์แต่ละคนทวงถามให้จำเลยจ่ายเงินที่จะได้จากการปรับอัตราค่าจ้างส่วนที่ขาดวันใด จึงต้องถือว่าจำเลยผิดนัดนับแต่วันฟ้องของโจทก์แต่ละคน ปัญหานี้เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ ศาลฎีกามีอำนาจหยิบยกขึ้นมาวินิจฉัยเองได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) และมาตรา 246 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31 พิพากษากลับ ให้จำเลยจ่ายเงินที่จะปรับขึ้นค่าจ้างในอัตราวันละ 85 บาท นับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 ถึงวันที่ 1 เมษายน 2556 แก่โจทก์ทั้งสามสืบสืบ หากจำเลยจ่ายเงินที่จะปรับขึ้นค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว ให้ไปแล้วบางส่วนเท่าใดก็นำมาหักออกเท่านั้น แล้วจ่ายส่วนที่ขาดแก่โจทก์แต่ละคน พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 2 พฤษภาคม 2556) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสามสืบสืบ

องค์คณะ

ธีระ เบญจศรีศรีโรจน์ · นิยุต สุภัทรพาหิรผล · เสรี เพศประเสริฐ

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) — deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/19140-19173/2557>