

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2078/2543

นางสาว บุญเทียม สำเนาทองโจทก์ บริษัท ไทยฟิลาเมนต์เท็กซ์ไทล์ จำกัดจำเลย

ย่อ / หลักกฎหมาย

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่มีข้อความระบุไว้โดยชัดแจ้งว่าการพิจารณาขึ้นค่าจ้างตาม ข้อตกลง ให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างใช้ดุลพินิจพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานลูกจ้างของจำเลย ตามสภาพความเป็นจริงได้ จำเลยจึงไม่มีอำนาจที่จะกระทำได้ และแม้ข้อตกลงจะใช้ถ้อยคำว่า "จะ ได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้ง" ก็ตาม ถ้อยคำดังกล่าวก็มีความหมายว่าจำเลยจะต้อง พิจารณาว่าลูกจ้างคนใดมีผลงานประเมินอย่างไร อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการขึ้นค่าจ้างหรือไม่ หาก อยู่ในเกณฑ์ ได้รับการขึ้นค่าจ้างค่าจ้างที่ปรับขึ้นเป็นจำนวนเท่าใดเท่านั้น มิใช่เป็นการให้อำนาจแก่ จำเลยที่จะใช้ดุลพินิจพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นเดือนละ 102 บาท นับแต่วันที่ 21 มิถุนายน 2541 เป็นต้นไป และให้จ่ายเงินค่าจ้างส่วนที่ขาดไปของเดือนกรกฎาคม 2541 จำนวน 102 บาท แก่โจทก์ จำเลยให้การว่า จำเลยประสบภาวะปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ขาดเงินทุนหมุนเวียนต้อง ลดต้นทุนและลดจำนวนพนักงานลง จึงพิจารณาไม่ขึ้นค่าจ้างแก่โจทก์และผลการประเมินผลงาน ของโจทก์มีได้อยู่ในระดับเกรดซี ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยปรับเงินค่าจ้าง เพิ่มขึ้นอีกเดือนละ 102 บาท นับแต่วันที่ 21 มิถุนายน 2541 เป็นต้นไปแก่โจทก์ และให้จำเลยจ่าย ค่าจ้างส่วนที่ยังขาดประจำเดือนกรกฎาคม 2541 จำนวน 102 บาท แก่โจทก์ด้วยจำเลยอุทธรณ์ต่อ ศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "มีปัญหาคือต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า ประมวลระเบียบข้อบังคับพนักงานของจำเลย ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสาร หมายเลข 1 นั้น ให้อำนาจจำเลยเป็นผู้ใช้ดุลพินิจในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานของ จำเลยตามสภาพความเป็นจริง กล่าวคือเมื่อจำเลยประสบภาวะปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดทุน ขาดสภาพคล่อง จำเลยมีสิทธิที่จะไม่พิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานของจำเลยรวมทั้งโจทก์ได้ หรือไม่ เห็นว่า ประมวลระเบียบข้อบังคับพนักงานของจำเลย ตามหนังสือแสดงการยอมรับเอกสาร หมายเลข 1 ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยและลูกจ้างของจำเลยได้กำหนด ระเบียบการขึ้นค่าจ้างไว้ในข้อที่ 6 โดยระบุว่า 6.1 การขึ้นค่าจ้างตามเวลาที่กำหนดพนักงานตั้งแต่ ระดับหัวหน้าผู้ควบคุมงาน (CHIEF FOREMAN) ลงมาจะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้ง คือ ในวันที่ 21 มิถุนายนและวันที่ 21 ธันวาคม ของทุกปี แต่ต้องเป็นผู้ที่ทำงานติดต่อกันมาแล้ว ครบ 6 เดือนขึ้นไปข้อตกลงดังกล่าวนี้เป็นข้อตกลงที่จำเลยและสหภาพแรงงานไทยฟิลาเมนต์เท็กซ์ ไทล์ได้ร่วมกันพิจารณาและตกลงร่วมกัน จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั้งสองฝ่ายคือ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดฉะนั้นเมื่อข้อตกลงไม่มีข้อความระบุไว้ โดยชัดแจ้งว่า การพิจารณาขึ้นค่าจ้างตามข้อตกลงในข้อ 6.1 นี้ให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างใช้ดุลพินิจ พิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานลูกจ้างของจำเลยตามสภาพความเป็นจริงได้จำเลยก็ไม่มีอำนาจ ที่จะกระทำได้ และแม้ว่าข้อตกลงจะใช้ถ้อยคำว่า "จะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้ง" ก็ตาม ถ้อยคำดังกล่าวก็มีความหมายว่าจำเลยจะต้องพิจารณาว่าลูกจ้างคนใดมีผลงานประเมิน

อย่างไร อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการขึ้นค่าจ้างหรือไม่ หากอยู่ในเกณฑ์ได้รับการขึ้นค่าจ้าง ค่าจ้างที่ปรับขึ้นเป็นจำนวนเท่าใดเท่านั้นมิใช่เป็นการให้อำนาจแก่จำเลยที่จะใช้ดุลพินิจพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ก็ได้ตามที่จำเลยอ้าง หากในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลใช้บังคับอยู่นั้น จำเลยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ กิจกรรมขาดทุนและจำเลยต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อนเมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าจำเลยได้แจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยจึงต้องปฏิบัติตามประมวลระเบียบข้อบังคับพนักงานจำเลยตามเอกสารหมายเลข 1 คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น"พิพากษายืน

องค์คณะ

ปัญญา สุทธิปดี · สละ เทศร่ำพรรณ · พูนศักดิ์ จงกลนี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/2078/2543>