

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2960/2565

นางสาว จ.โจทก์ มหาวิทยาลัย ห.จำเลย

ย่อ / หลักกฎหมาย

การปรับโครงสร้างเงินเดือนของจำเลยก็ดี การย้ายโจทก์ให้ไปทำงานในตำแหน่งอื่นก็ดี เป็นอำนาจการบริหารจัดการของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างที่มีอำนาจกระทำได้ แต่ต้องไม่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายหรือเสียเปรียบ โจทก์เริ่มเข้าทำงานตำแหน่งบรรณารักษ์ ระดับ 4 วุฒิการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ ขณะที่จำเลยเปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือนปี 2551 โจทก์ทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ 4 สังกัดแผนกบำรุงรักษาสวน กองอาคารสถานที่ ถูกปรับให้อยู่ในตำแหน่งเดิมคือเจ้าหน้าที่ธุรการกองอาคารสถานที่ แต่ปรับลดระดับให้อยู่ในโครงสร้างเงินเดือนระดับ 2 ซึ่งคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับ 2 นั้น ต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือมัธยมมีประสบการณ์ ฐานเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ คือ 7,700 บาท เงินเดือนขั้นสูงสุด 17,600 บาท และขณะจำเลยปรับโจทก์ให้อยู่ในระดับ 2 โจทก์ได้รับเงินเดือน เดือนละ 22,960 บาท สูงกว่าเพดานเงินเดือนของโครงสร้างเงินเดือนระดับ 2 (ใหม่) การที่จำเลยย้ายโจทก์ไปทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ กองอาคารสถานที่ เมื่อจำเลยปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน จำเลยตีค่างานดังกล่าวอยู่ในระดับ 2 แล้วจำเลยปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่ โดยให้โจทก์อยู่ในระดับ 2 โดยโครงสร้างเงินเดือนของโจทก์เกินเพดานระดับ 2 ถึง 5,360 บาท แม้จำเลยจะมีได้ปรับลดเงินเดือนของโจทก์หรือทำให้เงินเดือนของโจทก์ลดลง แต่ย่อมเห็นได้อย่างชัดเจนว่าทำให้โจทก์ไม่มีโอกาสได้ปรับขึ้นเงินเดือนในอนาคตอย่างแน่แท้ เว้นแต่จำเลยจะปรับฐานเงินเดือนขั้นสูงสุดให้สูงกว่าเงินเดือนที่โจทก์ได้รับอยู่ ทั้งที่จำเลยสามารถที่จะปรับย้ายโจทก์ให้ไปทำงานอยู่ในแท่งค่างานที่ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีเท่ากับระดับตำแหน่งที่รับโจทก์เข้ามาทำงานได้ แต่จำเลยมิได้กระทำ การปรับโครงสร้างเงินเดือนของจำเลยย่อมทำให้โจทก์เสียเปรียบและได้รับความเสียหายจากการขาดโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ปัญหาว่าโจทก์ได้รับความเสียหายจากการกระทำของจำเลยเพียงใด เป็นปัญหาข้อเท็จจริง ศาลฎีกาไม่มีอำนาจวินิจฉัย จึงต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยในปัญหาข้างต้นประกอบข้อเท็จจริงที่ยูติต่อไป

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินเดือนส่วนที่โจทก์ไม่ได้รับการปรับเพิ่ม 1,104,431.29 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว ในระหว่างเวลาผิดนัดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ โดยดอกเบี้ยผิดนัดคิดถึงวันฟ้องเป็นเงิน 625,805.95 บาท จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายืน โจทก์ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังและข้อเท็จจริงที่ไม่มีคู่ความฝ่ายใดโต้แย้งกันได้ความว่า จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2537 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งบรรณารักษ์ ระดับ 4 ประจำสำนักหอสมุดกลาง โดยใช้วุฒิการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ ต่อมาวันที่ 14 ธันวาคม 2548 ถึงวันที่ 11 กันยายน 2549 จำเลยย้ายโจทก์ไปทำงานตำแหน่งบรรณารักษ์ 4 สังกัดฝ่ายบริหาร วันที่ 12

กันยายน 2549 ถึงวันที่ 2 สิงหาคม 2552 จำเลยย้ายโจทก์ไปทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ 4 สังกัดแผนกบำรุงรักษาสวน กองอาคารสถานที่ โดยในปี 2550 โจทก์ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ทำให้เงินเดือนอยู่ในสถานะเกินเพดาน ในปีการศึกษา 2551 จำเลยเปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือนจากโครงสร้างจำแนกตามระดับเป็นโครงสร้างเงินเดือนตามค่างาน ซึ่งตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ กองอาคารสถานที่อยู่ในโครงสร้างเงินเดือนระดับ 2 และเงินเดือนของโจทก์อยู่ในสถานะเกินเพดานเช่นเดิมตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2552 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2553 จำเลยย้ายโจทก์ให้ไปช่วยงานที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งปีการศึกษา 2553 จำเลยปรับเปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือนเป็น 10 ระดับ โดยกรณีของโจทก์กำหนดอยู่ในกระบอกเงินเดือนระดับ 2 และเงินเดือนของโจทก์อยู่ในสถานะเกินเพดานเช่นเดิม วันที่ 1 กันยายน 2553 ถึงวันที่ 2 กันยายน 2555 โจทก์ทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ช่วยงานบัณฑิตวิทยาลัย และตั้งแต่วันที่ 3 กันยายน 2555 เป็นต้นไป จำเลยย้ายโจทก์กลับไปต้นสังกัดคือให้ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ กองอาคารสถานที่ โจทก์ได้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย ห. จำเลยจึงได้ปรับระดับตำแหน่งงานของโจทก์เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ 4 เช่นเดิม โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 14 กันยายน 2558 เป็นต้นไป ทำให้โจทก์ได้รับการปรับเงินเดือนขึ้นจากเดิมเดือนละ 24,380 บาท เป็นเดือนละ 31,250 บาท และต่อมาจำเลยได้นำเงินจำนวน 531,678 บาท ไปวางต่อสำนักงานวางทรัพย์ สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร 1 โดยคำนวณจากอัตราเงินเดือนโจทก์ทำงานอยู่ในระดับ 4 ตามที่โจทก์ร้องเรียนนับแต่วันที่มีการปรับโครงสร้างเงินเดือนในปี 2551 เป็นต้นไป แต่โจทก์ไม่ยอมรับเงินเดือนดังกล่าวเนื่องจากโจทก์เห็นว่าจำเลยคำนวณการปรับขึ้นเงินเดือนให้โจทก์ไม่ถูกต้อง โดยโจทก์เห็นว่าที่ถูกต้องนั้นโจทก์ควรได้รับเงินเดือนส่วนต่างปรับขึ้นเป็นร้อยละ 6 ทุกปีการศึกษาเพราะก่อนปี 2551 โจทก์อ้างว่าโจทก์เคยได้รับการปรับอัตราเงินเดือนขึ้นตลอดมา เมื่อคำนวณเงินส่วนต่างที่โจทก์ควรได้รับการปรับขึ้นในอัตราดังกล่าวตั้งแต่ปี 2551 ถึงเดือนตุลาคม 2561 ขณะยื่นฟ้องคดีเป็นเงิน 1,104,431.29 บาท แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งบรรณารักษ์ 4 ต่อมาจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ไปทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ 4 สังกัดแผนกบำรุงรักษาสวน กองอาคารสถานที่ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมตามคำสั่งและข้อบังคับของจำเลย ซึ่งโจทก์ไม่ได้โต้แย้งคัดค้านและไม่ได้ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ดังนั้นในขณะที่จำเลยปรับโครงสร้างเงินเดือนปี 2551 ตำแหน่งของโจทก์คือเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ 4 สังกัดแผนกบำรุงรักษาสวน กองอาคารสถานที่ ซึ่งการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนเป็นการพิจารณาจากค่างาน ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้พิจารณาจากวุฒิการศึกษา ทั้งจำเลยไม่ได้ปรับลดเงินเดือนของโจทก์ และข้อเท็จจริงฟังไม่ได้ว่าการปรับระดับของโจทก์ จำเลยเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ ส่วนที่โจทก์เรียกเงินเพิ่มร้อยละ 6 ของทุกปีการศึกษา ก็ฟังไม่ได้ว่าก่อนปีการศึกษา 2551 จำเลยปรับเพิ่มเงินเดือนร้อยละ 6 ทุกปี และพนักงานจะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามโครงสร้างใหม่ต้องเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและโครงสร้างของการปรับเงินเดือนของจำเลย ไม่ได้ปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราเท่ากันทุกคนและมีได้ปรับขึ้นในอัตราเท่ากันทุกปี โดยสภามหาวิทยาลัยจะพิจารณาจากผลประกอบการหรือรายได้ในแต่ละปีด้วย เมื่อโจทก์มีอัตราเงินเดือนเกินเพดานเงินเดือนระดับ 2 จึงไม่สามารถปรับเงินเดือนให้โจทก์ได้ โจทก์ไม่ได้รับความเสียหายจากการปรับโครงสร้างเงินเดือนของจำเลย ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า โจทก์อุทธรณ์ว่าพยานหลักฐานของโจทก์ในปัญหาว่า

โจทก์ควรได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราร้อยละ 6 ตามที่โจทก์เรียกร้องมานั้นเพียงพอที่จะรับฟังตามที่โจทก์กล่าวอ้างแล้ว เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ส่วนอุทธรณ์ของโจทก์ที่ว่า การปรับโครงสร้างเงินเดือน คำสั่งและข้อบังคับของจำเลยที่ให้มีการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน ออกโดยไม่ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนและกฎหมายจึงบังคับไม่ได้ นั้น เป็นข้อที่มีได้ว่ากล่าวกันมาโดยชอบในศาลแรงงานกลาง สำหรับอุทธรณ์ที่ว่า คำสั่งและข้อบังคับดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่ นั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่าการกระทำที่จะถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนั้นจะต้องได้ความว่าเป็นการลดตำแหน่งหรือค่าจ้างของลูกจ้าง และเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง แต่กรณีลดระดับตำแหน่งของโจทก์จากระดับ 4 เป็นระดับ 2 เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินเดือนจากเดิมที่จำแนกตามระดับเป็นจำแนกตามค่างาน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทั้งระบบมิได้เจาะจงกลั่นแกล้งบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แม้โจทก์จะถูกปรับลดระดับตำแหน่งเป็นระดับ 2 แต่หน้าที่งานในความรับผิดชอบและอัตราค่าจ้างมิได้ลดลงไปด้วย และแม้ผลที่เกิดขึ้นจะทำให้เงินเดือนโจทก์อยู่ในฐานะเกินเพดานและไม่ได้รับการปรับเงินเดือนตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นไป ก็ตาม ดังนั้น คำสั่งและข้อบังคับของจำเลยที่ให้มีการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนจึงหาใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง คดีมีปัญหาวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ว่า การที่จำเลยปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนจากการจำแนกตามระดับเป็นโครงสร้างเงินเดือนตามค่างาน เป็นการกระทำที่เป็นผลให้สถานะของโจทก์ต่ำลงทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายหรือไม่ เพียงใด โดยโจทก์ฎีกาว่าการกระทำของจำเลยหลังบังคับใช้โครงสร้างเงินเดือนใหม่ โดยปรับลดระดับตำแหน่งโจทก์จากระดับ 4 เป็นระดับ 2 โดยโจทก์ไม่ยินยอม ทำให้โจทก์ไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนจากการที่เงินเดือนเกินเพดาน เป็นการปฏิบัติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่า การปรับโครงสร้างเงินเดือนของจำเลยก็ดี การย้ายโจทก์ให้ไปทำงานในตำแหน่งอื่นก็ดี เป็นอำนาจการบริหารจัดการของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างที่มีอำนาจกระทำได้ แต่การกระทำของจำเลยดังกล่าวจะต้องไม่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายหรือเสียเปรียบ โจทก์เริ่มเข้าทำงานตำแหน่งบรรณารักษ์ ระดับ 4 วุฒิการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ ขณะที่จำเลยเปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือนปี 2551 โจทก์ทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ 4 สังกัดแผนกบำรุงรักษาสวน กองอาคารสถานที่ ถูกปรับให้อยู่ในตำแหน่งเดิมคือเจ้าหน้าที่ธุรการ กองอาคารสถานที่ แต่ปรับลดระดับให้อยู่ในโครงสร้างเงินเดือนระดับ 2 ซึ่งคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับ 2 นั้นต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือมัธยม มีประสบการณ์ ฐานเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ คือ 7,700 บาท เงินเดือนขั้นสูงสุด 17,600 บาท และขณะจำเลยปรับโจทก์ให้อยู่ในระดับ 2 โจทก์ได้รับเงินเดือน เดือนละ 22,960 บาท สูงกว่าเพดานเงินเดือนของโครงสร้างเงินเดือนระดับ 2 (ใหม่) ดังนั้น การที่จำเลยย้ายโจทก์ไปทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ กองอาคารสถานที่ ซึ่งเมื่อจำเลยปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน จำเลยตีค่างานดังกล่าวอยู่ในระดับ 2 แล้วจำเลยปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่โดยให้โจทก์อยู่ในระดับ 2 โดยโครงสร้างเงินเดือนของโจทก์เกินเพดานระดับ 2 ถึง 5,360 บาท แม้จำเลยจะมีได้ปรับลดเงินเดือนของโจทก์หรือทำให้เงินเดือนของโจทก์ลดลง แต่ย่อมเห็นได้อย่างชัดเจนว่าทำให้โจทก์ไม่มีโอกาสได้ปรับขึ้นเงินเดือนในอนาคตอย่างแน่แท้ เว้นแต่จำเลยจะปรับฐานเงินเดือนขั้นสูงสุดให้สูงกว่าเงินเดือนที่โจทก์ได้รับอยู่ ทั้งที่จำเลยสามารถที่จะปรับย้ายโจทก์ให้ไปทำงานอยู่ในแท่งค่างานที่ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีเท่ากับระดับตำแหน่งที่รับโจทก์เข้ามาทำงานได้ แต่จำเลยมิได้กระทำการปรับโครงสร้างเงินเดือนของจำเลยยอมทำให้โจทก์เสียเปรียบและได้รับความเสียหายจากการ

ขาดโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ที่ศาลล่างทั้งสองวินิจฉัยว่าจำเลยไม่ได้ลดเงินเดือนโจทก์ไม่ได้ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายนั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของโจทก์ส่วนนี้ฟังขึ้น ส่วนปัญหาว่าโจทก์ได้รับความเสียหายจากการกระทำของจำเลยเพียงใดนั้น แม้ปรากฏข้อเท็จจริงเป็นยุติว่าคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัยจำเลยได้มีความเห็นจนทำให้จำเลยทบทวนคำสั่งปรับระดับตำแหน่งของโจทก์กลับมาเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการระดับ 4 ดั้งเดิม และได้นำเงินส่วนที่จำเลยอ้างว่าโจทก์มีสิทธิได้ปรับขึ้นเงินเดือนตั้งแต่ปี 2551 ถึงปี 2561 จำนวน 531,678 บาท ไปวางทรัพย์เพื่อชำระให้แก่โจทก์ อันอาจเป็นค่าเสียหายอย่างน้อยที่จำเลยจะต้องรับผิดชอบโจทก์ก็ตาม แต่เมื่อปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาข้อเท็จจริง ศาลฎีกาไม่มีอำนาจวินิจฉัย จึงต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยในปัญหาข้างต้นประกอบข้อเท็จจริงที่ยุติต่อไป ส่วนฎีกาในข้อปลีกย่อยอื่นของโจทก์ศาลฎีกาไม่จำต้องวินิจฉัยเพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลง พิพากษากลับเป็นว่า การที่จำเลยปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย และย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาว่าโจทก์ได้รับความเสียหายเพียงใดแล้วพิพากษาไปตามรูปคดี

องค์คณะ

สมจิตร ทองศรี · โชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ · จักรชัย เยพิทักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/2960/2565>