

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2078/2543

คำพิพากษาศาลฎีกาที่

ย่อ / หลักกฎหมาย

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยและลูกจ้างของจำเลยได้กำหนดระเบียบการขึ้นค่าจ้างไว้โดยระบุว่า การขึ้นค่าจ้างตามเวลาที่กำหนด พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าผู้ควบคุมงาน (CHIEF FOREMAN) ลงมาจะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้ง คือในวันที่ 21 มิถุนายน และวันที่ 21 ธันวาคม ของทุกปี แต่ต้องเป็นผู้ที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 6 เดือนขึ้นไปเป็นข้อตกลงที่จำเลยและสหภาพแรงงาน ได้ร่วมกันพิจารณาและตกลงร่วมกันจึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั้งสองฝ่ายคือ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เมื่อข้อตกลงไม่มีข้อความระบุไว้โดยชัดแจ้งว่าการพิจารณาขึ้นค่าจ้างตามข้อตกลงในข้อนี้ ให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างใช้ดุลพินิจพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานลูกจ้างของจำเลยตามสภาพความเป็นจริงได้ จำเลยก็ไม่มีอำนาจที่จะกระทำได้ หากในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลใช้บังคับอยู่นั้น จำเลยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ กิจกรรมขาดทุนและจำเลยต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยได้แจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยจึงต้องปฏิบัติตาม แม้ว่าข้อตกลงจะใช้ถ้อยคำว่า "...จะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้ง" ก็ตาม ถ้อยคำดังกล่าวก็มีความหมายว่าจำเลยจะต้องพิจารณาว่าลูกจ้างคนใดมีผลงานประเมินอย่างไร อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการขึ้นค่าจ้างหรือไม่ หากอยู่ในเกณฑ์ได้รับการขึ้นค่าจ้าง ค่าจ้างที่ปรับขึ้นเป็นจำนวนเท่าใดเท่านั้นมิใช่เป็นการให้อำนาจแก่จำเลยที่จะใช้ดุลพินิจพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ ดูฉบับย่อฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกาที่

คำพิพากษา

2078/2543นางสาวบุญเทียม สำเภาทองโจทก์บริษัทไทยฟิลาเมนต์เท็กซ์ไทล์ จำกัดจำเลย ป.พ.พ. ม. 11, ม. 171 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ม. 10, ม. 11, ม. 13, ม. 20ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยและลูกจ้างของจำเลยได้กำหนดระเบียบการขึ้นค่าจ้างไว้โดยระบุว่า การขึ้นค่าจ้างตามเวลาที่กำหนด พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าผู้ควบคุมงาน (CHIEF FOREMAN) ลงมาจะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้ง คือในวันที่ 21 มิถุนายน และวันที่ 21 ธันวาคม ของทุกปี แต่ต้องเป็นผู้ที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 6 เดือนขึ้นไปเป็นข้อตกลงที่จำเลยและสหภาพแรงงาน ได้ร่วมกันพิจารณาและตกลงร่วมกันจึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั้งสองฝ่ายคือ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เมื่อข้อตกลงไม่มีข้อความระบุไว้โดยชัดแจ้งว่าการพิจารณาขึ้นค่าจ้างตามข้อตกลงในข้อนี้ ให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างใช้ดุลพินิจพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานลูกจ้างของจำเลยตามสภาพความเป็นจริงได้จำเลยก็ไม่มีอำนาจที่จะกระทำได้ หากในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลใช้บังคับอยู่นั้น จำเลยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ กิจกรรมขาดทุนและจำเลยต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยได้แจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยจึงต้องปฏิบัติตาม แม้ว่าข้อตกลงจะใช้ถ้อยคำว่า "...จะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้ง" ก็ตาม ถ้อยคำดังกล่าวก็มีความหมายว่าจำเลยจะต้องพิจารณาว่าลูกจ้างคนใดมีผลงานประเมินอย่างไร อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการขึ้นค่าจ้างหรือไม่ หากอยู่ในเกณฑ์ได้รับการขึ้นค่าจ้าง ค่าจ้างที่ปรับขึ้นเป็นจำนวนเท่าใดเท่านั้นมิใช่เป็นการให้อำนาจแก่จำเลยที่จะใช้ดุลพินิจพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้(ปัญหาสุทธิบดี-สละ เทศรำพรรณ-พูนศักดิ์ จงกลณี)ศาลแรงงานกลาง - นายอิสรา วรรณสวาทศาลอุทธรณ์ - แหล่งที่มาของผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาแผนกหมายเลขคดีดำศาลฎีกาหมายเลขคดีดำศาลชั้นต้นหมายเลขคดีแดงศาลชั้นต้นหมายเหตุคำพิพากษา:

องค์คณะ

ปัญหา สุทธิบดี · สละ เทศรำพรรณ · พูนศักดิ์ จงกลณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/2078/2543>