

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1810/2566

นางสาว ข.โจทก์ สหกรณ์ออมทรัพย์ ส.จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.สหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 43, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9

ย่อ / หลักกฎหมาย

โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2536 ต่อมาจำเลยได้กำหนดการจ่ายเงินบำเหน็จแก่พนักงานหรือลูกจ้างตามระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัดว่าด้วยพนักงาน และลูกจ้าง พ.ศ. 2539 จึงถือได้ว่าจำเลยตกลงจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์ตามระเบียบฉบับดังกล่าวแล้ว ระเบียบนี้จึงกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ผูกพันโจทก์และจำเลย ทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างต้องปฏิบัติตาม ตามระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินบำเหน็จตั้งแต่ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยพนักงานสหกรณ์และการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2544 จนถึงระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จต่อเมื่อลาออก ซึ่งต่างจากระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยพนักงาน และลูกจ้าง พ.ศ. 2539 ที่กำหนดให้พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง ซึ่งหมายความว่าพนักงานหรือลูกจ้างคนใดพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใด เว้นแต่เป็นการพ้นจากตำแหน่งเพราะถูกลงโทษไล่ออกหรือเลิกจ้างและมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามข้อยกเว้นตอนท้ายของระเบียบปีดังกล่าวข้อ 32 ย่อมมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จทั้งสิ้น เช่นนี้ ถือว่าจำเลยแก้ไขระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตั้งแต่ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยพนักงานสหกรณ์และการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2544 จนถึงระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 ที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อไม่ปรากฏว่าการแก้ไขได้รับความยินยอมจากโจทก์ ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 ข้อ 51 จึงไม่มีผลใช้บังคับแก่โจทก์ พ.ร.บ.สหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 43 บัญญัติว่า "ข้อบังคับของสหกรณ์อย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้ (1) ... (10) การแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการ" ซึ่งตามบทบัญญัติดังกล่าวเห็นว่าได้ให้ความสำคัญต่อตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ โดยจะต้องให้สหกรณ์ออกข้อบังคับกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง ตลอดจนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการไว้ในข้อบังคับ เมื่อตามข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด พ.ศ. 2560 ข้อ 95 (4) กำหนดให้ผู้จัดการจำเลยพ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือเมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้าง การพ้นจากตำแหน่งของผู้จัดการจึงต้องบังคับตามข้อบังคับดังกล่าวซึ่งออกโดยอาศัยหลักเกณฑ์ที่ พ.ร.บ.สหกรณ์ พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ ส่วนระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 หมวด 11 ข้อ 45 (3) ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์เกษียณอายุ 60 ปี ตามปีบัญชีสหกรณ์จำเลย โดยข้อ 9 ของระเบียบ

ดังกล่าวกำหนดไว้ว่า ปีบัญชีสหกรณ์คือ 1 มกราคม สิ้นสุด 31 ธันวาคม ของทุกปีนั้น เป็นระเบียบที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด พ.ศ. 2560 ข้อ 79 (8) และข้อ 107 (12) ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการดำเนินการตามข้อบังคับสหกรณ์กำหนดระเบียบต่าง ๆ อย่างไรก็ดีตาม คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์คงมีอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ รวมถึงวัตถุประสงค์แห่งข้อบังคับเท่านั้น ไม่อาจกำหนดระเบียบในส่วนของการแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่งหรือการพ้นจากตำแหน่งของผู้จัดการให้แตกต่างไปจากข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด พ.ศ. 2560 ได้ จึงต้องแปลว่าระเบียบนี้ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตั้งแต่เจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ เท่านั้น แต่ไม่รวมถึงตำแหน่งผู้จัดการจำเลยด้วย

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้าง 404,173 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ 8 มิถุนายน 2562 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และให้จำเลยแก้ไขระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 ให้เป็นคุณแก่โจทก์ และให้ยกเลิกมติของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์จำเลยในส่วนที่เรียกเงินบำเหน็จคืนจากโจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษาให้เพิกถอนมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์จำเลย ครั้งที่ 13/2562 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2562 เฉพาะส่วนที่มีมติให้เรียกเงินบำเหน็จคืนจากโจทก์ และให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง 404,173 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปีของต้นเงินจำนวนดังกล่าว นับแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2562 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยอุทธรณ์ ระหว่างการพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษขอให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า คดีนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานหรือไม่ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 วรรคสอง และประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีคำวินิจฉัยที่ วร 30/2564 ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2564 ว่า คดีระหว่างโจทก์กับจำเลยอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายืน จำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยประการแรกว่า มติของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์จำเลยครั้งที่ 13/2562 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2562 ที่ให้เรียกเงินบำเหน็จคืนจากโจทก์ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2536 ต่อมาจำเลยได้กำหนดการจ่ายเงินบำเหน็จแก่พนักงานหรือลูกจ้างตามระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยพนักงาน และลูกจ้าง พ.ศ. 2539 ไว้ในข้อ 32 โดยวรรคหนึ่ง กำหนดว่า "พนักงานหรือลูกจ้างของสหกรณ์คนใดทำงานในสหกรณ์ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าห้าปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง เว้นแต่การออกเพราะถูกลงโทษไล่ออก หรือเลิกจ้าง และมีสิทธิได้รับเงินชดเชยแล้วตามข้อที่ 31" วรรคสอง กำหนดว่า "การคำนวณเงินบำเหน็จให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายตั้ง คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ เฉพาะของปีถ้าถึง 180 วัน ให้นับเป็นหนึ่งปี ถ้าต่ำกว่านี้ให้ปัดทิ้ง" วรรคสาม กำหนดว่า "จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาวันบรรจوظักงาน

หรือลูกจ้างเข้าทำงานในสหกรณ์จนถึงวันที่ออกจากสหกรณ์ หักด้วยวันลาของผู้นั้น" วรรคสี่ กำหนดว่า "ในสหกรณ์ที่คำนวณเงินบำเหน็จตามระเบียบนี้มีจำนวนมากกว่าเงินชดเชยที่พนักงานหรือลูกจ้างพึงได้รับตามข้อ 31 ให้สหกรณ์จ่ายเงินบำเหน็จเพิ่มเติมเฉพาะส่วนที่เกินกว่าเงินชดเชยเท่านั้น" จึงถือได้ว่าจำเลยตกลงจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์ตามระเบียบฉบับดังกล่าวแล้ว ระเบียบนี้จึงกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ผูกพันโจทก์และจำเลย ทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างต้องปฏิบัติตาม แม้จะปรากฏข้อเท็จจริงในสำนวนว่า ต่อมาจำเลยได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินบำเหน็จให้พนักงานและลูกจ้าง เช่น ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัดว่าด้วยพนักงานสหกรณ์ และการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2544 ยกเลิกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยพนักงาน และลูกจ้าง พ.ศ. 2539 และกำหนดเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จไว้ในข้อ 52 ว่า "พนักงานของสหกรณ์ฯ คนใดทำงานในสหกรณ์ฯ นี้ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าห้าปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อลาออกจากสหกรณ์ การคำนวณเงินบำเหน็จ ให้เอาเงินเดือนสุดท้ายตั้ง คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ฯ เฉพาะของปีถ้าถึง 180 วัน ให้นับเป็นหนึ่งปี" และจำเลยออกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. 2551 ยกเลิกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยพนักงานสหกรณ์และการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2544 กำหนดเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จไว้ในข้อ 50 ว่า "เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ฯ คนใด ทำงานในสหกรณ์ฯ นี้ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าห้าปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อลาออกจากสหกรณ์ การคำนวณเงินบำเหน็จ ให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายตั้ง คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ฯ เฉพาะของปีถ้าถึง 180 วัน ให้นับเป็นหนึ่งปี" เป็นต้น และในที่สุด จำเลยออกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 มาใช้บังคับ โดยข้อ 51 กำหนดว่า "เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ฯ คนใดทำงานในสหกรณ์ฯ นี้ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าห้าปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อลาออกจากสหกรณ์ การคำนวณเงินบำเหน็จ ให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายตั้ง คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ฯ เฉพาะของปีถ้าถึง 180 วัน ให้นับเป็นหนึ่งปี" จะเห็นได้ว่าตามระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินบำเหน็จตั้งแต่ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยพนักงานสหกรณ์และการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2544 จนถึงระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จต่อเมื่อลาออก ซึ่งต่างจากระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยพนักงาน และลูกจ้าง พ.ศ. 2539 ที่กำหนดให้พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง ซึ่งหมายความว่าพนักงานหรือลูกจ้างคนใดพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใด เว้นแต่เป็นการพ้นจากตำแหน่งเพราะถูกลงโทษไล่ออกหรือเลิกจ้างและมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามข้อยกเว้นตอนท้ายของระเบียบปีดังกล่าว ข้อ 32 ย่อมมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จทั้งสิ้น เช่นนี้ ถือว่าจำเลยแก้ไขระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตั้งแต่ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน ว่าด้วยพนักงานสหกรณ์และการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2544 จนถึงระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 ที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อไม่ปรากฏว่าการแก้ไขได้รับความยินยอมจากโจทก์ ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์

สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 ข้อ 51 จึงไม่มีผลใช้บังคับแก่โจทก์ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยพนักงาน และลูกจ้าง พ.ศ. 2539 ซึ่งผูกพันโจทก์และจำเลย โดยข้อ 32 วรรคสี่ ตอนท้าย กำหนดให้สหกรณ์จ่ายเงินบำเหน็จได้เฉพาะส่วนที่คำนวณได้เกินกว่า ค่าชดเชยที่พนักงานหรือลูกจ้างพึงได้รับเท่านั้น โจทก์จึงย่อมมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบ ข้อ 32 วรรคสี่ ตอนท้าย กล่าวคือ เมื่อคำนวณเงินบำเหน็จได้ 1,552,980 บาท และโจทก์มีสิทธิ ได้รับค่าชดเชย 796,400 บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเท่ากับส่วนต่างของเงินดังกล่าวคือ 756,580 บาท ฎีกาของจำเลยข้อนี้ฟังขึ้นบางส่วน คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยเป็นประการสุดท้ายว่า จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างตามฟ้องพร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า จำเลยเป็นนิติบุคคล ประเภทสหกรณ์ จัดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 ซึ่งตามมาตรา 134 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ให้ถือว่าบรรดาสหกรณ์จำกัด ตาม พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 ที่มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ใช้บังคับ เป็นสหกรณ์ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว จำเลยจึงเป็นสหกรณ์ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 โดยพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 43 บัญญัติว่า "ข้อบังคับของสหกรณ์อย่าง น้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้ (1) ... (10) การแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการ" ซึ่งตามบทบัญญัติดังกล่าวเห็นว่าได้ ให้ความสำคัญต่อดำเนินการผู้จัดการสหกรณ์ โดยจะต้องให้สหกรณ์ออกข้อบังคับกำหนด รายละเอียดเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง ตลอดจนอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบของผู้จัดการไว้ในข้อบังคับ เมื่อตามข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุข จังหวัดน่าน จำกัด พ.ศ. 2560 ข้อ 95 (4) กำหนดให้ผู้จัดการจำเลยพ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือเมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ดังนั้น การพ้นจากตำแหน่งของผู้จัดการจึงต้อง บังคับตามข้อบังคับดังกล่าวซึ่งออกโดยอาศัยหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ ส่วนระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2560 หมวด 11 ข้อ 45 (3) ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ เกษียณอายุ 60 ปี ตามปีบัญชีสหกรณ์จำเลย โดยข้อ 9 ของระเบียบดังกล่าวกำหนดไว้ว่า ปีบัญชี สหกรณ์คือ 1 มกราคม สิ้นสุด 31 ธันวาคม ของทุกปีนั้น เป็นระเบียบที่ออกโดยอาศัยอำนาจตาม ข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด พ.ศ. 2560 ข้อ 79 (8) และข้อ 107 (12) ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์กำหนดระเบียบต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการ ดำเนินการสหกรณ์คงมีอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ รวมถึงวัตถุประสงค์แห่ง ข้อบังคับเท่านั้น ไม่อาจกำหนดระเบียบในส่วนของการแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่งหรือการพ้นจาก ตำแหน่งของผู้จัดการให้แตกต่างไปจากข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด พ.ศ. 2560 ได้ จึงต้องแปลว่าระเบียบนี้ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตั้งแต่เจ้าหน้าที่ ระดับผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ เท่านั้น แต่ไม่รวมถึงตำแหน่ง ผู้จัดการจำเลยด้วย ดังนี้ เมื่อโจทก์พ้นจากตำแหน่งผู้จัดการเมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในวันที่ 8 มิถุนายน 2562 ตามข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน จำกัด พ.ศ. 2560 ข้อ 95 (4) โจทก์จึงไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างของจำเลยอีกต่อไป ไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างจากจำเลย ที่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษวินิจฉัยว่า การที่จำเลยให้โจทก์เกษียณอายุก่อนปีบัญชีสหกรณ์ โจทก์ ย่อมมีสิทธิทำงานและได้รับค่าจ้างจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2562 ตามปีบัญชีสหกรณ์จำเลยนั้น

ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาข้อนี้ของจำเลยฟังขึ้น พิพากษาแก้เป็นว่า ให้เพิกถอนมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์จำเลยครั้งที่ 13/2562 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2562 เฉพาะส่วนที่มีมติให้เรียกคืนเงินบำเหน็จจากโจทก์จำนวน 756,580 บาท (โจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเพียง 756,580 บาท) กับให้ยกคำขอที่ให้จำเลยจ่ายค่าจ้างรายเดือนพร้อมดอกเบี้ยเสียด้วย นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

องค์คณะ

สมจิตร ทองศรี · กิตติพงษ์ ศิริโรจน์ · จักรชัย เยพิทักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← [deka.supremecourt.or.th](https://www.thaideka.online/deka/1810/2566) · <https://www.thaideka.online/deka/1810/2566>