

## คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๗๖/๒๕๖๐

นางรัตนา ชมพูนุช

โจทก์

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำเลย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๔ บัญญัติยกเว้นไม่ให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และเมื่อจำเลยเป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พ.ศ. ๒๕๑๙ โดยอาศัยอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ จำเลยจึงเป็นรัฐวิสาหกิจตามความหมายในมาตรา ๖ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕ วรรค ดังนั้น การที่ศาลแรงงานกลางนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง มาปรับใช้แก่กรณีสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ มาปรับใช้แก่กรณีค่าชดเชยจึงไม่ถูกต้อง กล่าวคือกรณีสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ไม่ได้บัญญัติไว้จึงต้องนำบทบัญญัติมาตรา ๕๘๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเป็นกฎหมายทั่วไปมาใช้บังคับเพียงอย่างเดียว แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อศาลแรงงานกลางคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่โจทก์พึงจะได้รับโดยอาศัยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ มาถูกต้องแล้ว ศาลฎีกาจึงเห็นด้วยในผล ส่วนกรณีค่าชดเชยมีประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งบังคับใช้ขณะจำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้กำหนดเรื่องค่าชดเชยไว้ในข้อ ๕๙ กรณีของโจทก์จึงต้องบังคับตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังกล่าว ข้อ ๕๙ (๔) คือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่เมื่อหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย ข้อ ๕๙ (๔) ตรงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ (๔) ที่ศาลแรงงานกลางนำมาใช้คำนวณค่าชดเชยของโจทก์ ศาลฎีกาจึงเห็นด้วยในผลเช่นกัน พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ไม่ได้บัญญัติเรื่องดอกเบี้ยกรณีผิดนัดจ่ายค่าชดเชยไว้โดยเฉพาะ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจำมีหน้าที่ชำระดอกเบี้ยกรณีผิดนัดอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยอัตราละ ๑๕ ต่อปี โดยอาศัยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง จึงไม่ชอบ และเมื่อกฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ในวันดังกล่าว จำเลยจึงตกเป็นผู้ผิดนัดตั้งแต่วันเลิกจ้างแล้ว เมื่อโจทก์ให้คิดดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้อง การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้

จำเลยชำระดอกเบี้ยให้โจทก์นับแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นวันเลิกจ้าง จึงเป็นการพิพากษาเกินไปกว่าที่ปรากฏในคำฟ้องโดยศาลแรงงานกลางมิได้อ้างเหตุผลความเป็นธรรมแก่คู่ความแต่ประการใดไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. มาตรา ๕๒ คำพิพากษาศาลแรงงานกลางส่วนนี้จึงไม่ชอบ อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น ในส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามิได้มีกฎหมายบัญญัติเรื่องดอกเบี้ยไว้โดยเฉพาะและมีใช้หนี้เงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยในระหว่างผิคนัดอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง ดังนั้นนายจ้างจะตกเป็นผู้ผิคนัดชำระดอกเบี้ยต่อเมื่อลูกจ้างทวงถาม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๐๔ วรรคหนึ่ง เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างทวงถามเมื่อใด จึงต้องคิดดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป ศาลฎีกาเห็นควรแก้ไข

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๑) และจ่ายดอกเบี้ยของค่าชดเชยแก่โจทก์ในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อไป นับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๑) นอกจากนี้แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๗๖/๒๕๖๐

นางรัตนา ชมพูนุช โจทก์

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำเลย

โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานเก็บค่าโดยสาร มีหน้าที่เก็บค่าโดยสารบนรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เส้นทางเดินรถสาย ๑๓๔ ก เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๐ ขณะที่โจทก์ปฏิบัติหน้าที่เก็บค่าโดยสาร พนักงานตรวจตัวรถโดยสาร (นายตรวจ) กล่าวหาว่าโจทก์นำตัวโดยสารเก่าที่จำหน่ายไปแล้วมาจำหน่าย ๔ ใบ อันเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต จากนั้นวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ จำเลยมีคำสั่งพักงานและแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโจทก์ ต่อมาวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๐ จำเลยมีคำสั่งที่ ๒๑๖/๒๕๕๐ เรื่อง ไล่ออกจากการเป็นพนักงานองค์การ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ เป็นต้นไป คำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับของจำเลย เพราะโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดเป็นการก่อกวนและเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมทำให้โจทก์เสียหาย ขอให้บังคับจำเลยเพิกถอนคำสั่งที่ ๒๑๖/๒๕๕๐ เรื่อง ไล่ออกจากการเป็นพนักงานองค์การ หากจำเลยไม่ปฏิบัติตามขอถือเอาคำพิพากษาของศาลแพ่งการแสดงเจตนาของจำเลย จ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมรวมเป็นเงิน ๑๑,๓๘๓,๓๖๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ของต้นเงิน ๑๑,๓๘๓,๓๖๐ บาท ทุกระยะเวลาเจ็ดวัน นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จสิ้นแก่โจทก์

จำเลยให้การว่า โจทก์เคยเป็นพนักงานของจำเลยตำแหน่งพนักงานเก็บค่าโดยสาร มีหน้าที่เก็บค่าโดยสารบนรถยนต์โดยสารประจำทางให้ครบถ้วนและถูกต้อง ฉีกตั๋วโดยสารให้แก่ผู้โดยสารตามจำนวนเงินค่าโดยสารและบริการอำนวยความสะดวกต่อผู้โดยสาร เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๐ นายตรวจตรวจตั๋วโดยสารพบว่าโจทก์นำตั๋วเก่าราคา ๗ บาท มาจำหน่ายใหม่ซึ่งโจทก์ปฏิเสธ จำเลยตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วมีความเห็นว่าโจทก์กระทำผิดตามข้อบังคับของจำเลยฉบับที่ ๔๖ ลงโทษไล่ออกจากการเป็นพนักงาน คำสั่งลงโทษโจทก์ชอบด้วยกฎหมายไม่มีเหตุเพิกถอน การเลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ทำให้โจทก์เสียหาย จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างและเงินอื่นตามฟ้องให้แก่โจทก์ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ ๘ ที่ ๒๑๖/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๐ เรื่อง ไล่ออกจากการเป็นพนักงานองค์การและคำสั่งของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และคำร้องทุกข์ยื่นตามคำสั่งลงโทษเดิม ที่ วน. (อ) ๒๕๔/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๑ ให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๑,๔๕๗.๖๗ บาท แก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินจำนวนดังกล่าวนับแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ เป็นต้นไป จ่ายค่าชดเชย ๗๔,๓๒๐ บาท แก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินจำนวนดังกล่าวนับแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ เป็นต้นไป จ่ายค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๐๐,๐๐๐ บาท แก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินจำนวนดังกล่าวนับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๑) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าชอนนอกจากนี้ให้ยก

#### จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า การที่ศาลแรงงานกลางนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาปรับใช้แก่คดีนี้ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔ บัญญัติยกเว้นไม่ทำให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และเมื่อจำเลยเป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พ.ศ. ๒๕๑๙ โดยอาศัยอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ จำเลยจึงเป็นรัฐวิสาหกิจตามความหมายในมาตรา ๖ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕ วรรคสอง ดังนั้น การที่ศาลแรงงานกลางนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง มาปรับใช้แก่กรณีสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ มาปรับใช้แก่กรณีค่าชดเชยจึงไม่ถูกต้อง กล่าวคือกรณีสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ไม่ได้บัญญัติไว้จึงต้องนำบทบัญญัติมาตรา ๕๘๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเป็นกฎหมายทั่วไปมาใช้บังคับเพียงอย่างเดียว แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อศาลแรงงานกลางคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่โจทก์พึงจะได้รับโดยอาศัยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ มาถูกต้องแล้ว ศาลฎีกาจึงเห็นด้วยในผล ส่วนกรณีค่าชดเชยมีประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างใน

รัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งบังคับใช้ขณะจำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้กำหนดเรื่องค่าชดเชยไว้ในข้อ ๕๙ กรณีของโจทก์จึงต้องบังคับตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังกล่าว ข้อ ๕๙ (๔) คือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่เมื่อหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย ข้อ ๕๙ (๔) ตรงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ (๔) ที่ศาลแรงงานกลางนำมาใช้คำนวณค่าชดเชยของโจทก์ ศาลฎีกาจึงเห็นด้วยในผลเช่นกัน

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการต่อไปว่า การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยของค่าชดเชยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ เป็นต้นไปชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ไม่ได้บัญญัติเรื่องดอกเบี้ยกรณีผิดนัดจ่ายค่าชดเชยไว้โดยเฉพาะ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจำมีหน้าที่ชำระดอกเบี้ยกรณีผิดนัดอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี โดยอาศัยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง จึงไม่ชอบ และเมื่อกฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ในวันดังกล่าว จำเลยจึงตกเป็นผู้ผิดนัดตั้งแต่วันที่เลิกจ้างแล้ว เมื่อโจทก์ให้คิดดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้อง การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยให้โจทก์นับแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นวันเลิกจ้าง จึงเป็นการพิพากษาเกินไปกว่าที่ปรากฏในคำฟ้องโดยศาลแรงงานกลางมิได้อ้างเหตุผลความเป็นธรรมแก่คู่ความแต่ประการใดไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. มาตรา ๕๒ คำพิพากษาศาลแรงงานกลางส่วนนี้จึงไม่ชอบ อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

อนึ่ง ในส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามิได้มีกฎหมายบัญญัติเรื่องดอกเบี้ยไว้โดยเฉพาะและมีเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง ดังนั้นนายจ้างจะตกเป็นผู้ผิดนัดชำระดอกเบี้ยต่อเมื่อลูกจ้างทวงถาม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๐๔ วรรคหนึ่ง เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างทวงถามเมื่อใด จึงต้องคิดดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป ศาลฎีกาเห็นควรแก้ไข

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๑) และจ่ายดอกเบี้ยของค่าชดเชยแก่โจทก์ในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๑) นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

นายสมจิตร ทองศรี นายวิชัย เอื้ออังกณากุล นายภาติยะ ดวงมณี

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๗๐๐-๓๗๒๓/๒๕๖๐

นายเสน่ห์ พิภูล กับพวก ๒๔ คน โจทก์

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำเลย

จำเลยเป็นบริษัทรัฐวิสาหกิจมีพนักงาน ๒ ประเภท คือพนักงานรายเดือนกับพนักงานรายวัน จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๒) ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๓๗ ถือเป็นรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ ๓ ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างที่เหมือนกันตามการประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๔๗ และเป็นรัฐวิสาหกิจในกลุ่มที่ ๓ ที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน ๕๘ ขึ้น สำหรับพนักงานรายวันจำเลยมีโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่จำเลยเป็นผู้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง โดยโจทก์ทั้งสี่สืบสืบเป็นลูกจ้างของจำเลยประเภทพนักงานรายวันได้รับอัตราค่าจ้างการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะพิจารณาเป็นปีงบประมาณ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป ขณะฟ้องคดีนี้โจทก์ที่ ๑๔ และที่ ๑๕ ยังเป็นลูกจ้างของจำเลยอยู่แต่ปัจจุบันเกษียณอายุ ส่วนโจทก์ที่ ๒๓ ลาออกปี ๒๕๕๒ และก่อนฟ้องคดีนี้ โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๖ ที่ ๒๑ และที่ ๒๔ เคยเป็นโจทก์ฟ้องจำเลยที่ศาลแรงงานกลางเป็นคดีหมายเลขแดงที่ ๒๓๒๔ - ๒๕๐๑/๒๕๕๘ ๒๗๔๔/๒๕๕๘ ๖๔๕๐ - ๖๔๖๓/๒๕๕๘ และศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดและเป็นคดีหมายเลขแดงที่ ๑๑๑๘๔ - ๑๑๓๙๑/๒๕๕๑ ในปี ๒๕๕๗ จำเลยมีบัญชีโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานประเภทรายเดือนและรายวันตามข้อบังคับองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฉบับที่ ๑๐๒ และ ๑๑๘ ต่อมาจำเลยได้รับหนังสือแจ้งจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ซึ่งจำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจในข้อ ๓ ของเอกสารดังกล่าว ให้ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๓ เท่ากันทุกอัตราและให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราที่ปรับเพ็ชร้อยละ ๓ ตามอัตราค่าจ้างใหม่อีก ๒ ขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ โดยแนบสำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนที่สุดที่ นร ๐๕๐๔/๑๖๒๒๖ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ และบัญชีอัตราค่าจ้างที่ปรับในอัตราร้อยละ ๓ เท่ากับทุกอัตราซึ่งเป็นบัญชีเฉพาะของพนักงานรายเดือน (โครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ๕๘ ขึ้น) ไม่มีบัญชีของ พนักงานรายวัน จำเลยมีหนังสือหารือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามหนังสือ ขสมก. ๒๒๔๘/๒๕๔๗ เรื่อง ขอรื้อการปรับอัตราค่าจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจประเภทรายวัน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือตอบว่า ลูกจ้างที่จะได้รับการปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ต้องเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างเท่านั้น ส่วนลูกจ้างอื่นที่ได้รับค่าจ้างนอกเหนือจากบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนไม่อยู่ในบังคับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ตามหนังสือที่ รง. ๐๕๐๙/๐๐๑๑๒๒ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ คณะกรรมการบริหารกิจการของจำเลยจึงมีมติประชุมให้ปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ส่วนพนักงานรายวันให้รอผลการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพครั้งที่ ๑๖/๒๕๔๗ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๔๗ ต่อมาฝ่ายการเจ้าหน้าที่มีหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับกรณีของพนักงานรายวัน เรื่องการปรับ

บัญชีค่าจ้างพนักงานรายวันแต่คณะกรรมการบริหารกิจการของจำเลยมีมติไม่อนุมัติให้ปรับอัตราค่าจ้างให้แก่พนักงานรายวันและพิจารณาให้จำเลยดำเนินการจงใจให้พนักงานรายวันปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานรายเดือนเพื่อให้ระบบการจ้างเป็นระบบเดียวกันทั้งองค์กรตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การขนส่งมวลชน ครั้งที่ ๒/๒๕๔๘ ให้โอกาสพนักงานรายวันที่ประสงค์จะได้รับสิทธิปรับเงินเดือนค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ยื่นคำร้องต่อหัวหน้าเพื่อเปลี่ยนสภาพการจ้างเป็นพนักงานรายเดือนต่อมาจำเลยได้รับหนังสือแจ้งจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ เห็นชอบให้ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างเพิ่มเติมไม่เกินร้อยละ ๕ ของอัตราค่าจ้างที่ได้รับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ โดยแนบสำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๔/๓๘๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๙ และบัญชีอัตราค่าจ้างที่ปรับเพิ่มในอัตราร้อยละ ๕ เท่ากันทุกอัตรา (โครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ๕๘ ขั้น) โดยจำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจในข้อ ๓ ที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ๕๘ ขั้น และการปรับการอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งนี้มีลักษณะเดียวกันกับการปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ คณะกรรมการบริหารกิจการของจำเลยมีมติเห็นชอบให้จ่ายเงินเดือนค่าจ้างเพิ่มในอัตราร้อยละ ๕ สำหรับพนักงานประเภทรายเดือนส่วนพนักงานรายวัน ๒๓๗ คน ให้รอผลการพิพากษาของศาลแรงงานกลางตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ครั้งที่ ๓/๒๕๔๙ ทั้งนี้ ลูกจ้างของจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเพื่อให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งที่ ผอก.๑๔/๒๕๔๘ ของจำเลยปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง ตามสำเนาคำพิพากษา ศาลแรงงานกลางเป็นคดีหมายเลขแดงที่ ๒๓๒๔ - ๒๕๐๑/๒๕๕๘, ๒๗๔๔/๒๕๔๘, ๖๔๕๐ - ๖๔๖๓/๒๕๔๘, ๓๗๐๖ - ๓๘๖๕/๒๕๔๙ ต่อมาโจทก์บางคนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาพิพากษายืน ตามสำเนาคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๑๘๔ - ๑๑๓๙๑/๒๕๕๑ เกี่ยวกับการขึ้นค่าจ้างคณะรัฐมนตรีเคยมีมติเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๓๗ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๓๗ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๓๗ เรื่องปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๐ เรื่องปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจพร้อมเอกสารประกอบและมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๔ เกี่ยวกับปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ คำแถลงปิดคดีของโจทก์ทั้งสี่สืบฟ้องคดีนี้โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๖ ที่ ๒๑ และที่ ๒๔ ฟ้องขอให้จำเลยปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง และศาลฎีกาพิพากษายืน คดีในส่วนของการฟ้องให้จำเลยปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ สำหรับโจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๖ ที่ ๒๑ และที่ ๒๔ จึงเป็นฟ้องซ้ำกับคดีดังกล่าว แต่ในส่วนโจทก์ที่ ๗ ถึง ๒๐ ที่ ๒๒ และที่ ๒๓ เกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ กับในส่วนของโจทก์ทั้งสี่สืบฟ้องขอให้ปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ ไม่เป็นฟ้องซ้ำ ในปัญหาว่าจำเลยต้องปรับค่าจ้างให้แก่โจทก์ที่ ๗ ถึงที่ ๒๐ ที่ ๒๒ และที่ ๒๓ ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ หรือไม่ เห็นว่า คณะรัฐมนตรีดังกล่าวมีที่มาจากพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างโดยอิงกับบัญชีของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๒) ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๓๗ โดยเปรียบเทียบกับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการจึงมิใช่การปรับอัตราค่าจ้างให้แก่พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจเป็นการทั่วไป โจทก์ที่ ๗ ถึง

๒๐ ที่ ๒๒ และที่ ๒๓ เป็นลูกจ้างประเภทรายวันใช้บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่จำเลยเป็นผู้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จึงมิได้รับประโยชน์จากการปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ส่วนปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ ก็เป็นปรับโดยอิงกับบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนมาพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับเงินเดือนของภาคราชการจึงมิใช่การปรับอัตราค่าจ้างให้แก่พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจเป็นการทั่วไป โจทก์ทั้งยี่สิบสี่เป็นลูกจ้างประเภทรายวัน จึงไม่ได้รับประโยชน์จากการปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ เช่นกัน

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๗๐๐-๓๗๒๓/๒๕๖๐

นายเสน่ห์ พิกุล กับพวก ๒๔ คน โจทก์

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำเลย

รายชื่อโจทก์ ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

คดีทั้งยี่สิบสี่สำนวนนี้ศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันโดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๒๔

โจทก์ทั้งยี่สิบสี่ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า โจทก์ทั้งยี่สิบสี่เป็นลูกจ้างประจำของจำเลย เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราที่ปรับเพียงร้อยละ ๓ ตามอัตราค่าจ้างใหม่อีก ๒ ขั้น และเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจร้อยละ ๕ แต่จำเลยมิได้จ่ายเงินตามมติคณะรัฐมนตรีทั้งสองครั้ง ซึ่งมีกำหนดจ่ายวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ตามลำดับ ให้แก่โจทก์ทั้งยี่สิบสี่ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งยี่สิบสี่ตามคำฟ้องของโจทก์แต่ละคนพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี จนกว่าจะพิจารณาคดีแล้วเสร็จ

จำเลยให้การว่า จำเลยมีระบบการจ้างลูกจ้างเป็นประเภทรายวันและรายเดือน โจทก์ทั้งยี่สิบสี่เป็นลูกจ้างประเภทรายวันตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์โดยสารประจำทาง การปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวต้องเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน ลูกจ้างอื่นที่ได้รับค่าจ้างนอกเหนือจากบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนไม่อยู่ในบังคับคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โจทก์ทั้งยี่สิบสี่อยู่ในบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างประเภทรายวันที่จำเลยจัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง การกำหนดอัตราค่าจ้างของโจทก์ทั้งยี่สิบสี่ขึ้นอยู่กับสภาพของงานความรับผิดชอบและความเหมาะสมกับตำแหน่งซึ่งเป็นอำนาจของจำเลยพิจารณาโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรี จำเลยจึงไม่ต้องปรับค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งยี่สิบสี่ ทั้งโจทก์บางคนเคยฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีลักษณะเดียวกันและคดีดังกล่าวถึงที่สุดแล้ว ตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คำพิพากษาย่อมมีผล

ผูกพันพนักงานประเภทรายวันของจำเลยทุกคนรวมทั้งโจทก์ทั้งสี่สืบด้วย ฟ้องโจทก์ในคดีนี้จึงเป็นฟ้องซ้ำ แม้ในคดีก่อนจะมีการฟ้องตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ แต่การพิจารณาค่าจ้างมีหลักการเช่นเดียวกับการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งสี่สืบสิทธิอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ฟ้องของโจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๖ ที่ ๒๑ และที่ ๒๔ เป็นฟ้องซ้ำกับคดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๑๘๔ - ๑๑๓๙๑/๒๕๕๑ หรือไม่ เห็นว่า ในคดีเดิมนอกจากโจทก์จะฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง ผอก.๑๔/๒๕๔๘ ของจำเลยที่ให้โอกาสพนักงานรายวันที่ประสงค์จะได้รับสิทธิการปรับเงินเดือนค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ยื่นคำร้องต่อหัวหน้างานเพื่อเปลี่ยนสภาพการจ้างเป็นพนักงานรายเดือน โจทก์ดังกล่าวยังมีคำขอให้จำเลยปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีในครั้งนี้อย่างเดียว เมื่อศาลแรงงานกลางและศาลฎีกาวินิจฉัยยืนยันตามกันมาว่าไม่มีเหตุเพิกถอนบันทึกข้อความที่ ผอก.๑๔/๒๕๔๘ และโจทก์ในคดีดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือนค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ย่อมถือว่าในคดีเดิมศาลได้วินิจฉัยในประเด็นดังกล่าวแล้ว การที่โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๖ ที่ ๒๑ และที่ ๒๔ มาฟ้องเป็นคดีนี้จึง เป็นฟ้องซ้ำ ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๘ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ อุทธรณ์ของโจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๖ ที่ ๒๑ และที่ ๒๔ ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาวินิจฉัยต่อไปว่า จำเลยต้องปรับค่าจ้างให้แก่โจทก์ที่ ๗ ถึงที่ ๒๐ ที่ ๒๒ และที่ ๒๓ ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ และปรับค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสี่สืบตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ หรือไม่ เห็นว่า ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ปรากฏตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/๑๖๒๒๖ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ที่มีถึงรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแจ้งเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ได้กล่าวถึงความเป็นมาของการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในครั้งนี้อยู่ที่ คณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๗ (ฝ่ายกฎหมายระบบราชการและประชาสัมพันธ์) เสนอให้ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๒) ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๓๗ ซึ่งบังคับใช้มาเป็นเวลาประมาณ ๑๐ ปี และยังไม่ได้มีการเพิ่ม เมื่อคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ เพื่อความเป็นธรรมจึงสมควรปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจด้วย คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๒) ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๓๗ (กลุ่มที่ ๓) โดยให้ปรับอัตราค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๓ เท่ากับทุกอัตรา (ยกเว้นตำแหน่งผู้ว่าการหรือผู้อำนวยการซึ่งใช้สัญญาจ้าง) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราที่ปรับเพียงร้อยละ ๓ ตามอัตราค่าจ้างใหม่อีก ๒ ชั้น เฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการฝ่ายหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย ซึ่ง



เห็นได้ว่าการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ มีรากฐานมาจากการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๒) ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๓๗ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ที่ให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการไปก่อนแล้ว ไม่ใช่เจตนาปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นการทั่วไป โจทก์ที่ ๗ ถึงที่ ๒๐ ที่ ๒๒ และที่ ๒๓ เป็นลูกจ้างรายวันใช้บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่จำเลยเป็นผู้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ซึ่งมีใช้รับค่าจ้างตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๒) ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๓๗ จึงไม่ได้รับประโยชน์จากการปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗

ส่วนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ นั้น เห็นว่า ตามหนังสือของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร ๐๕๐๔/๓๘๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๙ เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ได้กล่าวถึงความเป็นมาของการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ สรุปว่า คณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๗ เสนอให้ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ๓ ซึ่งจำเลยอยู่กลุ่มโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ๕๘ ขึ้น มีโครงสร้างอัตราเงินเดือนใกล้เคียงกับภาคราชการเห็นสมควรให้ปรับเพิ่มในอัตราร้อยละ ๕ ของอัตราค่าจ้างที่ได้รับ เช่นเดียวกับภาคราชการ และคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ ซึ่งจะเห็นเจตนารมณ์ได้ว่าการปรับค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ เป็นการปรับโดยอ้างอิงจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ๕๘ ขึ้น โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเงินเดือนของภาคราชการเท่านั้น ไม่ใช่เป็นการปรับอัตราค่าจ้างให้แก่พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจเป็นการทั่วไป เมื่อโจทก์ทั้งยี่สิบสี่เป็นลูกจ้างประเภทรายวัน ใช้บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่จำเลยเป็นผู้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบกระทรวงการคลัง มิใช่ลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ๕๘ ขึ้น จึงมีสิทธิได้รับประโยชน์การปรับค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ อุทธรณ์ข้อนี้ของ โจทก์ทั้งยี่สิบสี่ฟังไม่ขึ้นที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งยี่สิบสี่ไม่ได้รับประโยชน์จากการปรับค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีสองครั้งดังกล่าวต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา

ที่โจทก์ทั้งยี่สิบสี่อุทธรณ์ว่า เมื่อมีมติคณะรัฐมนตรีปี ๒๕๓๕, ๒๕๓๗, ๒๕๕๐ และ ๒๕๕๔ ให้ปรับอัตราค่าจ้างให้แก่พนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น จำเลยก็ปรับอัตราค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งยี่สิบสี่ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว จึงเท่ากับเกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยายแล้วว่า เมื่อจำเลยมีการปรับอัตราค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งยี่สิบสี่ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว จึงเท่ากับเกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยายแล้วว่า เมื่อจำเลยมีการปรับอัตราค่าจ้างต้องปรับทั้งพนักงานรายเดือนและรายวันโจทก์ทั้งยี่สิบสี่จึงได้รับประโยชน์มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ และวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๙ ด้วยนั้น เห็นว่า อุทธรณ์ในข้อนี้ของโจทก์ทั้งยี่สิบสี่เป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบศาลแรงงานกลาง จึงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

## พิพากษายืน

นายสมจิตร ทองศรี นายวิชัย เอื้ออังกณากุล นายจักรชัย เยพิทักษ์

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๗๓๔/๒๕๖๐

นายประณัฐ ดอนเสพิมุข

โจทก์

บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

จำเลย

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๒๖ ตำแหน่งหัวหน้า ส่วน (ระดับ ๘) ปฏิบัติงานประจำ ณ สำนักงานไปรษณีย์เขต ๔ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้รับ เงินเดือน เดือนละ ๗๓,๓๗๐ บาท การสื่อสารแห่งประเทศไทยออกข้อบังคับ ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ จัดตั้งกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานใน การสื่อสารแห่งประเทศไทยใช้บังคับแก่โจทก์ โดยการสื่อสารแห่งประเทศไทยจ่ายเงินเข้ากองทุนดังกล่าวเป็น รายเดือนในอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับบำเหน็จเมื่อออก จากงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยออกข้อบังคับ ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานใน การสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๐) ให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยโจทก์เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าว เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๐ โดยการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้ออนเงินส่งเข้ากองทุนบำเหน็จคำนวณตามอายุงานนับถึงวันที่โจทก์ สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้าในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์แล้ว วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๔๖ การสื่อสารแห่งประเทศไทยได้แปลงสภาพเป็นจำเลยตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกากำหนดเงื่อนไขเวลายกเลิกกฎหมายการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๔๖ โจทก์โอนไปเป็น พนักงานของจำเลยโดยได้รับเงินเดือนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนใช้ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของ การสื่อสารแห่งประเทศไทยนำไปใช้ต่อจำเลยตามข้อบังคับคณะกรรมการบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ฉบับที่ ๖ ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงไม่สามารถจ่ายเงินเข้า กองทุนบำเหน็จให้แก่โจทก์ได้ ข้อบังคับคณะกรรมการบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ฉบับที่ ๖ ว่าด้วย กองทุน บำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. ๒๕๔๘ (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๙) ในข้อ ๕ แล้วกลับไปใช้ข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น แก้ไขสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับสวัสดิการหรือ ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างที่สามารถคำนวณเป็นเงินได้ ซึ่งการเรียกร้องหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกระทำได้โดยนายจ้างหรือสหภาพ แรงงาน เท่านั้น โดยจะต้องมีการเจรจาระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างและปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย ก่อนตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๒๕ วรรคสาม ทั้งเมื่อได้ความว่า สหภาพแรงงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้นำข้อเสนอเรียกร้องให้จำเลยไปหาหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อยกเลิกข้อบังคับที่ห้ามมิให้สมาชิกที่ลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วไม่ให้กลับเข้าเป็นสมาชิกอีก หรือให้จัดตั้งกองทุนใหม่เพื่อนำเงินเข้าสมทบเข้ากองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีการเจรจาแล้วแต่ยังหาข้อยุติไม่ได้ จำเลยจึงมีหนังสือหารือต่อกระทรวงการคลัง จึงแสดงให้เห็นว่าการเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวข้างต้นมีการดำเนินการโดยสภาพแรงงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ตามขั้นตอนของกฎหมายอยู่แล้ว การที่โจทก์นำคดีมาฟ้องจึงไม่เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนด โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๗๓๔/๒๕๖๐

นายประณัฐ ดอนเสพิมุข

โจทก์

บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

จำเลย

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒ มีวัตถุประสงค์ประกอบกิจการไปรษณีย์และธุรกิจอันเกี่ยวกับไปรษณีย์ โจทก์เป็นพนักงานของจำเลยตำแหน่งหัวหน้าส่วน (ระดับ ๘) รับเงินเดือนขั้น ๗๓,๓๗๐ บาท ปฏิบัติงานประจำ ณ สำนักงานไปรษณีย์เขต ๔ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เดิมโจทก์เป็นพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๙ โจทก์เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๒๖ โจทก์มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อออกจากงานโดยการสื่อสารแห่งประเทศไทยจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกเดือนในอัตราร้อยละสิบของเงินเดือนโจทก์ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๐ โจทก์เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยและการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้ออนเงินสงเคราะห์กองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานคำนวณอายุงานคุณด้วยเงินเดือนสุดท้ายนับถึงวันที่โจทก์สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเข้าในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์และการสื่อสารแห่งประเทศไทยยังคงจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละเก้าของเงินเดือน โจทก์เข้าสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์เป็นประจำทุกเดือน ต่อมาวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๔๖ การสื่อสารแห่งประเทศไทยได้แปลงสภาพเป็นจำเลยและได้ออนโจทก์มาเป็นพนักงานของจำเลยโดยได้รับเงินเดือนละสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนใช้ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งและประกาศของการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อจำเลยจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น ต่อมาวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ โจทก์ได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยไม่ออกจากงานจึงแจ้งให้จำเลยกันและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานเป็นรายเดือนนับแต่วันที่โจทก์ลาออกจากสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่จำเลยเพิกเฉยอ้างว่าโจทก์ไม่มีสถานะเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โจทก์ไม่เห็นด้วยเนื่องจากการจัดให้มีกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีพ้นจากตำแหน่ง ประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วยจากการงานหรือกรณีอันควรแก่การสงเคราะห์ อันเป็นสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นที่จำเลยในฐานะนายจ้างพึงจัดให้ลูกจ้างตามข้อบังคับของจำเลย

ส่วนการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นความสมัครใจของลูกจ้าง โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากจำเลยไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้นโจทก์ได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแต่โจทก์ยังคงเป็นลูกจ้างและปฏิบัติงานให้แก่จำเลยจึงมีสิทธิได้รับการสงเคราะห์จากกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานอันเป็นสภาพการจ้าง แม้จำเลยจะได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับคณะกรรมการจำเลยว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานโดยกำหนดข้อความในข้อ ๕ ใหม่ว่า “เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและได้รับโอนเงินบำเหน็จเข้าสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วจึงหมดสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ” ก็เป็นการแก้ไขโดยพลการไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างและไม่เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่มุ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้าง โจทก์ได้คัดค้านการไม่จ่ายเงินเข้ากองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานของจำเลยแล้วขอให้เพิกถอนข้อบังคับคณะกรรมการจำเลย ฉบับที่ ๖ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. ๒๕๔๘ (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๙) ข้อที่ ๕ แล้วให้กลับไปใช้ข้อความเดิมที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๘ หรือให้กลับไปใช้ข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้จำเลยจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นรายเดือนในอัตราร้อยละสิบของเงินเดือนโจทก์ นับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ซึ่งเป็นวันที่จำเลยไม่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นต้นไปให้แก่โจทก์จนกว่าโจทก์จะออกจากงาน

จำเลยให้การว่า โจทก์กับจำเลยไม่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เดิมการสื่อสารแห่งประเทศไทยออกข้อบังคับ ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๙ มาตรา ๔๔ ต่อมาโจทก์เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยและการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้ออนกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานเข้าในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเมื่อการสื่อสารแห่งประเทศไทยแปลงสภาพเป็นจำเลย โจทก์มีสิทธิประโยชน์ในกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานอย่างที่คุณผู้ปฏิบัติงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้รับอยู่ ดังนั้นเมื่อโจทก์ออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว โจทก์จึงหมดสิทธิที่จะได้รับบำเหน็จเพราะโจทก์ได้รับประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่โจทก์ลาออกไปแล้ว ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๐) ข้อที่ ๕ และข้อบังคับคณะกรรมการบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ฉบับที่ ๖ ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. ๒๕๔๘ (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๙) ข้อที่ ๓ การที่โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนข้อบังคับคณะกรรมการจำเลยเป็นการเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงินจำเลยในฐานะนายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีเสียก่อน โจทก์ไม่ใช่สหภาพแรงงานหรือผู้แทนของสหภาพแรงงาน ทั้งยังไม่มี การเจรจาตกลงระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งไม่ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและพิธีการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ กำหนดไว้ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๔ พิเคราะห์แล้ว พิจารณาฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ตามอุทธรณ์ของโจทก์ โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้หรือไม่ เห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าเดิมโจทก์เป็นพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยซึ่งต่อมาแปลงสภาพเป็นจำเลยโจทก์จึงโอนมาเป็นพนักงานของจำเลย โดยได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์เท่าที่เคยได้รับ เดิมมีข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทยใช้บังคับแก่โจทก์ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๐ โจทก์เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยโดยโอนเงินส่งเคราะห์กองทุนบำเหน็จดังกล่าวคำนวณตามอายุงานคุณด้วยเงินเดือนสุดท้ายนับถึงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๐ เข้าในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ภายหลังเมื่อโจทก์ลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงมีหนังสือแจ้งให้จำเลยจ่ายเงินเข้ากองทุนบำเหน็จให้แก่โจทก์ การที่จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับ คณะกรรมการจำเลยว่าด้วยกองทุนบำเหน็จใหม่เป็นว่า ให้ผู้สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและได้รับโอนเงินบำเหน็จเข้าสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วหมดสิทธิได้รับบำเหน็จ ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ จึงไม่มีผลผูกพันและไม่อาจนำมาใช้บังคับแก่โจทก์ได้ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินเข้ากองทุนบำเหน็จผู้ปฏิบัติงานเป็นรายเดือนให้แก่โจทก์ ไปจนกว่าโจทก์จะออกจากงาน เป็นกรณีที่โจทก์ฟ้องเรียกร้องให้จำเลยในฐานะนายจ้างจ่ายเงินเข้ากองทุนบำเหน็จตามข้อบังคับฉบับเดิม อันถือเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงในการจ้างงานระหว่างโจทก์กับจำเลย แม้โจทก์จะอ้างเหตุในคำฟ้องต่อไปว่าการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับฉบับใหม่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ และมีคำขอท้ายฟ้องให้เพิกถอนข้อบังคับฉบับใหม่ซึ่งไม่เป็นประโยชน์แก่ตนก็เป็นเพียงการยกเหตุผลขึ้นกล่าวอ้างเพื่อให้จำเลยปฏิบัติตามสภาพการจ้างหรือข้อตกลงในการจ้างเดิม มิใช่เป็นการฟ้องเพื่อให้มีการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดไว้ เมื่อจำเลยออกประกาศเปลี่ยนแปลงข้อบังคับฉบับใหม่ซึ่งมีผลทำให้โจทก์ไม่มีสิทธิรับบำเหน็จจากกองทุนบำเหน็จตามข้อบังคับฉบับเดิม โจทก์จึงเป็นผู้ถูกโต้แย้งสิทธิ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๕ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานการและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ แล้ว ที่ศาลแรงงานภาค ๔ ยกฟ้องโจทก์เพราะไม่มีอำนาจฟ้องนั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ในประการต่อไปว่า การแก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ฉบับที่ ๖ ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. ๒๕๔๘ (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๙) ในข้อ ๕ ที่ว่า สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและได้รับโอนเงินบำเหน็จเข้าเป็นเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วหมดสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ เป็นการที่จำเลยเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างหรือไม่ เห็นว่ากองทุนบำเหน็จและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จำเลยจัดตั้งขึ้นมีวัตถุประสงค์ทำนองเดียวกันคือ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและครอบครัว เมื่อลูกจ้างต้องพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานหรือลาออกจากกองทุน เดิมจำเลย (หมายถึง การสื่อสารแห่งประเทศไทย แล้วต่อมาเปลี่ยนเป็นบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด) มีกองทุนเดียวคือ กองทุนบำเหน็จ พนักงานทุกคนของจำเลยเป็นสมาชิกกองทุนนี้ ต่อมาในปี ๒๕๔๐ จำเลยได้

จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อประโยชน์ของพนักงานและเป็นการปรับระบบการเงินของจำเลย โดยพนักงานของจำเลยทุกคนเลือกได้ว่าจะยังคงเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จหรือจะไปสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หากสมัครไปเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยต้องโอนเงินบำเหน็จจำนวนตามอายุงานของพนักงานนั้นจนถึงวันสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเมื่อพนักงานคนใดสมัครใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จำเลยจะไม่จ่ายเงินเข้ากองทุนบำเหน็จให้แก่พนักงานอีกต่อไป พนักงานสามารถเป็นสมาชิกได้เพียงกองทุนเดียว เนื่องจากการจ่ายเงินให้แก่สมาชิกทั้งสองกองทุนเมื่อสมาชิกพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานหรือลาออกจากกองทุน จะมีการคำนวณจากอายุการทำงานสมาชิก ดังนั้นการแก้ไขข้อบังคับของจำเลยในข้อดังกล่าวจึงเป็นเพียงการตอกย้ำเจตนาเดิมของจำเลย การแก้ไขข้อบังคับของจำเลยในข้อดังกล่าวจึงไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ที่ศาลแรงงานภาค ๔ พิพากษายกฟ้องโจทก์มาชั้นศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยเหตุผล อุทธรณ์ของโจทก์ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

นายเกียรติพงษ์ อมาตยกุล นายวิชัย เอื้ออังกณกุล นายรังสรรค์ กุลาเลิศ

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๐๙๕-๒๐๙๘/๒๕๖๐

พันจ่าเอกวสันต์ บุญนิมิต โจทก์

บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำเลย

เรื่อง คดีแรงงาน

พันจ่าเอกปณิธาน บุตรจันทร์ โจทก์

บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำเลย

เรื่อง คดีแรงงาน

จ่าเอกพัทยา เมืองเก่า โจทก์

บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำเลย

เรื่อง คดีแรงงาน

นายวัชระ บุรุษนาริรัตน์ โจทก์

บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำเลย

เรื่อง คดีแรงงาน

โจทก์ทั้งสี่ อุทธรณ์คัดค้าน คำพิพากษา

ศาลแรงงานภาค ๒ ลงวันที่ ๑๔ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗

ศาลฎีกา รับวันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗

คดีทั้งสี่สำนวนนี้ศาลศาลแรงงานภาค ๒ สั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ ๑ ถึง ที่ ๔ และเรียกจำเลยทั้งสี่สำนวนว่าจำเลย

ในเรื่องการเสียภาษีเงินได้นั้น จำเลยมีระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ ๖ เงินเดือนและค่าตอบแทน พ.ศ. ๒๕๔๓ ข้อ ๕ กำหนดว่า “บริษัทเป็นผู้ออกภาษีเงินได้ให้พนักงานสำหรับเงินที่พนักงานได้รับจากบริษัท” แม้จะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๙๕ วรรคสอง ก็ตาม แต่ไม่ปรากฏว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวเกิดจากการแจ้งขอเรียกร้อง จำเลยจึงมีสิทธิที่จะทำสัญญาจ้างโจทก์ทั้งสี่ให้แตกต่างจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวได้ เพราะการห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๙ วรรคสอง นั้น หมายถึงเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งขอเรียกร้องเท่านั้น

ดังนั้นเมื่อข้อตกลงดังกล่าวไม่ได้เกิดจากข้อเรียกร้อง สัญญาจ้างโจทก์ทั้งสองที่ที่กำหนดให้โจทก์ทั้งสองต้องเสียภาษีเงินได้เองจึงมีผลใช้บังคับ เมื่อปรากฏว่าจำเลยได้กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในโครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบ LEVEL มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ และโจทก์ทั้งสองเข้าทำงานในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ขณะใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนดังกล่าว กรณีจึงต้องเป็นไปตามอัตราเงินเดือนที่จำเลยกำหนดและโจทก์ทั้งสองตกลงด้วย ข้อตกลงเกี่ยวกับค่าจ้างจึงผูกพันโจทก์ทั้งสองและจำเลย โจทก์ทั้งสองจะอ้างว่าถูกจ้างจำเลยที่เข้าทำงานก่อนโจทก์ทั้งสองรับเงินเดือนเริ่มต้น ๑๒,๓๓๘ บาท และถูกจ้างที่เข้าทำงานหลังโจทก์ทั้งสองรับเงินเดือนเริ่มต้นเดือนละ ๑๔,๒๗๕ บาท โจทก์ทั้งสองจึงควรรับเงินเดือนเริ่มต้นที่ ๑๔,๗๒๕ บาท เพราะเป็นงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณเช่นเดียวกันนั้นย่อมพึงไม่ขึ้น

---

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๐๙๕-๒๐๙๘/๒๕๖๐

พันจ่าเอกวสันต์ บุญนิมิต	โจทก์
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	จำเลย
เรื่อง คดีแรงงาน	
พันจ่าเอกปณิธาน บุตรจันทร์	โจทก์
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	จำเลย
เรื่อง คดีแรงงาน	
จ่าเอกพัทยา เมืองเก่า	โจทก์
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	จำเลย
เรื่อง คดีแรงงาน	
นายวัชระ บุรุษนาริรัตน์	โจทก์
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	จำเลย
เรื่อง คดีแรงงาน	

โจทก์ทั้งสอง อุทธรณ์คัดค้าน คำพิพากษา

ศาลแรงงานภาค ๒ ลงวันที่ ๑๔ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗



ศาลฎีกา

รับวันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗

คดีทั้งสี่สำนวนนี้ศาลศาลแรงงานภาค ๒ สั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ ๑ ถึง ที่ ๔ และเรียกจำเลยทั้งสี่สำนวนว่าจำเลย

โจทก์ทั้งสี่ฟ้องว่า โจทก์ทั้งสี่เป็นลูกจ้างของจำเลย โดยโจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๓ เข้าเป็นลูกจ้างเมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ส่วนโจทก์ที่ ๔ เข้าเป็นลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ โจทก์ทั้งสี่ทำงานตำแหน่งช่างซ่อมอากาศยาน (OVH.SHOP MECHANIC 2) รับค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๙๖๐ บาท โดยโจทก์ทั้งสี่ต้องเสียภาษีเงินได้เอง โจทก์ทั้งสี่ใช้บัญชีเงินเดือนเป็นระดับ LEVEL ซึ่งกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำไว้ ๑๒,๕๔๓ บาท แต่จำเลยกลับทำสัญญาจ้างโจทก์ทั้งสี่โดยกำหนดเงินต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน ซึ่งโจทก์ทั้งสี่ควรจะได้รับค่าจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนคือ ๑๒,๕๔๓ บาท การที่จำเลยทำสัญญาจ้างให้โจทก์ทั้งสี่ต้องเสียภาษีเงินได้เองเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๙ เพราะขัดกับหลักสภาพการจ้างที่เดิมจำเลยเป็นผู้ออกค่าภาษีเงินได้ให้แก่ลูกจ้าง สัญญาดังกล่าวจึงเป็นโมฆะทั้งเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม การกระทำของจำเลยทำให้โจทก์ทั้งสี่ได้รับความเสียหายจำเลยมีหน้าที่ต้องปรับค่าจ้างและออกค่าภาษีเงินได้ให้โจทก์ทั้งสี่ขอให้บังคับจำเลยปรับเงินเดือนและใช้เงินต่างๆ ตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์แต่ละคนกับให้จำเลยออกค่าภาษีเงินได้ให้โจทก์ทั้งสี่นับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

จำเลยให้การว่า โจทก์ทั้งสี่เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งช่างเครื่องบิน เข้าทำงานเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ในระดับ LEVEL 4 มีอัตราค่าจ้างเริ่มต้น ๑๐,๙๖๐ บาท ตามโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ โดยโจทก์ทั้งสี่และลูกจ้างของจำเลยที่เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๘ ต้องเสียภาษีเงินได้เอง ตามมติที่ประชุมฝ่ายบริหารงานนโยบายจำเลย ครั้งที่ ๕๔/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ซึ่งมีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน โจทก์ทั้งสี่เข้าทำสัญญาจ้างกับจำเลยยอมทราบดีอยู่แล้วว่าทำงานในตำแหน่งใด ระดับค่าจ้างเท่าใด อัตราค่าจ้างเท่าใด และมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ใดบ้างซึ่งเป็นสภาพการจ้างของโจทก์ทั้งสี่และจำเลย โจทก์ทั้งสี่ไม่อาจยกเอาบัญชีอัตราเงินเดือนตามฟ้องซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๐ มาใช้บังคับแก่โจทก์ทั้งสี่เพราะโจทก์ทั้งสี่เข้าทำงานเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ส่วนที่โจทก์ทั้งสี่อ้างว่าลูกจ้างจำเลยซึ่งทำงานในตำแหน่งเดียวเมื่อกันเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๔๔ ได้รับค่าจ้างมากกว่าโจทก์ทั้งสี่นั้นความจริงแล้วเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๘ อยู่ในโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนระดับ GRADE ซึ่งเกิดขึ้นหลังโจทก์ทั้งสี่ซึ่งเข้าทำงานกับจำเลยถึง ๑ ปี การกำหนดค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสี่จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว และไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโจทก์ทั้งสี่อย่างใดโจทก์ทั้งสี่ไม่มีสิทธิได้รับเงินตามฟ้องทั้งคดีของโจทก์ทั้งสี่ขาดอายุงานแล้ว ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางภาค ๒ วินิจฉัยว่า ตามข้อสังเกตของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และบัญชีอัตราเงินเดือนซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ มีผลใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น ค่าจ้างและการจ่ายภาษีเงินได้เองของลูกจ้างจึงเป็นสภาพการจ้างส่วนหนึ่งที่มีผลให้โจทก์ทั้งสี่และจำเลยต้องปฏิบัติตาม สัญญาจ้างระหว่างโจทก์ทั้งสี่กับจำเลยใช้บังคับได้และไม่เป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยประพฤติดิสัยสัญญา

จ้างที่ทำได้กับโจทก์ทั้งสองอย่างไร กรณีจึงไม่มีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลตามกฎหมาย  
แพ่ง โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลย กรณีไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยประเด็นอื่น พิพากษายกฟ้อง

### โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์ทั้งสองกับ  
จำเลยที่กำหนดให้โจทก์ทั้งสองต้องเสียภาษีเงินได้เองขัดกับสภาพการจ้างเดิมหรือไม่ และโจทก์ทั้งสองมีสิทธิได้รับ  
เงินเดือนเริ่มต้นในอัตราเท่าใด เห็นว่า ในเรื่องการเสียภาษีเงินได้ จำเลยมีระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
ตอนที่ ๖ เงินเดือนและค่าตอบแทน พ.ศ. ๒๕๔๓ ข้อที่ ๕ กำหนดว่า “บริษัทเป็นผู้ออกภาษีเงินได้ให้พนักงาน  
สำหรับเงินที่พนักงานได้รับจากบริษัท” แม้จะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๙๕ วรรคสอง ก็ตาม แต่ไม่ปรากฏว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
ดังกล่าวเกิดจากการแจ้งขอเรียกร้อง จำเลยจึงมีสิทธิที่จะทำสัญญาจ้างโจทก์ทั้งสองให้แตกต่างจากข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวได้ เพราะการห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก  
สหภาพแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่  
ลูกจ้างยิ่งกว่าตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๙ วรรคสอง นั้น หมายถึงเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิด  
จากการแจ้งขอเรียกร้องเท่านั้น ดังนั้นเมื่อข้อตกลงดังกล่าวไม่ได้เกิดจากขอเรียกร้อง สัญญาจ้างโจทก์ทั้งสองที่  
กำหนดให้โจทก์ทั้งสองต้องเสียภาษีเงินได้เองจึงมีผลใช้บังคับ อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสองฟังไม่ขึ้น

ส่วนปัญหาว่าโจทก์ทั้งสองมีสิทธิได้รับเงินเดือนเริ่มต้นในอัตราเท่าใดนั้น เห็นว่า เมื่อปรากฏว่าจำเลยได้  
กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในโครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบ LEVEL มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ และ  
โจทก์ทั้งสองเข้าทำงานในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ขณะใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนดังกล่าว กรณีจึงต้อง  
เป็นไปตามอัตราเงินเดือนที่จำเลยกำหนดและโจทก์ทั้งสองตกลงด้วย ข้อตกลงเกี่ยวกับค่าจ้างจึงผูกพันโจทก์ทั้งสอง  
และจำเลย โจทก์ทั้งสองจะอ้างว่าลูกจ้างจำเลยที่เข้าทำงานก่อนโจทก์ทั้งสองรับเงินเดือนเริ่มต้น ๑๒,๓๓๘ บาท และ  
ลูกจ้างที่เข้าทำงานหลังโจทก์ทั้งสองรับเงินเดือนเริ่มต้นเดือนละ ๑๔,๒๗๕ บาท โจทก์ทั้งสองจึงควรรับเงินเดือน  
เริ่มต้นที่ ๑๔,๗๒๕ บาท เพราะเป็นงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณเช่นเดียวกันนั้นย่อมฟังไม่ขึ้น ที่ศาล  
แรงงานภาค ๒ พิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองฟังไม่ขึ้น ส่วนอุทธรณ์ข้ออื่น  
ของโจทก์ทั้งสองไม่จำเป็นต้องวินิจฉัย เพราะไม่ได้ให้ผลคดีเปลี่ยนแปลง

พิพากษายืน

นายสมจิตร ทองศรี นายวิชัย เอื้ออังกณากุล นายจักษ์ชัย เยพิทักษ์

คำพิพากษาฎีกาที่ ๙๔๘๐/๒๕๕๙

นายชาติ สมนึก

โจทก์

บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ๑

นายสิทธิเดช ปริษานนท์ ที่ ๒

นาวาอากาศตรีสถาพร เจริญศิริ ที่ ๓

นาวาอากาศตรี ศรีวัฒน์ ที่ ๔

จำเลย

จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชนจำกัด มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ จำเลย ที่ ๑ ว่าจ้างโจทก์ เป็นพนักงานในตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่กัปตันหรือนักบินที่ ๑ จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๔ มีฐานะเป็นฝ่ายบริหารของ จำเลยที่ ๑ โจทก์ในฐานะพนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล และโจทก์ในฐานะนักบินของจำเลยที่ ๑ ต้องปฏิบัติตาม Flight Operations Manual หรือ ชื่อย่อ FOM ซึ่งเป็นคู่มือการทำงาน เกี่ยวกับการบินที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรการบินที่ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรการบินและกำหนดหลักเกณฑ์การตรวจสอบมาตรฐานการบินของ นักบินไว้ FOM กำหนดหลักเกณฑ์ที่นักบินต้องผ่านการตรวจสอบมาตรฐานการบินไว้ ๑๒ ข้อ ซึ่งมีทั้งเรื่อง ความสามารถในการบินและเรื่องภาพลักษณ์ของนักบินรวมอยู่ด้วย โจทก์อยู่ภายใต้สายงานบังคับบัญชาของ รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่สายปฏิบัติการ ต่อมาประมาณเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ รอง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่สายปฏิบัติการได้ออกคำสั่ง สายปฏิบัติการที่ ๐๐๙ /๒๕๕๑ เรื่องภาพลักษณ์นักบิน ดังนี้ ๑) การไว้ทรงผมต้องเรียบร้อยและชายผมต้องยาวไม่เกินคอปกเสื้อ รวมถึงการย้อมสีผมต้องดูสุภาพและ เหมาะสมเป็นธรรมชาติ ๒) การไว้หนวดและจอนต้องเรียบร้อย โดยจอนต้องยาวไม่เกินดึ่งหู และไม่อนุญาตให้ ไว้เครา ๓) การแต่งเครื่องแบบและส่วนประกอบของเครื่องแบบเมื่อปรากฏตัวต่อสาธารณชนเพื่อปฏิบัติการบิน ต้องครบถ้วนถูกต้องตามระเบียบบริษัท พนักงานนักบินคนอื่นปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว มีเพียงโจทก์ผู้เดียว คัดค้านคำสั่งและไม่ยอมปฏิบัติตามจึงเป็นเหตุให้เมื่อวันที่ ๒๘ ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๑ จำเลยที่ ๒ ตรวจสอบมาตรฐานการบินของโจทก์แล้วไม่ยอมให้โจทก์ผ่าน จำเลยที่ ๓ และที่ ๔ มีคำสั่งให้โจทก์ระงับการบิน ต่อมาเมื่อมีการตรวจสอบมาตรฐานผู้ตรวจสอบได้ให้โจทก์ผ่าน โดยระบุว่าโจทก์ได้โกนเคราออกแล้ว ตาม พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖ นั้น สภาพการจ้าง หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ซึ่งคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/ ๒๕๕๑ ไม่อยู่ในความหมายของสภาพการจ้าง แต่เป็นการออกคำสั่งภายใต้ระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ที่ระบุให้ผู้บังคับบัญชาผู้รับผิดชอบหน่วยงานกำหนดวิธีปฏิบัติหรือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานของตนได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม คำสั่งดังกล่าวก็ระบุไว้ชัดว่า ให้ขยายความการปฏิบัติในเรื่องภาพลักษณ์ของนักบินที่ระบุไว้ใน FOM แม้ตอนท้ายระบุว่า หากยังมีเจตนาที่ จะไม่ปฏิบัติตามให้งดปฏิบัติการบินจนกว่าจะปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องก็เป็นคำสั่งเพิ่มเติมจากที่มีอยู่และเป็น กรณีจำเป็นที่ต้องมีบทกำหนดมาตรการให้ผู้รับคำสั่งต้องปฏิบัติตาม มิใช่การลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับ

เกี่ยวกับการทำงาน จึงไม่ถือว่าคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๗/๒๕๕๑ เรื่องภาพลักษณ์ของนักบิน จำเลยที่ ๑  
ได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานของจำเลยที่ ๑ ซึ่งทำงานในตำแหน่งนักบินทุกคนปฏิบัติตนด้วยการ  
แต่งกายและแต่งตัวให้เหมาะสม การแต่งเครื่องแบบและส่วนประกอบของเครื่องแบบเมื่อปรากฏตัวต่อ  
สาธารณชนเพื่อปฏิบัติการบินต้องครบถ้วนถูกต้องตามระเบียบ ก็เป็นไปเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายต่อ  
ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นสายการบินแห่งชาติและประกอบธุรกิจด้านบริการ และ  
คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ก็มีได้สร้างภาระแก่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานของจำเลยที่ ๑ ในตำแหน่งนักบินเกินควร หรือ  
ขัดต่อสภาพร่างกาย สุขภาพ ความเชื่อทางศาสนาของโจทก์อันจะทำให้โจทก์ไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งของ  
จำเลยที่ ๑ ได้ หรือเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของโจทก์อย่างไม่มีเหตุผลอันสมควร การออกคำสั่ง  
สายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ เรื่อง ภาพลักษณ์ของนักบิน จึงไม่เป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของโจทก์หรือ  
เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อโจทก์อันเป็นการขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร  
ไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๒ วรรคหนึ่ง การออกคำสั่งให้โจทก์ทำหน้าที่  
ผู้ช่วยนักบิน หรือ LOW RANK ไม่ใช่การลดตำแหน่งงานของโจทก์ โจทก์ยังคงได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนตาม  
ตำแหน่งนักบินที่ ๑ ตลอดมา และจำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๔ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของโจทก์ย่อมมีอำนาจกระทำได้  
ตามระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ถือไม่ได้ว่าจำเลยทั้งสี่ผิดสัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธิ  
เรียกค่าเสียหายและไม่มีสิทธิขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว เมื่อได้พิจารณาแล้วว่าคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/  
๒๕๕๑ เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย กรณีจึงไม่มีเหตุที่จะให้เพิกถอนได้

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๘๐/๒๕๕๙

นายชาติรี สมนึก

โจทก์

บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ๑

นายสิทธิเดช ปริชนนัท ที่ ๒

นาวาอากาศตรีสถาพร เจริญศิริ ที่ ๓

นาวาอากาศตรีศรัทธิต ศรีวัฒน์ ที่ ๔

จำเลย

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชนจำกัด มีฐานะเป็น  
รัฐวิสาหกิจ จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๔ เป็นผู้บังคับบัญชาตามสายงานของโจทก์ และมีฐานะเป็นฝ่ายบริหารของจำเลย  
ที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการฝ่ายมาตรฐานการบิน จำเลยที่ ๓ มีตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย  
บริหารนักบิน และจำเลยที่ ๔ มีตำแหน่งเป็นหัวหน้านักบิน ผู้บังคับการแอร์บัส เอ ๓๓๐ ปัจจุบันมีตำแหน่งเป็นรอง  
ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารนักบินในภูมิภาค ต่อมาเมื่อประมาณเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ รอง

กรรมการผู้อำนวยการใหญ่สายปฏิบัติการ และจำเลยที่ ๒ กับที่ ๓ ร่วมกันมีมติจัดทำหนังสือและคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ออกคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ เรื่อง ภาพลักษณ์นักบิน ตาม FOM (Flight Operations Manual) ดังนี้ ๑) การไว้ทรงผมต้องเรียบร้อยและชายผมต้องยาวไม่เกินคอปกเสื้อ รวมถึงการยอมสိผมต้องดูสุขภาพและเหมาะสมเป็นธรรมชาติ ๒) การไว้หนวดและจอนต้องเรียบร้อย โดยจอนต้องยาวไม่เกินดิ่งหูและไม่อนุญาตให้ไว้เครา ๓) การแต่งเครื่องแบบและส่วนประกอบของเครื่องแบบเมื่อปรากฏตัวต่อสาธารณชนเพื่อปฏิบัติการบินต้องครบถ้วนถูกต้องตามระเบียบบริษัท จึงให้นักบินทุกท่านปฏิบัติตามมติข้างต้น ซึ่งได้ลงบันทึกไว้ในรายงานการประชุมคณะกรรมการฝ่ายบริหารสายปฏิบัติการหรือเรียกว่า FOM ดังกล่าว และถือนักบินของจำเลยที่ ๑ ต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ทั้งนี้เพื่อรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของนักบินโดยรวม และสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงานทั่วไป สำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามมติดังกล่าว ที่ประชุมคณะกรรมการฝ่ายบริหารสายปฏิบัติการมีมติให้แจ้งเตือนและหากยังมีเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามให้งดปฏิบัติการบินจนกว่าจะปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง โจทก์โต้แย้งคัดค้านหนังสือและคำสั่งดังกล่าว คำสั่งดังกล่าวเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมสภาพการจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่พนักงาน จำเลยที่ ๑ ไม่นำคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) และจำเลยที่ ๑ ไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การบินไทย อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยเนื้อหาคำสั่งไม่ได้พิจารณาความสามารถแท้จริงในการปฏิบัติหน้าที่นักบิน ใช้บังคับเฉพาะนักบินอันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานภายในองค์กรซึ่งขัดต่อหลักแห่งความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพในชีวิตและร่างกายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๒ วรรคหนึ่ง คำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ จึงใช้บังคับไม่ได้ ขอให้เพิกถอนคำสั่งลดตำแหน่ง (LOW RANK) อันเป็นการลงโทษโจทก์ระหว่างตรวจสอบมาตรฐานการบินในวันที่ ๒๘ ถึงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๑ และวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๑ ให้จำเลยที่ ๑ เพิกถอนใบประเมินผลการตรวจสอบมาตรฐานการบินของโจทก์ในวันที่ ๒๘ ถึงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๑ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ให้จำเลยที่ ๑ แก้ไขใบประเมินผลการตรวจสอบมาตรฐานการบินของโจทก์ในวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๑ โดยตัดข้อความที่ระบุว่า HIS APPEARANCE IS SATISFACTORY (ตามที่มี COMMENTS ในการ LINE CHECK ก่อนหน้านั้นในเรื่องคร่าได้โกนออกแล้ว) ให้จำเลยที่ ๑ เพิกถอนใบแจ้งเตือนการปฏิบัติตามคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ ฉบับลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๑ ให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชดเชยค่าเสียหายจากการสูญเสียรายได้ที่ถูกระงับการบินกับค่าเสียหายจากการขาดประโยชน์สูญเสียความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคตเป็นเงินจำนวน ๘๖,๓๐๙,๕๗๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งสองให้การว่า จำเลยที่ ๑ ได้ว่าจ้างโจทก์เป็นพนักงานในตำแหน่งสุดท้ายเป็นนักบินที่ ๑ ได้ว่าจ้างโจทก์เป็นพนักงานในตำแหน่งสุดท้ายเป็นนักบินที่ ๑ ได้รับเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒๐,๐๐๐ บาท และค่า License Allowance เดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท การที่โจทก์เป็นพนักงานปฏิบัติหน้าที่นักบินนอกจากจะต้องปฏิบัติตามระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลแล้วโจทก์ยังต้องยึดถือและปฏิบัติตาม FLIGHT OPERATIONS MANUAL หรือเรียกย่อว่า “FOM” ซึ่งได้รับการรับรองจากกรมขนส่งทางอากาศ (กรมการบินพาณิชย์) โจทก์อยู่ภายใต้สายงานบังคับบัญชาของรองกรรมการผู้อำนวยการ

ใหญ่สายปฏิบัติการ ต่อมาวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๑ รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่สายปฏิบัติการได้ออกคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙ /๒๕๕๑ เรื่อง ภาพลักษณ์นักบินให้เป็นไปตามระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ซึ่งนักบินคนอื่นเมื่อทราบคำสั่งและประกาศดังกล่าวแล้วก็ยินดีปฏิบัติตามคำสั่งทุกคน คงมีเพียงโจทก์เพียงคนเดียวที่ไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙ /๒๕๕๑ ที่ห้ามไว้เครานั้นมิได้เป็นสภาพการจ้าง แต่เป็นการใช้อำนาจบริหารโดยชอบของฝ่ายบริหารนักบิน จำเลยทั้งสี่มิได้ร่วมกันนำคำสั่งดังกล่าวมากลั่นแกล้งลงโทษโจทก์ การตรวจสอบมาตรฐานการบิน (LINE CHECK) ของโจทก์ระหว่างวันที่ ๒๘ ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๑ เป็นการตรวจสอบมาตรฐานการบินประจำปี ๒๕๕๑ ตามระเบียบของกรมการขนส่งทางอากาศ ปรากฏว่าโจทก์ยังปฏิบัติตนขัดคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙ /๒๕๕๑ และขัดต่อหลักเกณฑ์คำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙ /๒๕๕๑ และขัดต่อหลักเกณฑ์การตรวจสอบมาตรฐานการบินตามที่ระบุใน FOM กล่าวคือ โจทก์ยังคงไว้ผมยาวเกินกว่าคอปกเสื้อเชิ้ตเครื่องแบบและยังคงไว้เคราอยู่เช่นเดิม จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบมาตรฐานการบินจึงเห็นสมควรไม่ให้โจทก์ผ่านการตรวจสอบมาตรฐานการบิน ซึ่งระเบียบของกรมการขนส่งทางอากาศได้กำหนดว่านักบินที่ไม่ผ่านการตรวจสอบมาตรฐานการบินประจำปี ให้ระงับการบินไว้ชั่วคราว ดังนั้นจำเลยที่ ๓ และที่ ๔ มีคำสั่งให้โจทก์ระงับการบินโดยชอบด้วยกฎหมาย ต่อมาในวันที่ ๗ ถึงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๑ โจทก์ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานการบินอีกครั้งหนึ่งโดยจำเลยที่ ๔ พิจารณาให้โจทก์ผ่านการตรวจสอบ และจำเลยที่ ๔ ระบุในใบรายงานการประเมินผลตอนท้ายว่า ก่อนหน้านี้ในเรื่องเคราได้โกนออกแล้วนั้น ก็เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในการตรวจสอบย้อนหลังให้แก่กรมการขนส่งทางอากาศ ซึ่งนักบินที่ ๑ จะได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมอากาศยานในเที่ยวบินนั้นก็สำหรับ LOW RANK นั้นก็มีใช่เป็นการลดตำแหน่งนักบินที่ ๑ หรือกัปตันของโจทก์และมีใช่เป็นการลงโทษโจทก์ เพราะโจทก์ยังคงมีตำแหน่งเป็นนักบินที่ ๑ หรือกัปตันของโจทก์ และมีใช่เป็นการลงโทษโจทก์ เพราะโจทก์ยังคงมีตำแหน่งเป็นนักบินที่ ๑ หรือกัปตันและได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ เช่นเดิมทุกประการ และศาลอาญาเคยมีคำพิพากษาว่า คำสั่ง LOW RANK ของจำเลยที่ ๑ มิใช่การลงโทษ ในการระงับการบินโจทก์นั้นเป็นการสั่งตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากการขาดประโยชน์และการสูญเสียความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิจารณายกฟ้องโจทก์

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า คำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๒ วรรคหนึ่ง ที่ใช้บังคับในขณะนั้นหรือไม่ และจำเลยทั้งสี่ผิดสัญญาจ้างแรงงานทำให้โจทก์เสียหายโดยการให้โจทก์ทำหน้าที่ผู้ช่วยนักบินหรือ LOW RANK ระหว่างตรวจสอบมาตรฐานการบินหรือไม่ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖ นั้น สภาพการจ้าง หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอัน

เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ ไม่อยู่ในความหมายสภาพของการจ้าง แต่เป็นการออกคำสั่งภายใต้ระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ที่ระบุให้ผู้บังคับบัญชาผู้รับผิดชอบหน่วยงานกำหนดวิธีปฏิบัติหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานของตนได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งคำสั่งดังกล่าวก็ระบุไว้ชัดเจนว่าให้ขยายความการปฏิบัติในเรื่องภาพลักษณ์ของนักบินที่ระบุไว้ใน FOM แม้ตอนท้ายระบุว่าหากยังมีเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามในบังคับปฏิบัติการบินจนกว่าจะปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเป็นคำสั่งเพิ่มเติมจากที่มีอยู่และเป็นกรณีจำเป็นที่ต้องมีบทกำหนดมาตรการให้ผู้รับคำสั่งต้องปฏิบัติตาม มิใช่การลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงไม่ถือคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า คำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ ขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๒ วรรคหนึ่งซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในขณะนั้น เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบนั้น เห็นว่า คำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙ / ๒๕๕๑ เรื่อง ภาพลักษณ์ของนักบิน จำเลยที่ ๑ ได้กำหนดเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานของจำเลยที่ ๑ ซึ่งทำงานในตำแหน่งนักบินทุกคนปฏิบัติตนด้วยการแต่งกายและแต่งตั้งให้เหมาะสม การแต่งเครื่องแบบและส่วนประกอบของเครื่องแบบเมื่อปรากฏตัวต่อสาธารณชนเพื่อปฏิบัติการบินต้องครบถ้วนถูกต้องตามระเบียบ ก็เป็นไปเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นสายการบินแห่งชาติและประกอบธุรกิจด้านบริการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ดังกล่าวก็ได้สร้างภาระแก่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานของจำเลยที่ ๑ ในตำแหน่งนักบินเกินควร หรือขัดต่อสภาพร่างกาย สุขภาพ ความเชื่อทางศาสนาของโจทก์อันจะทำให้โจทก์ไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ได้ หรือเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของโจทก์อย่างไม่มีเหตุผลอันสมควร การออกคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ เรื่อง ภาพลักษณ์ของนักบิน จึงไม่เป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของโจทก์หรือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อโจทก์อันเป็นการขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๒ วรรคหนึ่ง ดังที่โจทก์อุทธรณ์ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามาคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ ของจำเลยที่ ๑ ไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และมีผลใช้บังคับแก่โจทก์ได้นั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น สำหรับการออกคำสั่งให้โจทก์ทำหน้าที่ผู้ช่วยนักบิน หรือ LOW RANK ไม่ใช่การลดตำแหน่งงานของโจทก์ โจทก์ยังคงได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนตามตำแหน่งนักบินที่ ๑ ตลอดมา และจำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๔ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของโจทก์ย่อมมีอำนาจกระทำได้ตามระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ถือไม่ได้ว่าจำเลยทั้งสี่ผิดสัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายและไม่มีสิทธิขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว เห็นว่า ศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยในปัญหานี้ไว้โดยชอบด้วยเหตุผลแล้ว ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย จึงไม่ต้องวินิจฉัยซ้ำอีก อุทธรณ์ของโจทก์ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ปัญหาอุทธรณ์ของโจทก์ต่อไปมีว่า คดีมีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ และพิพากษาให้เป็นไปตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์หรือไม่ เห็นว่า เมื่อได้พิจารณาแล้วว่าคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย กรณีจึงไม่มีเหตุที่จะให้เพิกถอนได้ ส่วนที่โจทก์ขอให้พิพากษาตามคำขอท้ายฟ้องโดยขอให้จำเลยที่ ๑ เพิกถอนผลการประเมินการตรวจสอบมาตรฐานการบินที่ให้โจทก์ไม่ผ่าน

แก้ไขใบประเมินผลการตรวจสอบมาตรฐานการบินโดยตัดข้อความว่าโจทก์ไกล่เกลี่ยแล้ว เพิกถอนใบเตือน ให้ปฏิบัติตามคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ และให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระค่าเสียหายจากการสูญเสีย รายได้ที่ถูกระงับการบินและสูญเสียความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคตเกี่ยวกับกรณีการกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานและกระทำละเมิดต่อโจทก์ ก็เป็นประเด็นแห่งคดีที่สืบเนื่องมาจากคำสั่งสายปฏิบัติการที่ ๐๐๙/๒๕๕๑ ที่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องมานั้นจึงชอบแล้ว ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

พิพากษายืน

นายธีรพงศ์ จิระภาค นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล นางสาวสุนันท์ ชัยชูสอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๓๑ - ๖๒๕๐ ๒๕๕๙

นายธนากร เผ่าจินดา ที่ ๑ กับพวกรวม ๒๓ คน โจทก์

บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ๑

นายปิยสวัสดิ์ อัมระนันทน์ ที่ ๒

นายชัชวาล เสนะวงศ์ ที่ ๓

จำเลย

ศาลแรงงานกลางได้พิจารณาพยานหลักฐานทุกฝ่ายแล้ววินิจฉัยว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามเป็นคำสั่งที่ ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๘๖ ไม่เป็นการผิด สัญญาจ้างแรงงาน คำสั่งดังกล่าวเป็นเพียงการประกาศปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์มาตรการบางส่วนที่จำเลยที่ ๑ เคยใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเท่านั้นไม่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตาม พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ และมาตรการดำเนินการตามที่ประกาศไว้ในคำสั่งของ จำเลยทั้งสาม ก็มีได้เป็นโทษแก่โจทก์ดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์เดิมเรื่องน้ำหนักมาตรฐานและ มาตรการให้หยุดปฏิบัติหน้าที่ หากโจทก์แต่ละคนปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามหลักเกณฑ์ ทั้งยังเป็นสิทธิในการ บริหารจัดการที่จำเลยที่ ๑ ในฐานะนายจ้างมีอำนาจกระทำได้ตามสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงาน คำสั่งดังกล่าวแม้จะใช้เฉพาะแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินแต่ก็ใช้บังคับเป็นการทั่วไปทุกคน มิใช่ บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเฉพาะบุคคลหรือเป็นรายๆไป จึงไม่ใช่การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และมีได้ไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่นดังที่โจทก์บางคนอ้างในคำฟ้อง คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางดังกล่าวแม้ จะมีได้กล่าวโดยตรงว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของโจทก์ทั้งหมดหรือไม่ แต่เมื่อ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามเป็นสิทธิในการบริหารจัดการที่จำเลยที่ ๑ ในฐานะ นายจ้างมีอำนาจกระทำได้ตามสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่งดังกล่าวไม่เป็นการ ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมิใช่การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและมีได้มิ ชอบด้วยกฎหมายอื่นด้วย จึงพอถือได้ว่าศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยโดยรวมแล้วว่าจำเลยที่ ๑ กระทำโดยชอบ



ด้วยกฎหมายจำไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของโจทก์ดังกล่าวนั้นเอง คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางจึง  
กล่าวหรือแสดงขอเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและแสดงคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำ  
วินิจฉัยนั้นโดยชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๕๑  
วรรคหนึ่ง แล้ว

คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๒๓๑ - ๖๒๕๐ ๒๕๕๙

นายธนาคาร เผ่าจินดา ที่ ๑ กับพวกรวม ๒๓ คน โจทก์

บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ๑

นายปิยสวัสดิ์ อัมระนันทน์ ที่ ๒

นายชัชวาล เสนะวงศ์ ที่ ๓ จำเลย

รายชื่อโจทก์ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

คดีที่ยื่นสืบสามสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์  
ตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๒๓

โจทก์ทั้งยี่สิบสามสำนวนฟ้องทำนองเดียวกันว่า จำเลยที่ ๑ เป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับแห่ง  
บทบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ จำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ของจำเลยที่ ๑  
จำเลยที่ ๓ เป็นผู้อำนวยการฝ่ายบริหารพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของจำเลยที่ ๑ โจทก์ทั้งยี่สิบสามเป็น  
พนักงานของจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๑ ทำสัญญาว่าจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบสามเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงาน  
ต้อนรับบนเครื่องบิน เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งที่ ๑๐๑/๒๕๕๓ เรื่องหลักเกณฑ์การ  
ปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยใช้ค่า Body Mass Index (BMI) โดยจำเลยที่ ๑  
กำหนดให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องมีค่า BMI และค่าวัตรอบเอว ตามเกณฑ์ของคำสั่งที่ ๑๐๑/๒๕๕๓  
ข้อ ๑ คือพนักงานต้อนรับหญิง BMI ไม่เกิน ๒๕ และวัตรอบเอวไม่เกิน ๓๒ นิ้ว พนักงานต้อนรับชาย BMI ไม่เกิน  
๒๗.๕ และวัตรอบเอวไม่เกิน ๓๕ นิ้ว โดยได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการปรับปรุงภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่  
๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ข้อ ๒ จำเลยที่ ๑ ได้กำหนดมาตรการที่จะดำเนินการหากพนักงานต้อนรับ  
บนเครื่องบินไม่สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามข้อกำหนดและภายในระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๑ จำเลยที่  
๑ มีมาตรการที่จะดำเนินการตามข้อ ๒.๑ คือมอบหมายปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไป  
และกลับภายในวันเดียวกันจนกว่าจะมี BMI ตามเกณฑ์ข้อ ๑ หรือไม่เกิน ๑ ปี นับจากเริ่มปฏิบัติตามข้อ ๒.๑  
และจำเลยที่ ๑ ยังได้กำหนดมาตรการต่อไปไว้ในข้อ ๒.๒ ว่า หากเกิน ๑ ปี จากข้อ ๒.๑ ยังไม่สามารถปรับปรุง  
BMI ได้ตามที่กำหนดจะถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานภาคพื้นดิน จนกว่าค่า BMI และวัตรอบเอวจะเป็นไปตาม

เกณฑ์ที่กำหนดไว้ ต่อมาจำเลยที่ ๓ มีคำสั่งที่ QV/QV-๔/pc/๐๒๗ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๔, QV/QV-๔/pc/๐๓๐ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔, QV/QV-๔/pc/๐๗๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๔ ให้โจทก์ทั้งสี่สืบสาม ปฏิบัติงานบินเฉพาะในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับภายในวันเดียวกัน โดยคำสั่งดังกล่าวจำเลยที่ ๓ อ้างว่าโจทก์แต่ละคนมีค่า BMI เกินกว่าเกณฑ์ของคำสั่งที่ ๑๐๑/๒๕๕๓ และสิ้นสุดระยะเวลาผ่อน ๖ เดือนของคำสั่งดังกล่าวรวมทั้งคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่มีไปถึงโจทก์ทั้งสี่สืบสาม เป็นคำสั่งที่ขัดต่อสภาพการจ้าง และผิดสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ทั้งสี่สืบสามกับจำเลยที่ ๑ ตารางปฏิบัติงานบินที่ออกคำสั่งดังกล่าวจึงเป็นตารางปฏิบัติงานบินที่ขัดต่อสภาพการจ้างเช่นเดียวกันตามคำสั่งที่ QV/QV-๔/pc/๐๒๗, QV/QV-๔/pc/๐๓๐, QV/QV-๔/pc/๐๗๒ เรื่องการมอบหมายการปฏิบัติงานบิน และมอบหมายหน้าที่ให้ไปพบแพทย์ประจำสำนักแพทย์ (IM) รวมทั้งคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่มีไปถึงโจทก์ทั้งสี่สืบสามตามที่จำเลยที่ ๓ เป็นผู้ลงนามกำหนดให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามไปพบแพทย์เพื่อรับการตรวจและรับคำแนะนำและถูกส่งให้ไปรับบริการสถาบันลดน้ำหนักของเอกชนภายนอก คำสั่งที่ QV/QV-๔/pc/๐๒๗, QV/QV-๔/pc/๐๓๐, QV/QV-๔/pc/๐๗๒ รวมทั้งคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่มีไปถึงโจทก์ทั้งสี่สืบสาม วิธีการปฏิบัติเพื่อให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามมีค่า BMI ตามเกณฑ์ของคำสั่งที่ ๑๐๑/๒๕๕๓ จึงเป็นคำสั่งที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของโจทก์ทั้งสี่สืบสามคำสั่งดังกล่าวมิได้มีเจตนามอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปกลับภายในวันเดียวกันและเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตของจำเลยที่ ๑ ในการกำหนดคำสั่งดังกล่าวขึ้นมาเพื่อบีบบังคับโจทก์ทั้งสี่สืบสามให้ไม่สามารถทำงานให้กับจำเลยที่ ๑ ได้ตามสัญญาว่าจ้างและตามสภาพการจ้างที่มีอยู่ต่อกัน แต่ต้องยอมย้ายการปฏิบัติงานบินมาเป็นการปฏิบัติงานภาคพื้นดินในที่สุด มีผลทำให้เบียดเบียนจากการปฏิบัติงานบินลดลง อีกทั้งการปฏิบัติงานตามตารางการปฏิบัติงานบินดังกล่าวทำให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างและผิดสัญญาจ้างแรงงานที่ทำต่อกัน ทั้งจำเลยที่ ๑ ได้ปฏิเสธไม่ยอมให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามแลกเปลี่ยนตารางการบินด้วย ขอให้บังคับจำเลยที่ ๑ ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเพิกถอนคำสั่งของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ๑๐๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยใช้ค่า Body Mass Index (BMI) และหนังสือของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยฝ่ายบริหารพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ QV/QV-๔/pc/๐๒๗ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๔, QV/QV-๔/pc/๐๓๐ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔, QV/QV-๔/pc/๐๗๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๔ รวมทั้งหนังสือที่โจทก์ทั้งสี่สืบสามได้รับคำสั่งในลักษณะเดียวกันและเพิกถอนตารางการปฏิบัติงานบิน (Crew Schedule Slip) ที่มีเฉพาะเส้นทางการบินภายในประเทศหรือเฉพาะเส้นทางการบินที่ไปและกลับในวันเดียวของโจทก์ทั้งสี่สืบสาม โดยให้จำเลยที่ ๑ จัดตารางการปฏิบัติงานบินให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามเหมือนพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทุกคน โดยพิจารณาตามตารางการปฏิบัติงานบินย่อยหลังของโจทก์ทั้งสี่สืบสามเป็นหลัก ให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ที่ปฏิเสธไม่ให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามแลกเปลี่ยนตารางปฏิบัติงานบินกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินรายอื่น หรือให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามสามารถแลกเปลี่ยนตารางการปฏิบัติงานบินกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินรายอื่นได้ดังเดิม

จำเลยทั้งสี่สืบสามสำนวนให้การว่า คำสั่งของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ๑๐๑/๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยใช้ค่า Body Mass Index (BMI) ค่า

BMI รวมทั้งคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่มีไปถึงโจทก์ทั้งสี่สิบสามเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ขัดต่อสภาพการ  
จ้างและไม่ผิดสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ทั้งสี่สิบสามกับจำเลยที่ ๑ ไม่เป็นคำสั่งที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนชั้น  
พื้นฐานของโจทก์ทั้งสี่สิบสาม มิได้เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตของจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๓ และคำสั่งดังกล่าวเป็นคุณ  
แก่โจทก์ทั้งสี่สิบสาม เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๓ กรรมการผู้จัดการใหญ่ได้ออกคำสั่งบริษัทการบินไทย  
จำกัด (มหาชน) ที่ ๕๘/๒๕๔๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาบุคลิกภาพและความเหมาะสมของ  
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ให้คณะกรรมการที่แต่งตั้งตรวจสอบและพิจารณาบุคลิกภาพของพนักงาน  
ต้อนรับบนเครื่องบินทั้งหญิงและชายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ดูแลความ  
ปลอดภัยช่วยเหลือและบริการอำนวยความสะดวกสบายแก่ผู้โดยสารบนเครื่องบิน โดยมีการประชุม  
คณะกรรมการครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ซึ่งที่ประชุมมีความคิดเห็นให้ยกเลิกหลักเกณฑ์การ  
พิจารณาบุคลิกภาพความเหมาะสมแบบเก่า และใช้เกณฑ์วัดที่เรียกว่าดัชนีมวลกายค่า Body Mass Index  
(BMI) แทนซึ่งคำนวณได้จาก น้ำหนัก (กิโลกรัม) หารด้วย ส่วนสูง (เมตร) ยกกำลังสอง โดยใช้เกณฑ์ค่า BMI  
ชาย ๒๔-๒๗ หญิง ๒๓-๒๖ ซึ่งเป็นเกณฑ์ปกติของบุคคล เพื่อเป็นการช่วยพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินฟื้นฟู  
บุคลิกภาพ หลังจากประชุมได้มีการบังคับใช้ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) กับพนักงานเครื่องบินแล้ว ต่อมาได้มีการ  
ลดขั้นตอนในการปฏิบัติตามนโยบาย กล่าวคือ เมื่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเข้ารับการตรวจร่างกาย  
ประจำปีสถาบันเวชศาสตร์การบินจะดำเนินการให้คำแนะนำและการรักษาแก่ผู้มีค่า BMI ไม่เหมาะสมทันทีที่  
ตรวจพบและจะส่งสำเนาให้ต้นสังกัดรับทราบ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนโยบายการควบคุมบุคลิกภาพของ  
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจำเลยที่ ๑ ได้จัดหลักสูตรดูแลสุขภาพ (Health Programme) ตั้งแต่ปี ๒๕๔๔  
ในลักษณะการอบรมแนะนำเรื่องสุขภาพจากแพทย์สถาบันเวชศาสตร์การบินแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน  
ต่อมาในปี ๒๕๔๖ จำเลยที่ ๑ ได้ออกคำสั่งที่ ๑๑๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๖ เรื่อง แต่งตั้ง  
คณะกรรมการพิจารณาบุคลิกภาพและความเหมาะสมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชุดใหม่ โดยมีผู้แทน  
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นกรรมการร่วมด้วย จำนวน ๑ คน แสดงว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้  
ทราบโดยทั่วกันถึงนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว คณะกรรมการดังกล่าวมีการประชุมครั้งที่ ๑/  
๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๔๖ ขอให้สถาบันเวชศาสตร์การบินจัดส่งรายงานผลการตรวจค่าดัชนีมวล  
กาย (BMI) ประจำเดือนของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเฉพาะรายที่ผิดปกติให้ฝ่ายบริหารพนักงานต้อนรับ  
บนเครื่องบินและกองบริการเวชศาสตร์การบินเพิ่มเติม นอกเหนือจากรายงานผลที่ส่งให้ตามปกติ โดยขอให้เริ่ม  
ดำเนินการจัดทำข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ เป็นต้นไปและนำส่งรายงานประจำเดือนตุลาคม ๒๕๔๖  
ภายใต้ต้นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๖ เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเตือนพนักงานและติดตามต่อไป  
คณะกรรมการพิจารณาบุคลิกภาพและความเหมาะสมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้ประกาศให้ใช้  
เกณฑ์ตามที่สถาบันเวชศาสตร์การบินแนะนำ โดยชายต้องไม่เกิน ๒๗ และหญิงต้องไม่เกิน ๒๖ ซึ่งถือเป็นค่า  
กลางระหว่างเกณฑ์ที่สถาบันเวชศาสตร์การบินแนะนำและเกณฑ์ของ Asia Pacific Guidelines ตามประกาศ  
คณะกรรมการพิจารณาบุคลิกภาพและความเหมาะสมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ ๑/๒๕๔๗ ลงวันที่  
๑๕ มีนาคม ๒๕๔๗ ต่อมา มีประกาศคณะกรรมการพิจารณาบุคลิกภาพและความเหมาะสมของพนักงาน  
ต้อนรับบนเครื่องบินที่ ๑/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๘ ให้รับปรับปรุงแก้ไขการใช้เกณฑ์ค่า BMI โดย  
ใช้เกณฑ์ของ World Health Organization (WHO) Guidelines ที่กำหนดค่า BMI เกินเกณฑ์ที่จำเลยที่ ๑

กำหนดเป็นรายบุคคล ซึ่งมีโจทก์ ๑๙ รายรวมอยู่ด้วย ขอความร่วมมือปรับปรุงสุขภาพ บุคลิกภาพ และภาพลักษณ์ให้เหมาะสม โดยให้พนักงานไปพบแพทย์ประจำสำนักงานหลักสี่เพื่อรับคำแนะนำและให้ระยะเวลาในการปรับปรุงบุคลิกภาพให้มีความเหมาะสมเป็นระยะ ๖ เดือน และจะมีการตรวจสอบต่อไปหากครบระยะเวลาที่กำหนดแล้วพนักงานยังคงมีสุขภาพ และภาพลักษณ์ที่ไม่เหมาะสม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะจัดส่งให้พนักงานไปพบแพทย์เพื่อเข้าการรักษาอย่างจริงจัง และอาจดตารางการบินเพื่อปรับปรุงสุขภาพ บุคลิกภาพ และภาพลักษณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หลังจากนั้นในปี ๒๕๕๑ กองบริการเวชศาสตร์การบินได้จัดทำโครงการ Healthy Body และฝ่ายบริการต้อนรับบนเครื่องบินจัดส่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเข้าร่วมโครงการ ซึ่งส่วนหนึ่งของโครงการมีการให้พนักงานพบแพทย์เพื่อรับคำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และพนักงานที่ได้เข้าร่วมโครงการซึ่งรวมถึงโจทก์ส่วนใหญ่ได้ลงลายมือชื่อเข้าร่วมโครงการเป็นหลักฐานด้วยแล้ว ก่อนหน้าโครงการดังกล่าวนี้ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๔๖ เป็นต้นมา ฝ่ายบริการพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจัดส่งพนักงานที่มีค่า BMI เกินกำหนดไปพบแพทย์ที่กองบริการเวชศาสตร์การบินอย่างต่อเนื่อง ต่อมาในปี ๒๕๕๒ จำเลยที่ ๒ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ มีนโยบายปรับปรุงการบริการบนเครื่องบินซึ่งบรรจุไว้ในแผนวิสาหกิจ ๕ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ ถึงปี ๒๕๕๗ โดยมีเป้าหมายให้จำเลยที่ ๑ เป็นสายการบินชั้นนำอันดับหนึ่งในห้าของโลก จึงได้วางกลยุทธ์เพื่อให้สามารถแข่งขันในธุรกิจการบินได้ ปัจจัยที่สำคัญที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอคือ การให้บริการและบุคลิกภาพที่ดีของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำเลยที่ ๒ ได้ลงนามออกคำสั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ๑๐๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยใช้ค่า BODY MASS INDEX (BMI) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่า BMI ดังนี้

- พนักงานต้อนรับฯ ชาย BMI ไม่เกิน ๒๗.๕ และวัดรอบเอวไม่เกิน ๓๕ นิ้ว
- พนักงานต้อนรับฯ หญิง BMI ไม่เกิน ๒๕ และวัดรอบเอวไม่เกิน ๓๒ นิ้ว

โดยระยะปรับปรุงภายใน ๖ เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ในระหว่างระยะเวลาดำเนินการปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีค่า BMI เกินเกณฑ์ที่กำหนด ตามคำสั่งที่ ๑๐๑/๒๕๕๓ ฝ่ายบริหารพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้จัดส่งพนักงานที่มีค่า BMI ตั้งแต่ ๓๐ ขึ้นไป ซึ่งมีโจทก์รวมอยู่ด้วย ๑๙ คน ยกเว้นนายชัยรักษ์ นภาพริรักษ์ โจทก์ที่ ๕ และนายอมรวิทย์ ปิยะทัฬห โจทก์ที่ ๑๓ เข้าร่วมโครงการ “ลูกเรือการบินไทยหุ่นสวยสุขภาพดี ” โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินให้เหมาะสม ซึ่งจำเลยที่ ๑ ได้ดำเนินการจัดส่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีค่า BMI เกินเกณฑ์มาตรฐานเข้ารับการบริการจากบริษัทสุพรีเดิร์ม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สถาบันพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้แก่พนักงานแก้ไขปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้ค่า BMI อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ปัจจุบันมีพนักงานที่มีค่า BMI เกินกำหนดประมาณ ๑ % ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทั้งหมด สำหรับหนังสือที่ QV/QV-๔/pc/๐๒๗, QV/QV-๔/pc/๐๓๐, QV/QV-๔/pc/๐๗๒ รวมทั้งหนังสือในลักษณะเดียวกันนั้นออกเพื่อแจ้งให้พนักงานทราบตามคำสั่งอนุมัติของสายปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามคำสั่งที่ ๑๐๑/๒๕๕๓ ข้อที่ ๔ ที่กำหนดให้สายปฏิบัติการรับผิดชอบในการปฏิบัติตามคำสั่งฉบับนี้ รวมทั้งออกระเบียบปฏิบัติเพิ่มเติมที่จำ

เป็นได้และได้ออกโดยถูกต้องตามระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการบริหารกิจการทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

การปรับปรุงสภาพสภาพการจ้างโยกกำหนดให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทั้งชายและหญิงต้องรักษาสุขภาพร่างกายละบุคลิกภาพของตนให้เป็นไปตามระเบียบที่ต้นสังกัดหรือจำเลยที่ ๑ กำหนด ได้มีการกำหนดไว้ในสภาพการจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินตั้งแต่ปี ๒๕๔๐ ซึ่งมีผลบังคับถึงพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทุกคนรวมถึงโจทก์ทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติตามด้วย สำหรับค่า BMI นั้น เป็นเพียงหลักเกณฑ์ที่จำเลยที่ ๑ นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดมาตรฐานการวัดบุคลิกภาพและสุขภาพร่างกายของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเท่านั้น การนำค่า BMI มาใช้ในลักษณะดังกล่าว จึงมิได้เป็นการขัดต่อสภาพการจ้างแต่อย่างใด โจทก์ทั้งหมดต้องปฏิบัติตามตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ที่ประกาศใช้หลังจากได้มีการทำสัญญาจ้างแล้ว และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาว่าจ้างด้วย จำเลยที่ ๑ มีสิทธิตามสัญญาว่าจ้างที่จะออกคำสั่ง ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานของโจทก์ทั้งหมด คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ไม่ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ทั้งสี่สืบสามกับจำเลยที่ ๑ ขอให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งสี่สืบสามสำนวน

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว ฟังข้อเท็จจริงได้ว่า คำสั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ๑๐๑/๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยใช้ค่า BMI โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการปรับปรุงภายใน ๖ เดือน และกำหนดมาตรการที่จะดำเนินการต่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ไม่ปรับปรุงบุคลิกภาพตามหลักเกณฑ์และภายในกำหนดเวลาอบหมายให้ปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับภายในวันเดียวกัน จึงไม่ใช่การกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานขึ้นใหม่ทั้งหมด แต่เป็นเพียงการปรับเปลี่ยนเฉพาะค่า BMI และปรับเปลี่ยนมาตรการกำเนิดการจากที่ได้กำหนดไว้เดิมเท่านั้น ยังถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีที่จำเลยทั้งสามกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องใหม่ที่ต้องยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานและดำเนินการตามขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๕ ถึงมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และกรณีที่ จำเลยที่ ๑ เปลี่ยนแปลงค่า BMI และปรับเปลี่ยนมาตรการดำเนินการตามที่ประการไว้ในคำสั่งก็มีได้เป็นโทษแก่โจทก์ทั้งสี่สืบสามเมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์เดิมเรื่องน้ำหนักมาตรฐานและมาตรการให้หยุดปฏิบัติหน้าที่ หากโจทก์แต่ละคนปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามหลักเกณฑ์ มาตรการก็ไม่อาจใช้บังคับแก่โจทก์ผู้นั้นได้ การประกาศใช้คำสั่งยังเป็นสิทธิในการในการบริหารจัดการที่จำเลยที่ ๑ ในฐานะนายจ้างมีอำนาจกระทำได้ตามสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มิใช่กรณีที่จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์แต่ละคนที่เป็นลูกจ้างและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวคำสั่งของจำเลยทั้งสามและคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่จำเลยที่ ๑ ออกมา จึงมิได้ไม่ชอบด้วยแห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ดังที่โจทก์ทั้งสี่สืบสามอ้างไว้ในคำฟ้อง ส่วนกรณีปรากฏตามข้อเท็จจริงว่าเมื่อจำเลยที่ ๑ มีคำสั่งในลักษณะเดียวกันทำให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงการบินต่ำกว่าที่เคยได้รับเป็นเหตุให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามมีรายได้ลดลง และทำให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามมีเที่ยวบินมากกว่าเที่ยวบินที่เคยต้องปฏิบัติเป็นเหตุให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามต้องทำงานหนักขึ้นและโจทก์บางคนมีปัญหาในการดำเนินชีวิตทางครอบครัวนั้น นับว่าโจทก์ทั้งสี่สืบสามมีปัญญอันเกิดขึ้นเนื่องจากการจ้างและการทำงานซึ่ง

ในทางกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ถือว่าเป็นข้อร้องทุกข์ประการหนึ่งที่โจทก์แต่ละคนในฐานะลูกจ้างจะดำเนินการร้องทุกข์ต่อจำเลยที่ ๑ ได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งจำเลยที่ ๑ ต้องจัดให้มีตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๕๘ (๗) หรือจะยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อนำเข้าปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ก็ได้ หรือโจทก์แต่ละคนในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยจะมอบคำร้องทุกข์ดังกล่าวให้สหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิกพิจารณาช่วยเหลือตามมาตรา ๔๐ (๒) และมาตรา ๕๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวก็กระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายและการแรงงานสัมพันธ์เช่นกันและโจทก์ทั้งสี่สืบสามก็ชอบที่จะให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาตกลงกับจำเลยที่ ๑ ตามมาตรา ๒๕ ถึงมาตรา ๒๘ และมาตรา ๕๔ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ กรณีที่โจทก์ทั้งสี่สืบสามได้รับผลกระทบจากคำสั่งของจำเลยทั้งสาม จึงมีวิธีการแก้ไขเยียวยาตามกฎหมายและการแรงงานสัมพันธ์ได้หลายรูปแบบ ส่วนโจทก์บางคนอ้างว่าจำเลยทั้งสามออกคำสั่งโดยขัดต่อหลักของความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช ๒๕๕๐) มาตรา ๓๐ เห็นว่า คำสั่งของจำเลยที่ ๑ จะใช้บังคับเฉพาะพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมิได้ใช้บังคับแก่พนักงานอื่นทั้งหมดของจำเลยที่ ๑ ก็ตาม แต่การใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นการทั่วไปทุกคน มิใช่บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเฉพาะบุคคลหรือเป็นรายๆ ไป จึงมิใช่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอันไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช ๒๕๕๐) มาตรา ๓๐ และมิได้ไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่นดังที่โจทก์บางคนอ้างในคำฟ้อง เมื่อคำสั่งของจำเลยทั้งสามส่วนที่โจทก์ทั้งสี่สืบสามอ้างในคำฟ้องไม่เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมีไม่ชอบด้วยกฎหมายกรณีจึงไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้งสามและไม่มีเหตุที่จะสั่งให้จำเลยทั้งสามปฏิบัติตาม คำขอท้ายฟ้องของโจทก์ทั้งสี่สืบสามได้ พิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งสี่สืบสาม

โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๒๑ อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยอุทธรณ์ โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๒๑ ข้อ ๒.๓ ก่อนโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๒๑ อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางมิได้วินิจฉัยคำสั่งของจำเลยทั้งสามเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของโจทก์ทั้งหมดหรือไม่ จึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ นั้น เห็นว่า เมื่อศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามเป็นสิทธิในการบริหารจัดการที่จำเลยที่ ๑ นายจ้างมีอำนาจกระทำได้ตามสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่งดังกล่าวยังไม่เป็นการขัดต่อสัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมิใช่การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและมีไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงพอถือได้ว่าศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยโดยรวมแล้วว่าจำเลยที่ ๑ กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายจึงไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของโจทก์ดังกล่าวนั่นเองคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางจึงกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและแสดงคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลคำวินิจฉัยนั้นโดยชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง แล้ว

ส่วนที่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๒๑ อุทธรณ์มาในข้อ ๒.๔ ว่าการที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามมิใช่การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอันไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช ๒๕๕๐) มาตรา ๓๐ และมาตรา ๒๑๑ เป็นการพิพากษาเกินอำนาจของศาลแรงงานกลาง เพราะศาลแรงงานกลางต้องส่งเรื่องเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยนั้น เห็นว่า การส่งความเห็นเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช ๒๕๕๐) มาตรา ๒๑๑ จะต้องเป็นกรณีที่มีข้อโต้แย้งว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ แต่ข้อโต้แย้งของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๒๑ เป็นกรณีที่เห็นว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามขัดต่อรัฐธรรมนูญ จึงมิใช่กรณีที่ศาลแรงงานกลางจะต้องรอการพิจารณาพิพากษาคดีไว้ชั่วคราวและส่งความเห็นเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อโจทก์แต่ละคนฟ้องทำนองเดียวกันว่าจำเลยทั้งสามปฏิบัติต่อโจทก์ดังกล่าวโดยนำเอาความแตกต่างในเรื่องรูปร่างน้ำหนัก มาใช้ให้แตกต่างจากพนักงานอื่น ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาว่าคำสั่งและการปฏิบัติของจำเลยทั้งสามเป็นการเลือกปฏิบัติต่อโจทก์ดังกล่าวโดยผิดกฎหมายให้แตกต่างจากพนักงานอื่นหรือไม่โดยมิได้เป็นการพิพากษาเกินอำนาจดังที่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๒๑ อุทธรณ์แต่อย่างใด

โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๒๑ ซึ่งอุทธรณ์ข้อ ๒.๑ ว่าศาลแรงงานกลางวินิจฉัยสัญญาจ้างแรงงานว่า ย่อมผูกพันโจทก์แต่ละคนกับจำเลยที่ ๑ ให้ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน และวินิจฉัยว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามรวมทั้งคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่จำเลยที่ ๑ ออกมาสืบเนื่อง ไม่เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน เป็นคำพิพากษาที่มีได้แสดงเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยจึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางกลางได้ฟังข้อเท็จจริงในคดีโดยสรุปแล้วจึงได้พิจารณาข้อความในสัญญาจ้างแรงงานกับคำสั่งของจำเลยทั้งสาม และคำสั่งลักษณะเดียวกันโดยพิจารณาข้อความที่เกี่ยวข้องในสัญญาจ้างแรงงาน ๓ ลักษณะ ตามช่วงเวลาทีโจทก์แต่ละคนทำสัญญากับจำเลยที่ ๑ ให้ต้องปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน และระเบียบอื่นๆ ที่มีอยู่ในขณะทำสัญญา รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ ที่จำเลยที่ ๑ จะประกาศใช้ในภายหลังด้วย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ และศาลแรงงานกลางยังได้พิจารณารายละเอียดของคำสั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ ๑๐๑/๒๕๕๓ เรื่องหลังเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยใช้ค่า Body Mass Index (BMI) ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ คำสั่ง และคำสั่งอื่นในลักษณะเดียวกันแล้ว จึงวินิจฉัยว่าคำสั่งดังกล่าวของจำเลยทั้งสามเป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับสุขภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินตามที่ระบุไว้ในสัญญาซึ่งผูกพันโจทก์แต่ละคนตามสัญญาจ้างแรงงาน นอกจากนั้นศาลแรงงานกลางยังได้วินิจฉัยประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาพยานหลักฐานทั้งสองฝ่ายโดยละเอียดแล้ว คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางจึงกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและแสดงคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้นโดยชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ดังนั้นเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางแสดงอย่างชัดเจนว่าได้กล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและแสดงคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้นแล้ว การที่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๒๑ อุทธรณ์ข้อที่ ๒.๑ เช่นนี้จึงเป็นการปิดเบี่ยงข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางเพื่อให้เห็นว่า เป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบ จึงเป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่

๒๑ ซึ่งอุทธรณ์ต่อมาในข้อ ๒.๒ นั้น เป็นอุทธรณ์ที่ต่อเนื่องจากการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงตามข้อ ๒.๑ ดังกล่าว เพื่อนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมาย จึงถือว่าเป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเช่นกัน อุทธรณ์ของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๒๑ ข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ ข้างต้นจึงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย ดังนั้นที่ศาลแรงงานพิพากษามานั้นจึงชอบ แล้วอุทธรณ์ของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ถึงที่ ๒๑ ข้างต้นจึงฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

นายวิวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ นายวิชัย เอื้ออังกณากุล นายธีระยุทธ ทรัพย์นภาพร

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๕/๒๕๕๙

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ (เดิม) ไม่ได้บัญญัติวิธีการนับอายุของบุคคลไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องนับอายุตามเกณฑ์ในมาตรา ๑๕๘ (เดิม) คือไม่นับวันแรกที่เป็วันเกิดรวมเข้าด้วยซึ่งคณะรัฐมนตรีก็มีมติเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๐๙ กำหนดนับอายุบุคคลเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่บังคับใช้ในขณะนั้นและจำเลยที่ ๑ ปฏิบัติตามต่อมา พระราชบัญญัติให้ใช้บทบัญญัติบรรพ ๑ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่ได้ตรวจชำระใหม่ พ.ศ.๒๕๓๕ มาตรา ๓ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ และบรรพ ๓ โดย (๓) ให้ใช้บทบัญญัติท้าย พระราชบัญญัตินี้เป็นบรรพ ๑ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่ได้ตรวจชำระใหม่ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๓๕ ซึ่งมาตรา ๑๖ (ใหม่) บัญญัติวิธีการนับอายุของบุคคลไว้เป็นการเฉพาะว่า “การนับอายุของบุคคลให้เริ่มนับแต่วันเกิด” คือต้องนับวันเกิดเป็น ๑ วัน เต็ม มติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร ๐๐๒๕/ว ๔๒ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๓๘ ให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๐๙ แล้วให้นับอายุของบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖ (ใหม่) ซึ่งให้ใช้บังคับในปัจจุบันกล่าวคือให้นับอายุของบุคคลนับแต่วันเกิด

เมื่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖ (ใหม่) บัญญัติการนับอายุบุคคลไว้โดยเฉพาะแล้ว จึงต้องใช้บังคับตามมาตรา ๑๖ (ใหม่) การเปลี่ยนแปลงการนับวิธีการนับอายุของบุคคลเกิดขึ้นจากกฎหมายที่แก้ไขเพิ่มเติมตามข้างต้นซึ่งนำมาใช้ในการวินิจฉัยตีความคุณสมบัติและการพ้นตำแหน่งของจำเลยที่ ๑ ด้วยวิธีการนับอายุของบุคคลที่เปลี่ยนไปด้วยผลของกฎหมาย แม้จะมีผลกระทบต่อระยะเวลาการพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานก็ถือไม่ได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓

โจทก์เกิดเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๓ ต้องนับอายุโจทก์นับแต่วันเกิดคือวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๓ เป็น ๑ วันเต็ม โจทก์จึงมีอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๕ (ใหม่) อันมีผลให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งและออกจากงานด้วยเหตุเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา



๙ (๓), ๑๑ และข้อบังคับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฉบับที่ ๔ ข้อที่ ๑๙ ที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ กรณีไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๕/๒๕๕๙

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองจ่ายค่าเสียหายจากการขาดรายได้ประจําารวม ๑ ปี เป็นเงิน ๙๐๑,๑๗๖ บาท ค่าตอบแทนความชอบ ๔๕,๘๓๐ บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๗๕,๐๙๘ บาท เงินโบนัส ๔๓๓,๐๗๘ บาท ค่ารักษาพยาบาล ๕๐,๐๐๐ บาท และค่าตรวจสุขภาพ ๑๕,๐๐๐ บาท รวม ๑,๕๒๐,๑๘๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๑,๕๒๐,๑๘๒ บาท นับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จนกว่าจะชำระเสร็จสิ้น

จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลางโจทก์ขอถอนฟ้องในส่วนของจำเลยที่ ๒ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาต และให้จำหน่ายคดีในส่วนจำเลยที่ ๒ ออกจากสารบบความ มีคำสั่งอนุญาต และให้จำหน่ายคดีในส่วนของจำเลยที่ ๒ ออกจากสารบบความ

ศาลแรงงานพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๑ เป็นรัฐวิสาหกิจและเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. ๒๕๐๙ โจทก์เกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ เข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๒๐ ต่อมาจำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์ออกจากงานด้วยเหตุเกษียณอายุ มีผลวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ข้อบังคับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเรียกประกัน การเลื่อนเงินเดือน และการถอดถอนสำหรับพนักงานลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๐๙ ข้อ ๑๘ กำหนดว่า “พนักงานหรือลูกจ้างคนใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันออกจากงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์..ปีงบประมาณที่กล่าวมานี้หมายความว่าปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ” และต่อมาได้มีการยกเลิกข้อบังคับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการเกษตร ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเรียกประกัน การเลื่อนเงินเดือนและการถอดถอน สำหรับพนักงาน ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๒๐ ซึ่งข้อบังคับนี้ถูกยกเลิกโดยข้อบังคับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการเกษตร ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเรียกประกัน การเลื่อนเงินเดือนและการถอดถอน สำหรับพนักงาน ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๑ และมีการแก้ไขเพิ่มเติมในข้อ ๑๙ โดยยกเลิกข้อความเดิม ให้ใช้ข้อความข้อ ๑๙ ใหม่แทน ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ โดยข้อ ๑๙ (๑) กำหนดว่า “พนักงานคนใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้

ออกจากการงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์” และข้อเท็จจริงได้ความตามทางนำสืบของ๕ความที่ไม่โต้แย้งกันว่า เดิมมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๐๙ กำหนดให้การนับระยะเวลาเพื่อคำนวณอายุของบุคคลนั้น ต้องเริ่มนับระยะเวลาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๘ คือมีให้นับวันเกิดเป็นวันแรกแห่งการคำนวณอายุ ต่อมามติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร ๐๒๐๕/ว ๔๒ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๓๘ ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๐๙ แล้วกำหนดให้ถือปฏิบัติการนับอายุของบุคคลและการพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๑๓/ว ๕๘ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๓๗ คือให้นับอายุของบุคคลนับแต่วันเกิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖ ซึ่งบังคับใช้ในปัจจุบัน แล้ววินิจฉัยว่า เมื่อไม่มีการแก้ไขข้อบังคับที่ให้พนักงานออกจากการงานด้วยเหตุมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ดังกล่าว กรณีจึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์

พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒ มาตรา ๔ บัญญัติว่า ปีงบประมาณ หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖ บัญญัติว่า การนับอายุของบุคคลให้เริ่มนับแต่วันเกิด โจทก์เกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๓ ย่อมมีอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นวันสิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๕๓ การที่จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์ออกจากการงานด้วยเหตุเกษียณอายุตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จึงไม่ขัดต่อกฎหมายและข้อบังคับ ของจำเลยที่ ๑ กรณีไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมีปัญหาต้องวินิจฉัยปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่าการที่จำเลยที่ ๑ สั่งให้โจทก์ออกจากการงานด้วยเหตุเกษียณอายุตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ขัดต่อกฎหมายและข้อบังคับของจำเลยที่ ๑ หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่าจำเลยที่ ๑ แจ้งต่อโจทก์ขณะเริ่มเข้าทำงานว่าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๘ ที่ใช้บังคับขณะนั้นและมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๐๙ กรณีเกษียณอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้เริ่มนับอายุของบุคคลตั้งแต่วันถัดจากวันเกิดเป็นวันแรก มีผลให้ออกจากการงานในปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ และใช้ปฏิบัติตลอดมา จึงเป็นสภาพการจ้าง ต่อมาวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๒ จำเลยที่หนึ่งมีหนังสือแจ้งโจทก์ว่าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖ ที่ใช้บังคับใช้ในปัจจุบัน และมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร ๐๒๐๕/ว ๔๒ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๓๘ กรณีเกษียณอายุให้นับอายุของบุคคลตั้งแต่วันเกิด เป็นการแก้ไขวันเริ่มนับอายุของบุคคลที่มีผลย้อนหลังไม่เป็นคุณแก่โจทก์เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างขัดต่อกฎหมาย เมื่อข้อบังคับของจำเลยที่ ๑ กำหนดว่าพนักงานคนใดมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้ออกจากการงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณซึ่งเป็นปีที่(นั้น)มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ปีงบประมาณนี้หมายความว่าปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ และพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้นิยามบริบูรณ์หมายความว่า ครบถ้วน เต็มที่ หรือเต็มเปี่ยม โจทก์จึงมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ และมีสิทธิปฏิบัติงานถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ อันเป็นวันสิ้นปี งบประมาณ ๒๕๕๔ และมีผลให้ออกจากการงานวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ กรณีไม่อาจนำการนับระยะเวลาสิ้นสุดกรณีทั่วไปมาใช้บังคับได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๕ วรรคสองนั้น เห็นว่า จำเลยที่ ๑ เป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบประกาศคณะกรรมการแรงงาน

รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ที่ใช้บังคับขณะนั้น กล่าวคือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน หรือที่เรียกว่าสภาพการจ้างนั้น จำเลยที่ ๑ ต้องกำหนดให้ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจดังกล่าว ส่วนวิธีการคำนวณอายุของบุคคลสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจว่ามีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้วเกษียณอายุเมื่อใดนั้นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับการเกษียณอายุของพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙ ที่บัญญัติว่า “พนักงานรัฐวิสาหกิจนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้วยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย... (๒) มีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์...” มาตรา ๑๑ บัญญัติว่า “นอกจากพ้นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้วพนักงานพ้นจากตำแหน่งเมื่อ... (๓) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ หรือมาตรา ๑๐ สำหรับการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์” ซึ่งจำเลยที่ ๑ นำไปออกเป็นข้อบังคับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเรียกประกัน การเลื่อนเงินเดือน และการถอดถอน สำหรับพนักงานและลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๐๙ ใช้บังคับขณะโจทก์เริ่มเข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ ซึ่งข้อ ๑๘ กำหนดว่า “พนักงานหรือลูกจ้างคนใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันออกจากงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์... ปีงบประมาณที่กล่าวนี้หมายความว่าปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ” ซึ่งข้อบังคับดังกล่าวถูกยกเลิกโดยข้อบังคับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฉบับที่ ๔ ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเรียกประกัน การเลื่อนเงินเดือน และการถอดถอน สำหรับพนักงาน สำหรับพนักงาน ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๒๐ และต่อมาข้อบังคับนี้ถูกยกเลิกโดยข้อบังคับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเรียกประกัน การเลื่อนเงินเดือน และการถอดถอน สำหรับพนักงาน สำหรับพนักงาน ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๑ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๑และมีการแก้ไขเพิ่มเติมในข้อ ๑๙ โดยยกเลิกข้อความเดิมให้ใช้ข้อความข้อ ๑๙ ใหม่แทนโดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ อันเป็นช่วงเวลารวมถึงขณะที่โจทก์เกษียณอายุ ก็ยังคงกำหนดการเกษียณอายุไว้เช่นเดิมโดยข้อ ๑๙ (๑) กำหนดว่า “พนักงานคนใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ออกจากงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์” เมื่อวิธีการนับอายุของบุคคลว่าจะครบมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เมื่อใดนั้น จำเลยที่ ๑ ไม่มีข้อบังคับกำหนดไว้เป็นประการอื่นทั้งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ และพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นประการอื่นเช่นกัน มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๐๙ กำหนดวิธีการนับอายุของบุคคลว่าไม่ให้นับวันแรกที่

เป็นวันเกิดรวมเข้าด้วยและจำเลยที่ ๑ ปฏิบัติตามก็เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่บังคับใช้ในขณะนั้นซึ่งไม่ได้บัญญัติวิธีการนับอายุของบุคคลไว้เป็นการเฉพาะจึงต้องนับอายุตามเกณฑ์ในมาตรา ๑๕๘ และต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๓๕ โดยมาตรา ๑๖บัญญัติวิธีการนับอายุของบุคคลไว้เป็นการเฉพาะว่า “การนับอายุของบุคคลให้เริ่มนับแต่วันเกิด...” คือต้องนับวันเกิดเป็น ๑ วัน เต็ม มติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร ๐๒๐๕/ว ๔๒ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๓๘ ให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๐๙ เรื่อง การนับเวลาราชการของผู้ที่จะมีอายุครบ ๖๐ ปี และการคำนวณเกษียณอายุราชการแล้วกำหนดให้ถือปฏิบัติการนับอายุของบุคคลและการพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๑๓/ว ๕๘ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๓๗ คือการนับอายุของบุคคลให้เริ่มนับแต่วันเกิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๖ ซึ่งใช้บังคับในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการนับอายุของบุคคลเกิดขึ้นสืบเนื่องจากบทกฎหมายที่แก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวข้างต้นซึ่งนำมาใช้ในการวินิจฉัยตีความคุณสมบัติและการพ้นจากตำแหน่งพนักงานของจำเลยที่ ๑ รวมทั้งโจทก์ด้วยดังนี้วิธีการนับอายุของบุคคลที่เปลี่ยนไปโดยผลของกฎหมายซึ่งแม้จะมีผลกระทบต่อระยะเวลาการพ้นจากตำแหน่งและลาออกจากงาน จึงถึงไม่ได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เมื่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖ บัญญัติเรื่องการนับอายุของบุคคลไว้โดยเฉพาะแล้ว จึงต้องใช้บังคับตามบทกฎหมายดังกล่าว โดยต้องนับอายุโจทก์นับแต่วันเกิดคือ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๙๓ เป็น ๑ วัน เต็ม โจทก์จึงมีอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๕ อันมีผลให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งและลาออกจากงานด้วยเหตุเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ให้โจทก์ออกจากงานดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับแล้ว กรณีไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

เสรี เพศประเสริฐ-นิยุต สุภัทราพาหิรผล-ธีระ เบญจรงค์มีโรจน์

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๔๐๐/๒๕๕๘

นายไพโรจน์ สุขเจริญ ที่ ๑ กับพวกรวม ๘๐๖ คน โจทก์

กระทรวงการคลัง

จำเลย

รายชื่อโจทก์ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง เว้นแต่

นางรัตนา โkobประยูร โจทก์ที่ ๓๘ ที่ถูกเป็นนางรัตนา โkobประยูร โจทก์ที่ ๓๗ โดยนางเฉลิมรัตน์ ไหว  
ทันการ เป็นโจทก์ที่ ๓๘

นายอิบรอฮีม ริดมัต โจทก์ที่ ๕๕ ที่ถูกเป็นนายอิบรอฮีม ริดมัต โจทก์ที่ ๕๕

นายอัจฉรา ยิ้มสมัย โจทก์ที่ ๑๕๗ ที่ถูกเป็นนางอัจฉรา ยิ้มสมัย โจทก์ที่ ๑๕๗

นางเชช ห้อมเหม โจทก์ที่ ๑๗๗ ที่ถูกเป็นนางเชช ห้อยเหม โจทก์ที่ ๑๗๗

นายสุรพล รัตนระติ โจทก์ที่ ๒๐๔ ที่ถูกเป็นนายสุรพล รัตนระติ โจทก์ที่ ๒๐๔

นางสาววิมล เชิงฉลาย โจทก์ที่ ๒๓๘ ที่ถูกเป็นนางสาววิมล เชิงฉลาด โจทก์ที่ ๒๓๘

นายเนตร เกษตภิบาล โจทก์ที่ ๒๔๑ ที่ถูกเป็นนายเนตร เกษตภิบาล โจทก์ที่ ๒๔๑

นางสาวสรินทรกาญจน์ เพชรศรี โจทก์ที่ ๒๙๔ ที่ถูกเป็นนางสาวสรินทรกาญจน์ โจทก์ที่ ๒๙๔

นายสันติภาพ นิลจุลกะ โจทก์ที่ ๓๔๖ ที่ถูกเป็นนายสันติภาพ นิลจุลกะ โจทก์ที่ ๓๔๖

นายสว่าง อภัยใส โจทก์ที่ ๔๔๗ ที่ถูกเป็นนายสว่าง อภัยใส โจทก์ที่ ๔๔๗

นายปาน ฤกษ์นันท์รัง โจทก์ที่ ๕๖๗ ที่ถูกเป็นนายปาน ฤกษ์นันท์น โจทก์ที่ ๕๖๗

นางปราณีย์ คำพล โจทก์ที่ ๖๖๐ ที่ถูกเป็นนางปราณีย์ คำพล โจทก์ที่ ๖๖๐

นายพรชัย ณะฤกษ์ โจทก์ที่ ๖๘๑ ที่ถูกเป็นนายพรชัย ณะฤกษ์ โจทก์ที่ ๖๘๑

โจทก์ทั้งแปดร้อยหกเป็นพนักงานโรงงานยาสูบ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๕ คณะกรรมการ  
อำนวยการโรงงานยาสูบมีมติขยายอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของผู้บริหารยาสูบโดยนำเสนอให้คณะกรรมการ  
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้ความเห็นชอบ ต่อมากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือที่ รง ๐๕๐๙/  
๐๘๗๐๙ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ เห็นชอบในหลักการและให้โรงงานยาสูบพิจารณาเสนอขยาย  
อัตราเงินเดือนขั้นสูงของพนักงานทุกระดับให้เสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณา ระบุว่า  
พิจารณาคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ เห็นชอบให้กำหนดขอบเขตสภาพการจ้างเกี่ยวกับการ  
การเงินที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งดำเนินการได้เองเมื่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบแล้ว  
คณะกรรมการอำนวยการโรงงานยาสูบจึงมีมติในวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ ให้ขยายอัตราเงินเดือนของ

ผู้อำนวยการยาสูบและพนักงานยาสูบออกไปตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่กับมีมติและคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกคนละ ๑ ขั้น โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติดังกล่าว วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ โรงงานยาสูบมีหนังสือเรียกเงินเดือนที่ปรับขึ้นให้แก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกคน ระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเพิกค่าจ้างค่าแรงพนักงานยาสูบประเภทรายวันและรายชั่วโมง พ.ศ.๒๕๒๐ และว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานยาสูบ พ.ศ. ๒๕๒๐ กำหนดให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ตามปกติให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีที่เลื่อนขึ้นซึ่งหมายถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ โจทก์มีอำนาจฟ้อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนนอกเหนือจากปีงบประมาณน่าจะมีกำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์ไว้ในระเบียบอย่างชัดเจน โดยในปี ๒๕๓๘ มีการปรับเพดานเงินเดือนใหม่เช่นเดียวกับคดีนี้ซึ่งมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๘ อันเป็นปีงบประมาณ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของโจทก์ทั้งแปดร้อยหกจึงต้องเป็นไปตามระเบียบโรงงานยาสูบดังกล่าว การจ่ายเงินเดือนแก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกในอัตราเงินเดือนใหม่ นับแต่วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ จึงไม่ชอบ โรงงานยาสูบชอบที่จะเรียกเงินเดือนที่ปรับขึ้นให้แก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกคนได้

คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๔๐๐/๒๕๕๘

นายไพโรจน์ สุขเจริญ ที่ ๑ กับพวกรวม ๘๐๖ คน โจทก์

กระทรวงการคลัง

จำเลย

รายชื่อโจทก์ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง เว้นแต่

นางรัตนา โกบประยูร โจทก์ที่ ๓๘ ที่ถูกเป็นนางรัตนา โกบประยูร โจทก์ที่ ๓๗ โดยนางเฉลิมรัตน์ ไหวทันการ เป็นโจทก์ที่ ๓๘

นายอิบรอฮีม ริดมัต โจทก์ที่ ๕๕ ที่ถูกเป็นนายอิบรอฮีม ริดมัต โจทก์ที่ ๕๕

นายอัจฉรา ยิ้มสมัย โจทก์ที่ ๑๕๗ ที่ถูกเป็นนางอัจฉรา ยิ้มสมัย โจทก์ที่ ๑๕๗

นางเชช ห้อมเหม โจทก์ที่ ๑๗๗ ที่ถูกเป็นนางเชช ห้อยเหม โจทก์ที่ ๑๗๗

นายสุรพล รัตนระติ โจทก์ที่ ๒๐๔ ที่ถูกเป็นนายสุรพล รัตนระติ โจทก์ที่ ๒๐๔

นางสาววิมล เชิงฉลาย โจทก์ที่ ๒๓๘ ที่ถูกเป็นนางสาววิมล เชิงฉลาด โจทก์ที่ ๒๓๘

นายเนตร เกษตรภิบาล โจทก์ที่ ๒๔๑ ที่ถูกเป็นนายนคร เกษตรภิบาล โจทก์ที่ ๒๔๑

นางสาวสรินทร์กาญจน์ เพชรศรี โจทก์ที่ ๒๙๔ ที่ถูกเป็นนางสาวสรินทร์กาญจน์ โจทก์ที่ ๒๙๔

นายสันติภาพ นิลจุลกะ โจทก์ที่ ๓๔๖ ที่ถูกเป็นนายสันติภาพ นิลจุลกะ โจทก์ที่ ๓๔๖

นายสว่าง อภัยโส โจทก์ที่ ๔๔๗ ที่ถูกเป็นนายสว่าง อภัยโส โจทก์ที่ ๔๔๗

นายปาน ฤกษ์นันทรัง โจทก์ที่ ๕๖๗ ที่ถูกเป็นนายปาน ฤกษ์นันทน์ โจทก์ที่ ๕๖๗

นางปราณีย์ คำพล โจทก์ที่ ๖๖๐ ที่ถูกเป็นนางปราณีย์ คำพล โจทก์ที่ ๖๖๐

นายพรชัย ณะฤกษ์ โจทก์ที่ ๖๘๑ ที่ถูกเป็นนายพรชัย ณะฤกษ์ โจทก์ที่ ๖๘๑

โจทก์ทั้งแปดร้อยหกฟ้องว่า โจทก์ทั้งแปดร้อยหกเป็นพนักงานของโรงงานยาสูบซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดของจำเลย เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๕ คณะกรรมการอำนวยการโรงงานยาสูบมีมติขยายอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของผู้อำนวยการยาสูบโดยนำเสนอให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้ความเห็นชอบ ต่อมากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือที่ รง ๐๕๐๙/๐๘๗๐๙ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ เห็นชอบในหลักการและเพื่อให้การปรับปรุงสภาพการจ้างเป็นไปทั้งระบบจึงให้โรงงานยาสูบพิจารณาโรงงานยาสูบพิจารณาเสนอขอขยายอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของพนักงานทุกระดับให้เสนอคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณา ระบุว่าพิจารณาคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ เห็นชอบให้กำหนดขอบเขตสภาพการจ้างเกี่ยวกับการเงินให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งดำเนินการได้เองเมื่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบแล้ว คณะกรรมการอำนวยการโรงงานยาสูบจึงมีมติขยายอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการยาสูบและพนักงานยาสูบออกไปตามบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ กับมีมติและคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนทั้งแปดร้อยหกคนละ ๑ ขั้น โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติดังกล่าว วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ โรงงานยาสูบมีหนังสือเรียกเงินเดือนที่ปรับขึ้นให้แก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกคืนอ้างความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจว่า การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่มีใช้วันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีที่เลื่อนนั้นไม่สามารถกระทำได้ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของโจทก์ทั้งแปดร้อยหกจึงไม่ชอบ ซึ่งการเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าวมิได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนในกรณีปกติแต่เป็นการปรับเพดานเงินเดือนใหม่ยอมไม่ขัดกับระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานยาสูบ พ.ศ. ๒๕๒๐ ข้อ ๖ เป็นข้อตกลงหรือสภาพการจ้างที่เป็นประโยชน์แก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหก ยิ่งกว่าข้อตกลงหรือสัญญาจ้างแรงงานเดิม จำเลยจึงต้องคืนเงินที่หักไปแก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหก ขอให้บังคับจำเลยชำระเงินเดือนที่หักไปพร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันที่หักเงินคืนไปแก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกตามบัญชียอดเงินท้ายฟ้องกับให้คืนขึ้นเงินเดือนแก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกอีกคนละ ๑ ขั้นตามเดิม

จำเลยให้การว่า การเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกไม่ถูกต้อง ตามระเบียบและแนวทางที่โรงงานยาสูบกำหนดและปฏิบัติตลอดมามติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ เพียงแต่อนุญาตให้รัฐวิสาหกิจสามารถดำเนินการขยายเพดานอัตราเงินเดือนได้เท่านั้น แต่การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องพิจารณาตามระเบียบข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ สำหรับโรงงานยาสูบเป็นไปตามระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานยาสูบ พ.ศ. ๒๕๒๐ ข้อ ๓ และข้อ ๖ ที่กำหนดให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีตามปกติให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีที่เลื่อนขึ้นหรือวันที่ ๑ ตุลาคมของ

ปีงบประมาณ โรงงานยาสูบจึงไม่สามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกในวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ ได้ นอกจากนี้การที่คณะรัฐมนตรีให้ปรับเพดานอัตราเงินเดือนใหม่ไม่มีผลย้อนหลังทำให้มีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานยาสูบที่เงินเดือนเพิ่มขึ้นตามผลงานที่ได้กระทำในปีงบประมาณ ๒๕๔๖ ที่ผ่านมาแล้วได้อีก เมื่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกให้มีผลวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ เป็นสิ่งไม่ถูกต้องผู้อำนวยการยาสูบได้มีคำสั่งยกเลิกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าวจึงชอบแล้วและ จำเลยไม่ได้โต้แย้งสิทธิของโจทก์ เนื่องจากคำสั่งยกเลิกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นอำนาจผู้อำนวยการยาสูบ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งแปดร้อยหกอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า โจทก์มีอำนาจฟ้อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนนอกเหนือจากปีงบประมาณน่าจะมีกำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์ไว้ในระเบียบอย่างชัดเจน โดยในปี ๒๕๓๘ มีการปรับเพดานเงินเดือนใหม่เช่นเดียวกับคดีนี้ซึ่งมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๘ อันเป็นปีงบประมาณ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของโจทก์ทั้งแปดร้อยหกจึงต้องเป็นไปตามระเบียบโรงงานยาสูบดังกล่าว การจ่ายเงินเดือนแก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกในอัตราเงินเดือนใหม่ นับแต่วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ จึงไม่ชอบ โรงงานยาสูบชอบที่จะเรียกเงินเดือนที่ปรับขึ้นให้แก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกคืนได้

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งแปดร้อยหก จำเลยต้องคืนเงินเดือนที่หักไปตามฟ้องให้แก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกหรือไม่ เห็นว่า มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ ที่เห็นชอบให้กำหนดขอบเขตสภาพการจ้างเกี่ยวกับเงินตามมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่รับวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถดำเนินการได้เองเมื่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบแล้ว เป็นเพียงการให้อำนาจคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งในเรื่องการปรับปรุงค่าจ้างในการกำหนด อัตราค่าจ้างแรกบรรจุ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูงของลูกจ้างทุกตำแหน่ง การปรับปรุงสวัสดิการยกเว้นค่ารักษาพยาบาล และการปรับปรุงประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานที่สามารถคำนวณเป็นเงินได้เท่านั้นหาได้มีมติการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไม่กรณีเช่นนี้จึงไม่ใช่การปรับเพดานหรือฐานเงินเดือนดังที่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกอุทธรณ์ โรงงานยาสูบโดยคณะกรรมการอำนาจการโรงงานยาสูบจึงไม่อาจอ้างมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวว่ามีมติและคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่โจทก์ทั้งแปดร้อยหกเป็นกรณีพิเศษ คนละ ๑ ขั้นได้ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของโจทก์ทั้งแปดร้อยหกตกอยู่ภายใต้ระเบียบโรงงานยาสูบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานยาสูบ พ.ศ. ๒๕๒๐ ซึ่งตามข้อ ๓ ข้อ ๖ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๓ กำหนดไว้อย่างชัดแจ้งสรุปได้ว่า การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีที่เลื่อน อันได้แก่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณประเภทเงินเดือนที่ได้รับอนุมัติไว้ในแต่ละปี โดยปกติให้ส่งเลื่อนได้ปีละหนึ่งขั้นทั้งการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของโจทก์ทั้งแปดร้อยหกตามฟ้องก็มิใช่การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามข้อ ๑๔ ถึงข้อ ๑๖ ดังนั้น คำสั่งที่ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนโจทก์ทั้งแปดร้อยหกคนละ ๑ ขั้น ให้มีผลใน วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ จึงขัดต่อระเบียบดังกล่าว ย่อม



ไม่มีผลใช้บังคับ เมื่อคณะกรรมการอำนวยการโรงงานยาสูบมีมติและคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่โจทก์ทั้งแปด ร้อยหกโดยไม่ชอบตามระเบียบข้างต้น โจทก์ทั้งแปดร้อยหกจึงไม่มีสิทธิได้รับการปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นไม่มีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพ การจ้างที่เป็นคุณดังที่ได้อุทธรณ์ไว้ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งแปดร้อยหกมานั้น ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งแปดร้อยหกฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

นายนิพนธ์ ใจสำราญ นายวิชัย เอื้ออังกณากุล นายสมจิตร ทองศรี