

# คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 16023-16031/2553

นายสาคร เจริญ กับพวก โจทก์ บริษัทสินธนาอุตสาหกรรมการ จำกัด จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

## ย่อ / หลักกฎหมาย

โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 กับพนักงานของจำเลยอีกส่วนหนึ่งตกลงกับจำเลยว่าหากมีการหยุดงานตั้งแต่ 15 วันขึ้นไป ถ้าป่วยแต่ละครั้งหากไม่ไปพบแพทย์เพื่อรักษา ไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงจะทำการตัดคะแนนประเมินผลครั้งละ 10,000 คะแนน ข้อตกลงของโจทก์ดังกล่าวกับจำเลยในลักษณะเช่นนี้มีใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่เป็นเพียงวิธีการเปลี่ยนแปลงแบบวิธีการประเมินตามที่ตกลงกันใหม่เท่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องของอำนาจการบริหารจัดการของนายจ้างที่สามารถกระทำได้ ทั้งเป็นการตกลงก่อนที่จำเลยกับสหภาพแรงงาน ส. และสหภาพแรงงานพนักงาน ส. จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับที่ 23 พุทธศักราช 2549 เมื่อโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 ยอมรับข้อตกลงแล้วก็ต้องผูกพันตามข้อตกลงนั้นและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

## คำพิพากษา

คดีทั้งเก้าสำนวนศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกันกับคดีอื่นอีกหนึ่งสำนวน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 10 และเรียกจำเลยทุกสำนวนว่า จำเลย แต่คดีสำหรับโจทก์ที่ 5 ถึงที่สุดแล้วโดยการถอนอุทธรณ์ ศาลมีคำสั่งอนุญาตจำหน่ายคดีออกจากสารบบความแล้ว คงขึ้นมาสู่ศาลฎีกาเฉพาะคดีเก้าสำนวนนี้ โจทก์ทั้งเก้าสำนวนฟ้องในทำนองเดียวกันขอให้จำเลยปรับเงินเดือนเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้งเก้าเป็นจำนวนเงินตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ในแต่ละสำนวน โดยปรับเพิ่มย้อนหลังตั้งแต่เดือนมกราคม 2550 จำเลยให้การขอให้อยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งเก้าอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับวันที่ 23 พุทธศักราช 2549 ข้อ 2 กำหนดให้จำเลยปรับเงินค่าจ้างได้โดยใช้หลักเกณฑ์คะแนนการประเมินผลของพนักงานปี 2549 มาเป็นเกณฑ์ในการคิดเงินขึ้นตามที่จำเลยกำหนด แต่ไม่ได้เป็นหลักเกณฑ์บังคับเด็ดขาด จำเลยอาจกำหนดหลักเกณฑ์อื่นขึ้นมาประกอบการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงานได้ หากจำเลยเห็นว่าเหมาะสมแก่การบริหารของจำเลย การที่จำเลยจัดให้มีโครงการลดวันหยุดของพนักงานกำหนดให้พนักงานที่มีวันหยุดด้วยเหตุลาป่วยแต่ไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงและมีวันลาหยุดดังกล่าวในหนึ่งปีรวมกันเกิน 15 วัน พนักงานผู้นั้นต้องไปพบแพทย์เพื่อตรวจรักษาและนำใบรับรองแพทย์มาแสดง หากไม่ไปพบแพทย์และไม่นำใบรับรองแพทย์มาแสดงจะถูกตัดคะแนนประเมินผลครั้งละ 10,000 คะแนน โครงการลดวันหยุดดังกล่าวถือว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่จำเลยกำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมในการบริการภายในองค์กรและนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงานของจำเลยได้ไม่ถือว่าเป็นการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การปรับขึ้นเงินของพนักงานจำเลยในปี 2550 จำเลยยังคงใช้หลักเกณฑ์ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานปี 2549 มาพิจารณาปรับขึ้นเงินให้พนักงานเพียงแต่การปรับขึ้นเงินในปี 2550 จำเลยนำโครงการลดวันหยุด

ของพนักงานตามที่ได้ประชุมพนักงานที่มีวันหยุดเพราะเหตุลาป่วยมาพิจารณาประกอบ เมื่อโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 มีวันหยุดเพราะเหตุลาป่วยและจำเลยได้ตัดคะแนนตามโครงการลดวันหยุดทำให้คะแนนการประเมินผลไม่ถึง 50 เปอร์เซนต์ โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 จึงไม่ได้รับการปรับเงินขึ้น ที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 อุทธรณ์ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับที่ 23 พุทธศักราช 2549 ข้อ 2 หมายถึงการตกลงกันให้จำเลยเป็นผู้กำหนดจำนวนเงินที่จะปรับขึ้นให้พนักงานเท่านั้น ส่วนการประเมินผลคะแนนการปฏิบัติงานต้องยึดถือตามแบบประเมินผลมิได้หมายรวมถึงว่าจำเลยเป็นผู้กำหนดแบบการประเมินผลคะแนนอย่างไรก็ได้ตามที่จำเลยจะเห็นสมควร และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 9 ฉบับที่ 23 พุทธศักราช 2548 (ที่ถูกข้อ 11 ฉบับวันที่ 23 พุทธศักราช 2549) ว่า "บริษัทฯ ตกลงให้สภาพการจ้างที่นอกเหนือจากการยื่นข้อเรียกร้องในครั้งนี้ให้คงไว้ตามเดิม" มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2549 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2549 (ที่ถูกวันที่ 1 มกราคม 2550 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2550) ซึ่งในระหว่างที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ ในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2549 จำเลยได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มเติมมาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่เป็นคุณแก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 นอกจากนี้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 11 ฉบับที่ 23 พุทธศักราช 2549 ว่า "บริษัทฯ ตกลงให้สภาพการจ้างที่นอกเหนือจากการยื่นข้อเรียกร้องในครั้งนี้ให้คงไว้ตามเดิม" หมายความว่าโจทก์และจำเลยได้ตกลงกันให้ใช้หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการประเมินผลตามเดิม การที่จำเลยกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นมาใหม่แตกต่างไปจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยไม่เป็นคุณแก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 จึงเป็นการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับที่ 23 พุทธศักราช 2549 ข้อ 2 ให้ใช้หลักเกณฑ์ของคะแนนการประเมินผลของพนักงานปี 2549 มาเป็นเกณฑ์ในการคิดเงินขึ้นหลักเกณฑ์การประเมินดังกล่าวปรากฏตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2549 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 และพนักงานของจำเลยอีกส่วนหนึ่งตกลงกับจำเลยว่าหากมีการหยุดงานตั้งแต่ 15 วันขึ้นไป ถ้าป่วยแต่ละครั้งหากไม่ไปพบแพทย์เพื่อรักษา ไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงจะทำการตัดคะแนนประเมินผลครั้งละ 10,000 คะแนน ตามบันทึกการประชุม การที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 ทำข้อตกลงกับจำเลยในลักษณะเช่นนี้มีใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่เป็นเพียงวิธีการเปลี่ยนแปลงแบบวิธีการประเมินตามที่ตกลงกันไว้ใหม่เท่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องของอำนาจการบริหารกิจการของนายจ้างที่สามารถกระทำได้ ทั้งเป็นการตกลงก่อนที่จำเลยกับสหภาพแรงงานสินธานีและสหภาพแรงงานพนักงานสินธานีจำทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวข้อ 11 ตกลงให้สภาพการจ้างที่นอกเหนือจากการยื่นข้อเรียกร้องครั้งนี้ให้คงไว้ตามเดิม เมื่อโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 ยอมรับข้อตกลงตามบันทึกการประชุม โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 ก็ต้องผูกพันตามข้อตกลงนั้นและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งทำขึ้นภายหลังยอมรับให้คงไว้ตามเดิม โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 จึงต้องยอมรับหลักเกณฑ์การประเมินตามข้อตกลงเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2549 ดังนั้นข้ออ้างตามอุทธรณ์ของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ถึงที่ 10 จึงฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

## องค์คณะ

สุนทร ทรงฤกษ์ · ดิเรก อิงคินันท์ · อนันต์ ชุมวิสูตร

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/16023-16031/2553>