

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1523/2566

นาง ร.โจทก์ มหาวิทยาลัย อ.จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 23, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 129, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56, พ.ร.บ.ดังกล่าว มาตรา 23, พ.ร.บ.ค่าแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10

ย่อ / หลักกฎหมาย

ข้อพิพาทระหว่างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างกับจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการคุ้มครองแรงงานไว้โดยเฉพาะตาม พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 23 กิจการของจำเลยจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เพียงแต่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 อันเป็นกฎกระทรวงที่คุ้มครองให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เมื่อ พ.ร.บ.ดังกล่าวไม่ให้นำกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มาใช้บังคับ ระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 จึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 การที่จำเลยออกระเบียบเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 ใช้บังคับโดยให้ยกเลิกระเบียบวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2525 ไม่เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 หรือจำเลยทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 จำเลยมีอำนาจออกระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34 (2) แห่ง พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 โดยไม่จำเป็นต้องตกลงกับโจทก์หรือลูกจ้างของจำเลย หรือโจทก์หรือลูกจ้างของจำเลยต้องยินยอมโดยชัดแจ้ง แม้โจทก์จะเข้าเป็นลูกจ้างของจำเลยในขณะที่ พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 ใช้บังคับอยู่ก็ตาม แต่ พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 129 บัญญัติให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งได้รับแต่งตั้งตาม พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตาม พ.ร.บ.นี้ โจทก์จึงเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาจำเลย และต้องอยู่ภายใต้บังคับระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 ที่ออกมาโดยชอบ ระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 จึงยังคงใช้บังคับแก่ผู้ปฏิบัติงานของจำเลยทุกคนรวมทั้งโจทก์ด้วย การที่จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์ตามระเบียบดังกล่าวชอบแล้ว ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสองและวรรคสาม เป็นกรณีที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมายังไม่พอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย เมื่อย้อนสำนวนไปให้

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้ว ศาลแรงงานกลางไม่ต้องพิพากษาคดีใหม่หากเห็นว่าไม่เป็นให้ผลคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหากศาลแรงงานกลางเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่เป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ต้องพิพากษาคดีใหม่ การย้อนสำนวนในกรณีนี้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่จำเป็นต้องพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง เพราะหากศาลแรงงานกลางไม่ได้พิพากษาคดีนั้นใหม่ ก็เท่ากับว่าไม่มีคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษตรวจสอบเพราะถูกยกไปเสียแล้ว ดังนั้น ในส่วนของคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ไต่ถามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะ

คำพิพากษา

คดีนี้ศาลแรงงานกลางมิได้พิพากษาคดีใหม่ จึงไม่มีคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษพิพากษายืน ศาลฎีกาเห็นสมควรแก้ไขเสียให้ถูกต้อง โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินบำเหน็จ 1,079,100 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง โจทก์และจำเลยแถลงรับกันว่า หากโจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2525 โจทก์จะได้รับเงินบำเหน็จ 1,678,488 บาท เมื่อหักออกจากเงินบำเหน็จ 1,019,010 บาท ที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ตามระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 แล้วจำเลยต้องจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์อีก 659,478 บาท ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษา ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่าภายหลังจากที่จำเลยประกาศใช้ระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 แล้ว และก่อนที่โจทก์ฟ้องคดีนี้ มีลูกจ้างหรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องโต้แย้งคัดค้านหรือฟ้องขอให้เพิกถอนระเบียบดังกล่าวหรือไม่ ก็มีการปฏิบัติตามระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 โดยลูกจ้างอื่นที่ไม่ใช่โจทก์หรือไม่ อย่างไร แล้วส่งสำนวนคืนศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษโดยเร็ว ในกรณีที่ศาลแรงงานกลางเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีนั้นใหม่ตามรูปคดีตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสอง และวรรคสาม ตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ฉบับลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2563 ศาลแรงงานกลางนัดพร้อมเพื่อดำเนินการตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษโดยโจทก์และจำเลยทำคำแถลงข้อเท็จจริงฉบับลงวันที่ 23 มิถุนายน 2563 และวันที่ 20 กรกฎาคม 2563 ตามลำดับ ยื่นต่อศาลแรงงานกลาง และแถลงรับกันว่า ตามบัญชีรายชื่อบุคลากรพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยเหตุเกษียณอายุตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2549 ถึงวันที่ 1 มิถุนายน 2563 ลูกจ้างที่เป็นอาจารย์ส่วนใหญ่ยังกลับมาทำงานให้แก่จำเลยและลูกจ้างที่เกษียณอายุตั้งแต่ปี 2558 จนถึงวันที่ 1 มิถุนายน 2563 เมื่อได้รับเงินค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามกฎหมายหรือตามระเบียบของจำเลยครบถ้วนแล้วจะลงลายมือชื่อในเอกสารมีข้อความทำนองว่าลูกจ้างไม่ติดใจที่จะเรียกร้องเงินใด ๆ จากจำเลยอีกต่อไป สำหรับโจทก์แถลงเพิ่มเติมอีกว่า โจทก์ไม่ทราบว่ามีลูกจ้างหรือบุคลากรใดโต้แย้งคัดค้านหรือฟ้องขอให้เพิกถอนระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 หรือไม่ เนื่องจากไม่เกี่ยวข้องกับโจทก์ ส่วนจำเลยแถลงเพิ่มเติมว่า ไม่มีลูกจ้างหรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องโต้แย้งคัดค้านหรือฟ้องขอให้เพิกถอนระเบียบดังกล่าว นอกจากนี้โจทก์และจำเลยยังยื่น

คำสั่งการณปิดคดีบับลงวันที่ 11 สิงหาคม 2563 ต่อศาลแรงงานกลางด้วย แล้ว ศาลแรงงานกลางส่งสำนวนคืนศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีพิเศษโดยมิได้พิพากษาคดีใหม่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายืนตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีพิเศษบับลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2563 โจทก์ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาและข้อเท็จจริงที่ยึดตามสำนวนว่า จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2533 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งอาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 107,910 บาท ต่อมาเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2561 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์เกษียณอายุ โดยให้มีผลสิ้นสุดการทำงานในวันที่ 31 ธันวาคม 2561 และจำเลยได้จ่ายเงินค่าชดเชย 1,079,100 บาท และเงินบำเหน็จ 1,019,010 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 2,098,110 บาท ให้โจทก์ โดยโจทก์รับเงินค่าชดเชยและเงินบำเหน็จดังกล่าวไปแล้ว จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์ตามระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 เดิมจำเลยมีระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2525 ลงวันที่ 28 มกราคม 2525 กำหนดสิทธิของผู้ได้รับเงินบำเหน็จไว้ในข้อ 10 ว่า "ในกรณีที่วิทยาลัยให้อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ออกจากงานหรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีสิทธิที่จะได้รับทั้งเงินบำเหน็จตามระเบียบนี้และเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน" และกำหนดวิธีคำนวณบำเหน็จไว้ในข้อ 22 ว่า "อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมาครบ 10 ปี ขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเท่ากับร้อยละ 60 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน" ต่อมาจำเลยได้ออกระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 19 มกราคม 2549 โดยให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2525 และกำหนดสิทธิของผู้ได้รับเงินบำเหน็จไว้ในข้อ 8 ว่า "สิทธิในการได้รับเงินบำเหน็จตามข้อ 7 นั้น หากบุคลากรมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนด มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินชดเชยให้ โดยบุคลากรผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ เว้นแต่เงินชดเชยนั้นมีจำนวนน้อยกว่าเงินบำเหน็จที่คำนวณได้ตามระเบียบนี้เท่าใด มหาวิทยาลัยจะจ่ายส่วนที่น้อยกว่านั้นเพิ่มให้อีกส่วนหนึ่งเป็นเงินบำเหน็จ" แล้วยังกำหนดวิธีคำนวณบำเหน็จไว้ในข้อ 22 ว่า "บุคลากรที่ปฏิบัติงานครบ 20 ปี ขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจำนวนร้อยละ 75 ของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน" แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ไม่ได้ฟ้องเพิกถอนระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 ระเบียบดังกล่าวยังไม่ได้ถูกเพิกถอนโดยคำสั่งศาลจึงมีผลบังคับใช้โดยชอบ และตามระเบียบนี้ในข้อ 3 มีข้อความระบุไว้ว่า เมื่อระเบียบนี้ใช้บังคับใช้แล้ว ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ คำสั่งและประกาศใด ๆ ที่เกี่ยวกับบำเหน็จทุกฉบับ ที่มีหรือใช้อยู่ก่อนหน้านี้ทั้งหมดและให้ใช้ระเบียบนี้แทนเมื่อระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วยบำเหน็จ พ.ศ. 2549 มีผลใช้บังคับและจำเลยจ่ายเงินบำเหน็จตามระเบียบฉบับใหม่ให้แก่โจทก์ครบถ้วนแล้ว จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จเพิ่มเติมให้แก่โจทก์อีก ส่วนศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีพิเศษวินิจฉัยว่า ระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2525 ใช้บังคับก่อนที่โจทก์จะเข้าทำงานกับจำเลยแปดปีเศษ ส่วนระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 ใช้บังคับก่อนที่โจทก์จะเกษียณอายุเป็นเวลา 12 ปีเศษ จึงอนุมานได้จากพฤติการณ์แห่งคดีว่าโจทก์ยินยอมในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้างโดยปริยายแล้ว ระเบียบดังกล่าวจึงมีผลบังคับแก่โจทก์ เมื่อจำเลยจ่ายเงินบำเหน็จตามระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 ให้โจทก์ครบถ้วนแล้วจึงไม่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์อีก คดีมีปัญหาวินิจฉัยตามฎีกาที่โจทก์ได้รับอนุญาตให้ฎีกาเพียงประการเดียวว่า โจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามฟ้องหรือไม่ โดยโจทก์ฎีกาสรุปได้ว่า การที่จำเลยออกระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 มาใช้บังคับโดยยกเลิกระเบียบวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2525 เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์และลูกจ้างอื่น โดยโจทก์และจำเลยไม่ได้ตกลงกันในการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ทั้งโจทก์ไม่ได้ยินยอมโดยชัดแจ้ง การออกระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 จึงขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ไม่อาจนำมาใช้บังคับกับโจทก์ สิทธิการได้รับเงินบำเหน็จของโจทก์ต้องใช้ระเบียบวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2525 บังคับ เห็นว่า คดีนี้เป็นข้อพิพาทระหว่างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างกับจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีการคุ้มครองแรงงานไว้โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 โดยพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มาตรา 23 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน" และวรรคสอง บัญญัติว่า "การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง" ซึ่งตามบทบัญญัติดังกล่าวกิจการของจำเลยจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เพียงแต่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น โดยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 อันเป็นกฎกระทรวงที่คุ้มครองให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น เมื่อพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ให้นำกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มาใช้บังคับ ระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 จึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 และการที่จำเลยออกระเบียบเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 ใช้บังคับโดยให้ยกเลิกระเบียบวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2525 ก็ไม่ใช่เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติค่าแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 หรือจำเลยทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 แต่อย่างใด จำเลยมีอำนาจออกระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34 (2) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 โดยไม่จำต้องตกลงกับโจทก์หรือลูกจ้างของจำเลย หรือโจทก์หรือลูกจ้างของจำเลยต้องยินยอมโดยชัดแจ้งจึงจะกระทำได้ดังที่โจทก์กล่าวอ้างมาในฎีกา แม้โจทก์จะเข้าเป็นลูกจ้างของจำเลยในขณะที่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 ใช้บังคับอยู่ก็ตาม แต่

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 129 บัญญัติให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งได้รับแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัตินี้ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยจึงเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาจำเลย และต้องอยู่ภายใต้บังคับระเบียบมหาวิทยาลัย อัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 ที่ออกมาโดยชอบ เมื่อนับแต่จำเลยออกกระเปียบดังกล่าวมาจนถึงวันที่โจทก์เกษียณอายุเป็นเวลานานถึง 12 ปีเศษ ไม่ปรากฏว่าโจทก์หรือลูกจ้างของจำเลยคนอื่นขอให้เพิกถอนระเบียบดังกล่าว เช่นนี้ ระเบียบมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ว่าด้วย บำเหน็จ พ.ศ. 2549 จึงยังคงใช้บังคับแก่ผู้ปฏิบัติงานของจำเลยทุกคนรวมทั้งโจทก์ด้วย การที่จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์ตามระเบียบดังกล่าวชอบแล้ว โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล ฎีกาของโจทก์ฟังไม่ขึ้น อนึ่ง ตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ฉบับลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2563 ที่พิพากษาให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางและให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วให้ส่งสำนวนคืนศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ในกรณีที่ศาลแรงงานกลางเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีนั้นใหม่ตามรูปคดี ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสองและวรรคสาม นั้น เป็นกรณีที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมายังไม่พอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ซึ่งเมื่อยื่นสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วศาลแรงงานกลางไม่ต้องพิพากษาคดีใหม่หากเห็นว่าไม่เป็นให้ผลคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหากศาลแรงงานกลางเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่เป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ต้องพิพากษาคดีใหม่ การยื่นสำนวนในกรณีนี้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่จำเป็นต้องพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเพราะหากศาลแรงงานกลางไม่ได้พิพากษาคดีนั้นใหม่ ก็เท่ากับว่าไม่มีคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษตรวจสอบเพราะถูกยกไปเสียแล้ว ดังนั้น ในส่วนของคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ฉบับนี้ที่ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะคดีนี้ศาลแรงงานกลางมิได้พิพากษาคดีใหม่ จึงไม่มีคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษพิพากษายืนตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฉบับลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2563 ศาลฎีกาเห็นสมควรแก้ไขเสียให้ถูกต้อง พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ฉบับลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2563 ในส่วนที่พิพากษาให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเสีย นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฉบับดังกล่าว และพิพากษายืน ตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ฉบับลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2563

องค์คณะ

สมจิตร ทองศรี · กิตติพงษ์ ศิริโรจน์ · จักรชัย เยพิทักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) – deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/1523/2566>