

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๕๒/๒๕๕๙

เรื่อง นายจ้างไม่มีข้อบังคับฯ กำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างไว้ ลูกจ้างเข้าทำงานตอนอายุ ๕๕ ปี ถูกเลิกจ้างตอนอายุ ๗๗ ปี ลักษณะการทำงานของลูกจ้างมุ่งเน้นอาศัยความรู้ความสามารถด้านภาษาจีนเป็นสำคัญยิ่งกว่าอายุที่เพิ่มมากขึ้น แม้ลูกจ้างจะมีอายุมากถึง ๗๗ ปี แต่ก็ไม่ปรากฏว่าสุขภาพไม่แข็งแรงหรือหย่อนสมรรถภาพอันเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การเลิกจ้างด้วยเพียงเหตุที่นายจ้างต้องการกำหนดนโยบายให้มีการเกษียณอายุ และหาคนรุ่นใหม่มาทำงานทดแทน โดยไม่ปรากฏหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง กรณีเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าบรรณาธิการ ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ โดยโจทก์มิได้กระทำความผิดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอเรียกค่าเสียหาย ๖๖๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามนโยบายจำเลยที่ประสงค์จะเลิกจ้างพนักงานที่สูงอายุ เนื่องจากโจทก์มีอายุสูงถึง ๗๗ ปีแล้ว ประกอบกับธุรกิจจำเลยอยู่ในภาวะขาดทุน จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๓๐๐ วัน ให้โจทก์แล้ว ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า จำเลยประกอบกิจการหนังสือพิมพ์ภาษาจีน ขณะเข้าทำงานกับจำเลยโจทก์มีอายุ ๕๕ ปี ทำงานกับจำเลยมาเป็นเวลา ๒๒ ปี ถูกเลิกจ้างขณะอายุ ๗๗ ปี จำเลยไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างไว้ แม้จะน่าเห็นใจโจทก์อยู่บ้างที่ได้ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยตลอดเป็นเวลากว่า ๒๐ ปี ทั้งอัตราค่าจ้างก็ไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของโจทก์ แต่จำเลยก็มีความจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรและได้ดำเนินการเลิกจ้างตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ไม่ปรากฏว่าจำเลยกลั่นแกล้ง จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ประเภทกิจการของจำเลยเป็นงานด้านวิชาการจัดทำหนังสือพิมพ์ภาษาจีนเพื่อจำหน่ายซึ่งจำเลยเองก็รับโจทก์เข้าทำงานตอนอายุถึง ๕๕ ปี แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของลูกจ้างจำเลยมุ่งเน้นและอาศัยความรู้ความสามารถด้านภาษาจีนของลูกจ้างเป็นสำคัญยิ่งกว่าอายุที่เพิ่มมากขึ้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจของโจทก์คือการเขียนบทความและคอลัมน์ต่างๆ ระหว่างทำงานโจทก์มีสุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บป่วยและยังสามารถทำงานได้ เหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์มาจากนโยบายของคณะกรรมการจำเลยที่ต้องการให้มีกำหนดอายุเกษียณและต้องการรับคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ภาษาจีนเข้ามาทำงานแทนโจทก์ หากจำเลยเห็นว่าโจทก์ไม่อาจทำงานให้แก่จำเลยได้ก็ไม่มีเหตุผลใดที่จำเลยจะปรับขึ้นตำแหน่งและเงินเดือนให้แก่โจทก์ก่อนที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ไม่มากนัก ดังนั้น แม้โจทก์จะมีอายุมากถึง ๗๗ ปี แต่ก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์สุขภาพไม่แข็งแรงหรือหย่อนสมรรถภาพอันเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน้าที่ที่ให้แก่จำเลย เช่นที่จำเลยกล่าวอ้าง การเลิกจ้างด้วยเพียงเหตุที่จำเลยต้องการกำหนดนโยบายให้มีการเกษียณอายุ และหาคนรุ่นใหม่มาทำงานทดแทน โดยไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลิกจ้างลูกจ้างนอกจากนำอายุของลูกจ้างมาเป็นเกณฑ์ และไม่มีการประกาศแจ้งให้ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายที่จะถูกเลิกจ้างทราบก่อน กรณีไม่มีเหตุผลอันสมควรเพียงพอที่จะเป็นเหตุให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา เห็นควรยื่นสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและกำหนดค่าเสียหายที่จำเลยต้องชำระแก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ

กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน