

****เกษียณอายุ****

๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๓๓๙/๒๕๖๐

เรื่อง โจทก์เป็นครูโรงเรียนเอกชน ขณะที่โจทก์ทำใบลาออกมีอายุ ๖๒ ปี ทำให้เห็นว่าเหตุผลที่แท้จริงที่โจทก์ขอลาออกเป็น**เพราะการเกษียณอายุ** มิใช่เพราะโจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยต่อไปซึ่งจะถือว่าเป็นการลาออกโดยสมัครใจ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ เป็นเจ้าของกิจการโรงเรียนเอกชน จำเลยที่ ๒ เป็นผู้รับใบอนุญาตและเป็นผู้จัดการโรงเรียน จำเลยที่ ๓ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๑๖ จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งครู ต่อมาวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ จำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๓ มีหนังสือแจ้งถอดถอนออกจากการเป็นครู ให้มีผลวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ขอบังคับให้จำเลยทั้งสามร่วมกันหรือแทนกันชำระเงินบำเหน็จและค่าชดเชยพิเศษพร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานภาค ๕ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานเห็นว่า ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๓๒ (๕) กำหนดให้**ผู้รับใบอนุญาต**จ่ายค่าชดเชยแก่ครูที่ทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไปทีละสัญญาการเป็นครูไม่น้อยกว่า ๑๐ เดือนของเงินเดือนสุดท้าย แต่ข้อ ๓๕(๑) กำหนดว่าครูจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพราะเหตุลาออกโดยสมัครใจ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗ โจทก์ทำใบลาออก แม้วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ จำเลยที่ ๑ จะมีหนังสือถอดถอนครูเนื่องจากสูงอายุ แต่ตามใบลาออกระบุความประสงค์ขอลาออกเพื่อเกษียณอายุ โจทก์เกิดเมื่อปี ๒๔๙๕ ดังนั้นขณะที่โจทก์ทำใบลาออกเมื่อปี ๒๕๕๗ **โจทก์มีอายุ ๖๒ ปี ทำให้เห็นว่าเหตุผลที่แท้จริงที่โจทก์ขอลาออกเป็นเพราะการเกษียณอายุ มิใช่เพราะโจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยต่อไปซึ่งจะถือว่าเป็นการลาออกโดยสมัครใจ** โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามระเบียบดังกล่าว จำเลยที่ ๒ ผู้รับใบอนุญาตจึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย ประเด็นเรื่องเงินบำเหน็จ เห็นว่า ระเบียบโรงเรียน ผ. “ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จตอบแทนครูและลูกจ้าง ฌลองสิริราชย์สมบัติ ๕๐ ปี พ.ศ. ๒๕๓๙” กำหนดขึ้นใช้ในขณะที่พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๕ มีผลใช้บังคับ ซึ่งระเบียบดังกล่าวออกโดยประธานกรรมการอำนวยการซึ่งก็คือผู้รับใบอนุญาตด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการโดยไม่ได้เป็นการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ผิดไปจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน จึงเป็นระเบียบที่ออกโดยชอบด้วยอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวและไม่ทำให้สิทธิประโยชน์ใดของครูและลูกจ้างต้องต่ำกว่าที่กำหนดในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่บัญญัติต่อมาในภายหลังอีกด้วย จึงมีผลใช้บังคับในฐานะส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานระหว่างจำเลยที่ ๑ กับโจทก์ จำเลยที่ ๑ จึงไม่มีสิทธิยกเลิกฝ่ายเดียวโดยปราศจากความยินยอมของโจทก์ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ พิพากษาแก้เป็นว่าให้จำเลยที่ ๒ ในฐานะส่วนตัว จ่ายค่าชดเชย ๑๖๙,๕๗๐ บาท และในฐานะผู้แทนจำเลยที่ ๑ จ่ายเงินบำเหน็จ ๒๕๔,๓๕๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย แต่ทั้งนี้จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องรับผิดชอบในเงินบำเหน็จเป็นการส่วนตัว

๒. 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 ประเภทกิจการของจำเลยเป็นงานด้านวิชาการจัดทำหนังสือพิมพ์ภาษาจีน เพื่อจำหน่ายซึ่งจำเลยเองก็รับโจทก์เข้าทำงานตอนอายุถึง ๕๕ ปี แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของลูกจ้างจำเลยมุ่งเน้นและอาศัยความรู้ความสามารถด้านภาษาจีนของลูกจ้างเป็นสำคัญยิ่งกว่าอายุที่เพิ่มมากขึ้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจของโจทก์คือการเขียนบทความและคอลัมน์ต่างๆ ระหว่างทำงานโจทก์มีสุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บป่วยและยังสามารถทำงานได้ เหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์มาจากนโยบายของคณะกรรมการจำเลยที่ต้องการให้มีกำหนดอายุเกษียณและต้องการรับคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ภาษาจีนเข้ามาทำงานแทนโจทก์ หากจำเลยเห็นว่าโจทก์ไม่อาจทำงานให้แก่จำเลยได้ก็ไม่มีเหตุผลใดที่จำเลยจะปรับขึ้นตำแหน่งและเงินเดือนให้แก่โจทก์ก่อนที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ไม่มากนัก ดังนั้น แม้โจทก์จะมีอายุมากถึง ๗๗ ปี แต่ก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์สุขภาพไม่แข็งแรงหรือหย่อนสมรรถภาพอันเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน้าที่ให้แก่จำเลย เช่นที่จำเลยกล่าวอ้าง การเลิกจ้างด้วยเพียงเหตุที่จำเลยต้องการกำหนดนโยบายให้มีการเกษียณอายุ และหาคนรุ่นใหม่มาทำงานทดแทน โดยไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง นอกจากนำอายุของลูกจ้างมาเป็นเกณฑ์ และไม่มีการประกาศแจ้งให้ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายที่จะถูกเลิกจ้างทราบ

ก่อน กรณีไม่มีเหตุผลอันสมควรเพียงพอที่จะเป็นเหตุให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา เห็นควรย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและกำหนดค่าเสียหายที่จำเลยต้องชำระแก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๑๙๓/๒๕๕๘

เรื่อง นายจ้างกำหนดเกษียณอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์ แต่ครบกำหนดแล้วนายจ้างลูกจ้างทำสัญญาจ้างขึ้นใหม่มีกำหนด ๑ ปี ต่อมาลูกจ้างลาออก ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากการเกษียณอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์ตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้ควบคุมงานคลังพัสดุ จำเลยมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้พนักงานเกษียณอายุงานเมื่ออายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ ในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๖ หลังครบอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์ จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากการเกษียณอายุงาน ๕๘๘,๘๙๐.๘๐ บาท ต่อมาจำเลยพิจารณาต่อสัญญาจ้างให้โจทก์ โจทก์ตกลงทำงานให้กับจำเลยอีก ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๖ ในตำแหน่งและค่าจ้างเดิม ต่อมาวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ โจทก์ยื่นหนังสือลาออกเนื่องจากปัญหาสุขภาพ จำเลยค้างจ่ายค่าจ้างและไม่จ่ายค่าชดเชย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้างและค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันฟ้อง จำเลยให้การว่าโจทก์ลาออกเองมิได้เลิกจ้างศาลแรงงานภาค ๔ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับถัดจากวันฟ้อง จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าที่ศาลแรงงานภาค ๔ ฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยไม่เคยแจ้งเงื่อนไขให้โจทก์ทราบว่าจำเลยจะจ่ายค่าชดเชยเมื่อโจทก์ทำงานครบกำหนดตามระยะเวลาที่ขยายออกไป ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าโจทก์ยอมรับเงื่อนไขการต่อสัญญาเป็นการขยายเวลาเกษียณอายุงาน และไม่อาจรับฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ตกลงยินยอมให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยจากการเกษียณอายุงานแตกต่างไปจากข้อบังคับของจำเลยได้ โจทก์ลาออกขณะทำงานตามสัญญาจ้างใหม่ภายหลังจากสิทธิการได้รับเงินค่าชดเชยจากการเกษียณอายุงานตามสัญญาจ้างเดิมเกิดขึ้นแล้ว จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ ที่จำเลยอุทธรณ์ว่าการที่โจทก์ทำงานต่อไปโดยได้รับค่าจ้างเท่าเดิมไม่เป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ วรรคสอง (ที่ถูกคือ ๑๑๘ วรรคสอง) หากแต่แสดงว่าจำเลยคงจ้างโจทก์ให้ทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องเป็นทำนองว่าโจทก์และจำเลยต่ออายุเกษียณการทำงานออกไปอีกนั้นเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๔ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อปายเปียงให้เป็นข้อกฎหมาย ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๗/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างกำหนดข้อบังคับเกษียณอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ สิทธิในการได้รับค่าชดเชยของโจทก์จึงเกิดขึ้นตั้งแต่โจทก์มีอายุครบ ๖๐ ปี เมื่อครบเกษียณอายุแล้วนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานต่ออีก ๒ ปี ต่อมาลูกจ้างขอเกษียณ ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ จำเลยมีระเบียบข้อบังคับให้พนักงานพ้นสภาพการเป็นพนักงานโดยการเกษียณอายุเมื่อพนักงานมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ โดยได้รับค่าชดเชย ต่อมาโจทก์อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว จำเลยยังคงให้โจทก์ทำงานต่อไปโดยจ่ายค่าจ้างปกติเรื่อยมาจนกระทั่งถึงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๐ โจทก์ได้ขอเกษียณอายุเพราะต้องการพักผ่อนและเคลียร์งานให้จำเลยถึงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๐ แล้ว แต่จำเลยไม่จ่ายค่าชดเชยให้ ข้อบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันฟ้อง จำเลยให้การว่าโจทก์ยื่นใบลาออกเอง โจทก์มีอายุไม่ครบ ๖๐ ปี ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๘ (วันที่โจทก์มีอายุครบ ๖๐ ปี) จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์เกิดวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๔๘๘ ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๒๖ ครบอายุ ๖๐ ปีวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๘ ตามข้อบังคับของจำเลยระบุโดยชัดเจนว่าพนักงานเกษียณอายุ ๖๐ ปี โดยได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย สิทธิในการได้รับค่าชดเชยของโจทก์จึงเกิดขึ้นตั้งแต่โจทก์มีอายุครบ ๖๐ ปีโดยไม่คำนึงว่าหลังจากนั้นจำเลยจะยังคงจ้างโจทก์ต่อไปหรือเลิกจ้าง สิทธิดังกล่าวเกิดขึ้นจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ให้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยแม้จำเลยจะมีได้เลิกจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ก็ตาม เนื่องจากหากยอมให้จำเลยหยิบยกเรื่องการเลิกจ้างหลังจากพนักงานทำงานจนครบ ๖๐ ปี ขึ้นเป็นข้ออ้างได้ ย่อมจะเป็นช่องทางให้เกิดการหลบเลี่ยงการจ่ายเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุเมื่อพนักงานอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ โดยทำที่ว่างจ้างต่อไปจนพนักงานทำงานไม่ไหวลาออกไปเองเช่นกรณีของโจทก์ อนึ่ง ไม่ปรากฏว่าขณะโจทก์อายุครบ ๖๐ ปี โจทก์ได้รับเงินเดือนเท่าใด การที่ศาลแรงงานกลางใช้เงินเดือนขณะที่โจทก์ลาออกเป็นอัตราในการคิดค่าชดเชยจึงชอบแล้ว

สำหรับการที่ศาลแรงงานกลางกำหนดให้คิดดอกเบี้ยนับแต่วันที่โจทก์มีอายุครบ ๖๐ ปี คือวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๘ ในขณะที่ตามฟ้องขอคิดดอกเบี้ยตั้งแต่วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๐ นั้น เป็นการพิพากษาเกินคำขอโดยไม่ปรากฏเหตุตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ วรรคท้าย การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาเกินคำขอจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย พิพากษาแก้เป็นว่าดอกเบี้ยให้นับแต่วันฟ้อง นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๗๘/๒๕๕๗

เรื่อง เกษียณอายุถือเป็นการเลิกจ้าง ค่าชดเชยมีอายุความ ๑๐ ปี คู่ความต้องให้การต่อสู้ไว้ในศาลชั้นต้น การที่นายจ้างอุทธรณ์ว่าคดีขาดอายุความจึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงาน ต้องห้ามอุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ทำงานตำแหน่งแอดไวเซอร์ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๕๕,๓๘๗ บาท โจทก์ทำงานกับจำเลยเรื่อยมาจนอายุครบ ๖๐ ปี ซึ่งต้องเกษียณอายุการทำงานและได้รับเงินบำนาญเลี้ยงชีพ แต่จำเลยไม่ให้โจทก์เกษียณและยังให้โจทก์ทำงานตามปกติเรื่อยมาจนกระทั่งวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๒ โจทก์จึงปรึกษาจำเลยว่าโจทก์อายุ ๖๖ ปีแล้ว หากทำงานต่อไปอาจสู้งานไม่ไหวประกอบกับรู้สึกอ่อนเพลียมากจึงจะขอลาออกจากงานและขอค่าชดเชย ๑๐ เดือน เป็นเงิน ๕๕๓,๘๗๐ บาท จำเลยจึงทำหนังสือลาออก จำเลยให้การว่า ระเบียบข้อบังคับกำหนดให้พนักงานเกษียณอายุครบ ๕๕ ปี แต่โจทก์จำเลยยังคงปฏิบัติต่อกันเรื่อยมาและจำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ จึงเป็นกรณีที่ทั้งสองฝ่ายไม่ประสงค์จะนำเอาเงื่อนไขการเกษียณอายุมาเป็นเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างและจำเลยมิได้เลิกจ้างแต่โจทก์เป็นฝ่ายลาออกเอง ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า การเกษียณอายุคือการเลิกจ้างเมื่อวันที่โจทก์เกษียณอายุ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจึงพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๔๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ จำเลยอุทธรณ์ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ทำงานติดต่อกันจนกระทั่งครบกำหนดเกษียณอายุ ๕๕ ปี เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ หลังจากครบกำหนดเกษียณอายุแล้วกรรมการจำเลยกับโจทก์เจรจาให้โจทก์ทำงานเรื่อยมาจนกระทั่งโจทก์ลาออกวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๒ คดีนี้จำเลยให้การว่าระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้พนักงานเกษียณอายุครบ ๕๕ ปี แต่โจทก์จำเลยยังคงปฏิบัติต่อกันเรื่อยมาจึงเป็นกรณีที่ทั้งสองฝ่ายไม่ประสงค์จะนำเอาเงื่อนไขการเกษียณอายุมาเป็นเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้าง จำเลยจึงมิได้เลิกจ้างโจทก์และโจทก์เป็นฝ่ายลาออก โดยจำเลยมิได้ยกเรื่องอายุความขึ้นต่อสู้ไว้ในคำให้การแต่อย่างใด เมื่อจำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า สิทธิในการฟ้องค่าชดเชยขาดอายุความ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๒ การที่โจทก์นำคดีมาฟ้องในวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๒ จึงเกิน ๑๐ปี นับแต่วันที่โจทก์มีสิทธิฟ้องโจทก์จึงขาดอายุความ อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ พิพากษายกอุทธรณ์

๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๖๔๑ - ๑๘๖๕๘/๒๕๕๗

เรื่อง โครงการสมัครใจลาออกก่อนครบอายุเกษียณ เมื่อลูกจ้างแสดงความจำนงเป็นความสมัครใจของลูกจ้างเอง การที่นายจ้างอนุมัติและให้ลาออกตามที่ขอ จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างกับนายจ้างต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน มิใช่การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๑๙ คน ฟ้องว่าโจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างจำเลย จำเลยอนุมัติให้โจทก์กับพวกเกษียณอายุก่อนอายุครบเกษียณ เป็นการเลิกจ้าง จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์กับพวก จำเลยให้การว่าโจทก์กับพวกลาออกตามระเบียบการขอเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่ถือเป็นการเลิกจ้างแต่เป็นการสมัครใจลาออกด้วยการเกษียณ จำเลยได้จ่ายเงินบำเหน็จครบถ้วนแล้ว ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยมีระเบียบการเกษียณของพนักงาน ข้อ ๔ กำหนดว่า บริษัทจะจ่ายเงินบำเหน็จสำหรับพนักงานที่สมัครใจลาออกก่อนครบอายุเกษียณตามสูตรดังต่อไปนี้... หลังจากที่ได้รับอนุมัติให้โจทก์กับพวกเกษียณอายุก่อนอายุครบ

เกษียณตามที่แสดงความจำนง โจทก์กับพวกก็ได้ยื่นใบลาออกต่อจำเลย การแสดงความจำนงขอเกษียณอายุก่อนครบอายุเกษียณเป็นความสมัครใจของโจทก์กับพวก การที่จำเลยอนุมัติเป็นการอนุมัติให้เกษียณอายุก่อนอายุครบเกษียณและให้ลาออกตามที่ขอ จึงเป็นการลาออกเอง มิใช่การเลิกจ้าง พิพากษายกฟ้อง โจทก์กับพวกอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยมีประกาศ เรื่อง การแจ้งความจำนงเกษียณอายุก่อนอายุครบเกษียณ กำหนดว่า “พนักงานที่มีอายุงานครบ ๑๗ ปี ขึ้นไป บริษัทเปิดโอกาสให้สมัครใจเกษียณได้...ทั้งนี้การพิจารณาอนุมัติให้อยู่ในดุลพินิจของบริษัทเป็นรายบุคคลไป” เมื่อโจทก์กับพวกยื่นความจำนงขอเกษียณอายุก่อนครบอายุเกษียณด้วยความสมัครใจและจำเลยอนุมัติ จึงเป็นกรณีที่โจทก์ทั้งหมดกับจำเลยต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน มิใช่การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ ดังนั้นโจทก์กับพวกจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย พิพากษายืน

๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๘/๒๕๕๑

เรื่อง นายจ้างประกาศใช้บังคับกำหนดเกษียณ ๕๕ ปี ซึ่งขณะนั้นลูกจ้างมีอายุ ๖๓ ปี หลังจากข้อบังคับใช้บังคับแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานกับนายจ้างตลอดมา แม้จะมีอายุครบ ๕๕ ปี ซึ่งถือว่ามิใช่เกษียณตามข้อบังคับ แสดงว่าโจทก์นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ถือเรื่องเกษียณอายุเป็นสาระสำคัญ ต่อมาลูกจ้างลาออก ไม่ได้ถือเป็นการเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

ขณะโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยโจทก์มีอายุ ๕๒ ปี ต่อมาวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ จำเลยได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้พนักงานหญิงเกษียณอายุ ๕๕ ปี พนักงานชายเกษียณอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ขณะข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเริ่มใช้บังคับโจทก์มีอายุ ๖๓ ปี หลังจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใช้บังคับแล้วโจทก์ยังคงทำงานกับจำเลยตลอดมา แม้จะมีอายุครบ ๕๕ ปี ซึ่งถือว่ามิใช่เกษียณตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แสดงว่าโจทก์และจำเลยไม่ได้ถือเรื่องเกษียณอายุเป็นสาระสำคัญ เมื่อจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ เพราะโจทก์มีอายุครบเกษียณ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยจากการเกษียณอายุได้ (ค่าชดเชยการทำงานตั้งแต่ระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๓๓ ถึงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔) และเมื่อโจทก์ลาออกจากงานเมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามฟ้อง พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าอุทธรณ์ของโจทก์เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง จึงเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๙๖/๒๕๕๑

เรื่อง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ เกษียณอายุโดยจำเลย (นายจ้าง) จะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน เมื่อโจทก์ (ลูกจ้าง) อายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ โจทก์จึงพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยและสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ส่วนการแจ้งล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นแต่เพียงการกำหนดหน้าที่ให้จำเลยปฏิบัติ ไม่ใช่เงื่อนไขให้จำเลยเลือกปฏิบัติว่าจะให้ลูกจ้างคนใด เกษียณอายุหรือไม่ การที่จำเลยยังคงให้โจทก์ทำงานต่อไปเป็นการทำสัญญาจ้างแรงงานขึ้นใหม่กับโจทก์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดว่าจำเลยอาจพิจารณาจ้างพนักงานที่ครบเกษียณอายุให้ทำงานต่อไปคราวละ ๑ ปี

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งฝ่ายผลิตแผนกทำถังค่าจ้างวันละ ๑๘๔ บาท โจทก์มีอายุครบกำหนดตามหลักเกณฑ์การเกษียณอายุของจำเลย แต่จำเลยไม่ได้ประกาศในเรื่องการเกษียณอายุ วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๔ โจทก์มีหนังสือแจ้งจำเลยว่าไม่ประสงค์เป็นลูกจ้างเนื่องจากสุขภาพไม่ดีโดยมีใบรับรองแพทย์ แต่จำเลยให้ทำงานต่อไป โจทก์ประสงค์จะออกจากการเป็นลูกจ้างจำเลยตามระเบียบ โจทก์มีอายุงาน ๒๗ ปี ๕ เดือน ขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินเกษียณอายุ ๓๐๐ วัน เป็นเงิน ๕๕,๒๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินเกษียณอายุจำนวน ๕๕,๒๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย หมวดที่ ๑๑ การเลิกจ้าง การพ้นสภาพการเป็นพนักงาน และการจ่ายค่าชดเชย ข้อ ๒ ระบุให้การเลิกจ้างและการพ้นสภาพการเป็นพนักงานมีขึ้นในกรณีตาย ลาออก เกษียณ และการเลิกจ้าง ข้อ ๒.๓.๑ ระบุว่า “บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานทั้งชายและหญิงที่มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ นับจากวันเดือนปีเกิดของพนักงานเกษียณอายุ โดยบริษัทฯ จะแจ้งให้พนักงานที่เกษียณอายุทราบก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน ก่อนการเกษียณ” อันเป็นการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานให้ทำงานกระทั่งอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ ก็จะพ้นสภาพการเป็นพนักงานโดยการเกษียณอายุตามที่ระบุในข้อ ๒ ซึ่งการพ้นสภาพการเป็นพนักงานเพราะเหตุเกษียณอายุนี้มิได้เป็นการพ้นสภาพที่จำเลยจะต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๓ ค่าชดเชย ข้อ ๓.๑.๑ ถึง ๓.๑.๔ ดังนั้น หากพนักงานพ้นสภาพการเป็นพนักงานเพราะเหตุเกษียณอายุก็เป็นการเลิกจ้างที่ได้รับค่าชดเชยตาม ข้อ ๓.๒.๑ ถึงข้อ ๓.๒.๕ แล้วแต่กรณี ส่วนที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ ๒.๓.๑ ระบุต่อไปว่าบริษัทฯ จะแจ้งให้พนักงานที่เกษียณอายุทราบก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน ก่อนการเกษียณนั้น เป็นการกำหนดหน้าที่ให้จำเลยปฏิบัติเพื่อให้พนักงานที่เกษียณอายุได้ทราบล่วงหน้าเท่านั้น มิได้เป็นเงื่อนไขให้จำเลยเลือกปฏิบัติต่อพนักงานว่าจะให้พนักงานคนใดเกษียณอายุหรือไม่ ดังนั้น หากพนักงานมีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ แล้ว จึงต้องเกษียณอายุ สัญญาจ้างแรงงานเดิมสิ้นสุดลง และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุ แต่หากจำเลยประสงค์จะให้พนักงานคนใดทำงานกับจำเลยต่อไป หลังจากเกษียณอายุแล้วก็จะไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๒.๓.๒ ที่ระบุว่า “หากบริษัทฯ เห็นว่า พนักงานผู้ใดที่ครบเกษียณอายุแล้วแต่ยังมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่บริษัทฯ อย่างได้ผล บริษัทฯ อาจพิจารณาจ้างให้ทำงานต่อไปคราวละ ๑ ปี” การที่จำเลยจะทำสัญญาจ้างแรงงานขึ้นใหม่หลังจากสัญญาจ้างแรงงานเดิมสิ้นสุดลงกับพนักงานที่ครบเกษียณอายุจึงขึ้นอยู่กับความประสงค์ของจำเลยและพนักงานทั้งสองฝ่ายที่จะตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกันต่อไป เมื่อปรากฏว่าโจทก์มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ ครบเกษียณอายุตาม ข้อ ๒.๓.๑ สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดลง และโจทก์ทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวันตามหมวดที่ ๑๑ ข้อ ๓

ค่าชดเชย ข้อ ๓.๒.๕ แล้ว ส่วนการที่จำเลยไม่แจ้งให้โจทก์ทราบการเกษียณอายุล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน ก่อนการเกษียณและให้โจทก์ทำงานต่อมาหลังจากครบเกษียณอายุแล้ว เป็นการทำสัญญาจ้างแรงงาน ขึ้นใหม่กับโจทก์อีก ๑ ปี ตามข้อ ๒.๓.๒ มิใช่กรณีที่โจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกันมาโดยจำเลยมิได้เลิกจ้าง ดังที่อุทธรณ์แต่อย่างใด ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว

๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๓๒/๒๕๔๘ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง การที่นายจ้างให้ลูกจ้างเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง และ แม้เป็นกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิเกษียณอายุตนเองโดยนายจ้างมอบสิทธิดังกล่าวให้ลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาเอง ก็ยังเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณนั้นเองหาใช่การลาออกในกรณีปกติไม่

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเมื่อพิจารณาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ โจทก์เรื่องการเกษียณอายุจะเห็นได้ว่า ในเรื่องการเกษียณอายุนั้น โจทก์แยกลูกจ้างออกเป็น ๒ ประเภท ประเภทที่ ๑ ลูกจ้างที่เข้าทำงานก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๓๔ ประเภทที่ ๒ ลูกจ้างที่เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๓๔ เป็นต้นไป โดยลูกจ้างประเภทที่ ๒ เมื่ออายุครบ ๖๐ ปี และสภาพของร่างกายและจิตใจ ไม่พร้อมที่จะทำงานต่อไปได้ โจทก์จะให้เกษียณไป ซึ่งการจะให้ลูกจ้างเกษียณอายุไปหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การพิจารณาของโจทก์ฝ่ายเดียว ส่วนลูกจ้างประเภทที่ ๑ แม้อายุจะครบ ๖๐ ปีแล้ว การจะให้ลูกจ้างเกษียณอายุไปหรือไม่มิได้ขึ้นอยู่กับโจทก์ แต่ขึ้นอยู่กับลูกจ้าง โดยโจทก์จะยังไม่ให้เกษียณอายุเหมือนลูกจ้างประเภทที่ ๒ การเกษียณอายุไปในกรณีนี้ลูกจ้างจะต้องเป็นฝ่ายแจ้งให้โจทก์ทราบ อันเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างประเภทที่ ๑ มากกว่าลูกจ้างประเภทที่ ๒ ซึ่งการออกจากการงานของลูกจ้างทั้ง ๒ ประเภท ไม่ว่าจะลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาเอง สำหรับลูกจ้างประเภทที่ ๑ หรือนายจ้างเป็นผู้พิจารณาสำหรับลูกจ้างประเภทที่ ๒ ต่างก็เป็นการออก จากงานเพราะเหตุในการเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานทั้งสิ้น เป็นกรณีที่โจทก์ไม่ให้ลูกจ้าง ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เนื่องจากการเกษียณอายุดังกล่าว จึงเป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติ คຸມຄອງແຮງງານ พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง หาใช่เป็นเรื่องลูกจ้างขอลาออกในกรณีปกติไม่ การที่ นาย ส. ซึ่งเป็นลูกจ้างประเภทที่ ๑ ขอใช้สิทธิเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงเป็นกรณีที่โจทก์ เลิกจ้างนาย ส. คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๑๗/๒๕๔๗ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ข้อบังคับกำหนดเกษียณอายุเมื่อพนักงานมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ยกเว้นนายจ้าง อนุมัติต่ออายุการจ้างงานก่อนเกษียณ และพนักงานที่เกษียณมีสิทธิได้รับค่าชดเชย การที่นายจ้างอนุมัติให้ ลูกจ้างทำงานภายหลังจากมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้วโดยมิได้จ่ายค่าชดเชยตามสิทธิในขณะนั้น นอกจากเป็นการต่ออายุสัญญาจ้างแล้ว ยังเป็นการตกลงขยายเวลาการเกษียณอายุของลูกจ้างด้วย ๒ ปี

ต่อมา ลูกจ้างขอใช้สิทธิเกษียณอายุและนายจ้างได้อนุมัติ ย่อมถือว่าลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง เนื่องจากเกษียณ มิใช่เป็นการลาออกจากงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางพิพากษาแก้ไขคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย ๔๔๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ จนกว่าจะชำระเสร็จแก่ลูกจ้าง เพิกถอนคำสั่งที่ให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุด โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกา การที่ นาย พ. สมัครใจทำงานเป็นลูกจ้างโจทก์ต่อไปภายหลังจากที่มีอายุ ๖๐ ปี ซึ่งครบเกษียณอายุแล้ว เป็นการสละสิทธิการเกษียณอายุหรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ กำหนดให้พนักงานของโจทก์พ้นจากสภาพพนักงานเมื่อเกษียณอายุ เมื่อพนักงานมีอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ยกเว้นกรณีที่โจทก์อนุมัติต่ออายุการจ้างก่อนการเกษียณอายุและพนักงานที่เกษียณอายุมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เห็นว่า ขณะที่นาย พ. มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ นั้น ตามปกติแล้วนาย พ. ย่อมต้องพ้นสภาพการเป็นพนักงานของโจทก์เพราะเหตุเกษียณอายุโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ การที่โจทก์อนุมัติให้ นาย พ. ทำงานต่อไปภายหลังจากที่นาย พ. มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว โดยมีได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ นาย พ. ตามสิทธิของนาย พ. ในขณะนั้น นอกจากจะเป็นการต่ออายุสัญญาจ้างแรงงานแล้วยังเป็น การตกลงขยายระยะเวลาการเกษียณอายุสำหรับรายนาย พ. ต่อไปด้วย มิใช่เป็นการสละสิทธิการเกษียณอายุตามที่โจทก์อ้าง เพราะมิฉะนั้น นาย พ. ก็คงจะไม่ยอมต่ออายุสัญญาจ้างอีก การที่นาย พ. ขอใช้สิทธิเกษียณอายุและโจทก์อนุมัติให้สิ้นสุดการจ้างเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ จึงถือว่านาย พ. ได้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของโจทก์ เนื่องจากเกษียณอายุ มิใช่เป็นการลาออกจากงาน นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย ๔๔๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ จนกว่าจะชำระเสร็จ ให้แก่ลูกจ้าง

๑๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๑๙ - ๔๑๒๐/๒๕๔๗

เรื่อง การที่นายจ้างไม่ได้จัดให้ลูกจ้างเกษียณอายุ ๕๐ ปี ตามข้อบังคับฯ แต่ยังคงให้ลูกจ้างทำงานต่อไป ๒ ปี และ ๔ ปี เป็นการเอื้อประโยชน์และเป็นคุณแก่ลูกจ้างเป็นอย่างยิ่งแล้ว หลังจากนั้นนายจ้างย่อมสามารถที่จะอ้างเอาข้อบังคับในเรื่องเกษียณอายุเมื่อครบ ๕๐ ปี มาใช้บังคับแก่ลูกจ้างได้อีก ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์ทั้งสองสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ จำเลยทั้งสองสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ จำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท และ ๔๐,๐๐๐ บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖) จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์แต่ละคน จำเลยทั้งสองสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ พิเคราะห์แล้ว ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยหมวด ๙ ข้อ ๒.๓ กำหนดให้พนักงานระดับทั่วไปเกษียณอายุ

เมื่อครบ ๕๐ ปี โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างวันที่ ๓๑ ธันวาคมของปีที่ครบเกษียณอายุซึ่งโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ จะต้องเกษียณอายุในปี ๒๕๔๔ และปี ๒๕๔๒ ตามลำดับ แต่จำเลยมิได้จัดให้โจทก์ทั้งสองเกษียณในปีที่ครบเกษียณดังกล่าว เห็นว่า ขณะที่โจทก์ทั้งสองมีอายุครบ ๕๐ ปี จำเลยย่อมมีสิทธิให้โจทก์ทั้งสองออกจากงาน เพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้โดยมิถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การที่จำเลยไม่ได้จัดให้โจทก์ทั้งสองเกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยแต่ยังคงให้โจทก์ทั้งสองทำงานต่อไปโดยโจทก์ที่ ๑ ทำงานเกินกำหนดอายุการเกษียณถึง ๒ ปี โจทก์ที่ ๒ เกินกำหนดถึง ๔ ปี นั้น เป็นการเอื้อประโยชน์และเป็นคุณแก่โจทก์ทั้งสองเป็นอย่างยิ่งแล้ว หลังจากนั้นจำเลยย่อมสามารถที่จะอ้างเอาระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องเกษียณอายุเมื่อครบ ๕๐ ปี มาใช้บังคับแก่โจทก์ทั้งสองได้อีก ข้ออ้างที่จำเลยอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นข้ออ้างที่มีเหตุสมควร การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองจึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งสอง

๑๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๓๗/๒๕๔๔

เรื่อง ข้อบังคับกำหนดว่าพนักงานจะต้องออกจากงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณของปีเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์นั้น หมายถึงให้นายจ้างดำเนินการให้พนักงานที่ขาดคุณสมบัติเนื่องจากอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ออกจากงานนั่นเอง จึงเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

จำเลยมีข้อบังคับสภาพทหารผ่านศึกว่าด้วยพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ. ๒๕๓๖ และข้อบังคับสภาพทหารผ่านศึกว่าด้วยลูกจ้างองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ. ๒๕๑๐ โดยข้อบังคับสภาพทหารผ่านศึกว่าด้วยลูกจ้างฯ ให้ถือปฏิบัติตามข้อบังคับสภาพทหารผ่านศึกว่าด้วยพนักงานฯ ซึ่งกำหนดว่าพนักงานของจำเลยจะต้องออกจากงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ก็ตาม แต่ก็หมายถึงให้จำเลยดำเนินการให้พนักงานที่ขาดคุณสมบัติเนื่องจากอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ออกจากงานนั่นเอง ฉะนั้นการที่จำเลยให้โจทก์ออกจากงานเพราะเหตุที่โจทก์มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์จึงเป็นการกระทำที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างไม่ให้โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างทำงานต่อไป ย่อมเป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสองที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์นั้นชอบแล้ว

๑๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๒๘/๒๕๔๓

เรื่อง แม่นายจ้างมีระเบียบให้ลูกจ้างเกษียณอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่นายจ้างลูกจ้างได้ตกลงทำสัญญากันใหม่อีก ๕ ฉบับๆ ละ ๑ ปี โดยมีได้ให้ลูกจ้างออกจากงาน ขึ้นเงินเดือนให้เหมือนลูกจ้างคนอื่น ดังนั้นวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๓๗ ซึ่งเป็นวันครบเกษียณอายุ จึงไม่มีการกระทำใดของนายจ้างที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้างในวันดังกล่าว

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยและเงินอื่นๆ พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๔๖ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง และวรรคสองบัญญัติว่า "การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด" ปรากฏว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีระเบียบให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี และจำเลยได้ทำสัญญาจ้าง เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๓๗ ซึ่งเป็นวันที่โจทก์มีอายุครบเกษียณอายุ ๖๐ ปี อ้างในสัญญาว่า ผู้ว่าจ้าง (จำเลย) มีกฎระเบียบว่าพนักงานจะครบปลดเกษียณเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี และผู้รับจ้าง (โจทก์) มีอายุครบ ๖๐ ปีแล้ว จะต้องปลดเกษียณตามกฎหมายของบริษัท แต่เนื่องจากผู้รับจ้างยังมีความสามารถที่จะทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างได้ และได้ขอเสนอทำงานให้ผู้ว่าจ้างอีกโดยกำหนดอายุสัญญาจ้างเป็นเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๓๗ และได้ทำสัญญาต่อเนื่องกันรวม ๕ ฉบับ แต่ละฉบับมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี โดยให้นับอายุงานต่อเนื่องจากวันที่โจทก์ครบเกษียณอายุ แต่ต่อมาเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ จำเลยมีหนังสือยกเลิกสัญญาจ้างฉบับที่ ๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๒ ดังนี้ เห็นว่า แม้จำเลยจะมีระเบียบให้ลูกจ้างของจำเลยเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่จำเลยกับโจทก์ได้ตกลงกันทำสัญญาจ้างกันใหม่ ให้โจทก์ทำงานต่อเนื่องกันไปอีก ๕ ฉบับ โดยมีได้ให้โจทก์ออกจากงานและยังจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทุกเดือน อีกทั้งยังขึ้นเงินเดือนให้แก่โจทก์เหมือนลูกจ้างของจำเลยที่ยังไม่เกษียณอายุ ดังนั้น ในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๓๗ ซึ่งเป็นวันที่โจทก์ครบเกษียณอายุ แต่จำเลยยังให้โจทก์ทำงานต่อไปและจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ จึงไม่มีการกระทำใดของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด ถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๓๗ อันเป็นวันครบเกษียณอายุของโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดอกเบี้ย และเงินเพิ่มให้แก่โจทก์

๑๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๖๖ - ๖๙๗๑/๒๕๔๒

เรื่อง ในกรณีผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับน้อยกว่าค่าชดเชย บริษัทจะจ่ายส่วนที่ขาดให้จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับจากโครงการเกษียณอายุให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าชดเชยด้วย ดังนั้นเงินผลประโยชน์ตามโครงการเกษียณอายุก่อนเวลาปกติที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างไปตามระเบียบและข้อบังคับจึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วย

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์โจทก์ทั้งหมดว่า เงินที่โจทก์ทั้งหมดได้รับจากจำเลยตามโครงการเกษียณอายุก่อนเวลาปกติ ถือว่าได้รับค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ รวมอยู่ด้วยหรือไม่ เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดว่า ถ้าผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับตามโครงการเกษียณอายุน้อยกว่าค่าชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานบริษัทจะจ่ายเงินส่วนที่ขาดอยู่นั้นให้ จำนวนเงินทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับจากโครงการเกษียณอายุให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าชดเชย การเลิกจ้างด้วย ดังนั้น เงินผลประโยชน์ตามโครงการ

เกษียณอายุก่อนเวลาปกติที่จำเลยจ่ายไปจึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วยแล้ว เมื่อโจทก์ที่ ๑ ถึงโจทก์ที่ ๓ ถูกเลิกจ้างโดยมีสิทธิได้รับเงินผลประโยชน์ตามโครงการเกษียณอายุก่อนเวลาปกติ เงินผลประโยชน์ที่โจทก์ที่ ๑ ถึงโจทก์ที่ ๓ มีสิทธิได้รับจากจำเลย จึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วยแล้ว และเงินผลประโยชน์ ดังกล่าวก็มีจำนวนสูงกว่าค่าเช่าที่โจทก์ที่ ๑ ถึงโจทก์ที่ ๓ มีสิทธิได้รับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ ๑ ถึงโจทก์ที่ ๓ อีก ส่วนที่โจทก์ที่ ๔ ถึงโจทก์ที่ ๖ ถูกเลิกจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ซึ่งเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ที่ ๔ ถึงโจทก์ที่ ๖ ตามสิทธิดังกล่าว ก็คิดคำนวณในลักษณะเดียวกับการคิดคำนวณค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ (๓) ทั้งเป็นคุณแก่โจทก์ที่ ๔ ถึงโจทก์ที่ ๖ และยังเป็นจำนวนที่มากกว่าว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวันที่โจทก์ที่ ๔ ถึงโจทก์ที่ ๖ มีสิทธิได้รับตามข้อ ๔๖ (๓) เงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ที่ ๔ - ที่ ๖ จึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วยแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ ๔ ถึงโจทก์ที่ ๖ อีกเช่นเดียวกัน



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน