



ข้อหาหรือ	พนักงานเกษียณอายุและการว่าจ้างต่อหลังเกษียณอายุ
หน่วยงานที่หาหรือ	บริษัท จำกัด
หน่วยงานที่ตอบ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประเด็นข้อหาหรือ	ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับพนักงานเกษียณอายุและการว่าจ้างต่อหลังเกษียณอายุ
ข้อเท็จจริง	บริษัทจำกัด ขอเรียนถามว่าปัจจุบันพนักงานประจำได้รับเงินเดือน โดยรวมค่ารถค่าน้ำมัน ซึ่งจ่ายพร้อมกับเงินเดือนเป็นประจำทุกๆ เดือน รวมทั้งได้รับค่าล่วงเวลา (เป็นรายได้ที่เกิดจากการทำงานนอกเวลาและเป็นวันหยุดของบริษัทฯ) ในกรณีที่บริษัทฯ จะจ้างพนักงานต่อหลังจากที่เกษียณอายุบริษัทฯ ต้องจ่ายค่ารถ ค่าอาหาร และค่าล่วงเวลา ตามที่ระบุไว้ข้างต้น หรือไม่
ข้อกฎหมาย	<p>๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น</p> <p>มาตรา ๖๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>มาตรา ๖๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้</p> <p>ฯลฯ</p> <p>มาตรา ๖๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย</p> <p>มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด</p> <p>ฯลฯ</p> <p>มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้</p> <p>ฯลฯ</p>



มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

๑. ลูกจ้าง

การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป

#### ตอบข้อหารือ

กรณีจ้างพนักงานต่อหลังจากที่เกษียณอายุ บริษัทฯ ต้องจ่ายค่ารถ ค่าอาหาร และค่าล่วงเวลา หรือไม่ ตามข้อเท็จจริงพบว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ กำหนดอายุเกษียณไว้ที่ ๕๕ ปี และต้องใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีให้หมดก่อนวันเกษียณอายุ โดยจะไม่มี การจ่ายชดเชยให้สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้ เห็นว่า เนื่องจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานที่มีผลผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างเกษียณอายุและบริษัทฯ ต้องการจ้างลูกจ้างดังกล่าวให้ทำงานต่อไป บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้เรียบร้อยก่อนทำสัญญาจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างที่ทำขึ้นใหม่ย่อมเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และสอดคล้องกฎหมาย โดยในการปฏิบัติต่อลูกจ้างตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นเมื่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เกี่ยวกับเรื่องการจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ได้กำหนดมาตรฐานการให้ความคุ้มครองแตกต่างกัน ดังนั้น ลูกจ้างดังกล่าวจึงมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม กรณีนายจ้างไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้หมดก่อนครบกำหนดตามหลักเกณฑ์การเกษียณอายุ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามจำนวนที่ลูกจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิดังกล่าวด้วย และมีความเห็นเพิ่มเติมว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ปรากฏข้อเท็จจริงว่า บริษัทฯ จำกัดได้กำหนดอายุเกษียณไว้ที่ ๕๕ ปี ดังนั้นเมื่อพนักงานมีอายุเกษียณ ๕๕ ปีบริบูรณ์แล้ว หากบริษัทฯ เลิกจ้างก่อนทำสัญญาจ้างใหม่ บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานก่อนตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ประเด็นต่อมา เมื่อบริษัทฯ ต้องการจ้างพนักงานใหม่หลังจากเกษียณอายุแล้ว บริษัทฯ ต้องจ่ายค่ารถและค่าอาหารพร้อมกับค่าจ้างให้แก่พนักงานหรือไม่ นั้น ตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด



ดังนั้น ค่ารถและค่าอาหารที่บริษัทฯ เคยจ่ายพร้อมกับเงินค่าจ้างเป็นประจำทุกเดือนในสัญญาฉบับก่อน เมื่อทำสัญญาฉบับใหม่ บริษัทฯ จะจ่ายค่ารถและค่าอาหารให้แก่พนักงานพร้อมกับค่าจ้างหรือไม่ก็ได้ ให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน แต่ค่าจ้างที่บริษัทฯ ตกลงจ่ายให้แก่พนักงานจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนกรณีที่บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานหรือไม่นั้น ตามมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน มาตรา ๖๒ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุด และมาตรา ๖๓ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เพราะฉะนั้น แม้บริษัทฯ จะทำสัญญาจ้างใหม่ก็ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงาน เพราะบทบัญญัติดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าแรงงานจึงกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาไว้เพื่อมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง เป็นบทบังคับเด็ดขาด จะตกลงเป็นอย่างอื่นไม่ได้ ดังนั้น การทำสัญญาจ้างใหม่ระหว่างบริษัทฯ กับพนักงาน บริษัทฯ ซึ่งเป็นนายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนและมีหลักประกันการทำงานที่เหมาะสมตามมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

**หมายเหตุ** อ้างอิงข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๕/๑๘๑๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่ กลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา  
กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานชั้น ๑๒  
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. ๑๐๔๐๐  
โทร. ๐ ๒๒๔๖ ๗๐๓๙ , โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๙