



คดีแรงงาน In trend

โดย อ.อรรถพล มนัสไพบุลย์

Ep 2 : เป็นลูกจ้างใหม่ ตอนอายุเกิน 60 ปี

คดีแรงงาน In trend ตอนนี้เป็นเรื่องบริษัทแห่งหนึ่งสมมติให้ชื่อว่า บริษัท A มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดเกษียณอายุที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ลูกจ้างคนหนึ่ง สมมติชื่อว่า นาย ก. ทำงานเป็นพนักงานขับรถผู้บริหารจนครบเกษียณ ได้ค่าชดเชยไปแล้ว ต่อมาเมื่อ นาย ก. มีอายุ 61 ปี ได้เข้ามาทำงานกับบริษัท A ใหม่ ในตำแหน่งพนักงานขับรถผู้บริหารเช่นเดิม

สัญญาไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างกัน ครั้นทำงานไปได้จนถึงอายุ 64 ปี 2 เดือน นาย ก. ไม่อยากทำงานต่อไป จึงแจ้งบริษัท A ขอเกษียณอายุ โดยอาจไปปรึกษาใครต่อใครว่า เข้ากรณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/1 บอกว่าบริษัทต้องจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการเกษียณอายุ

จึงมีประเด็นที่เราต้องมาพิจารณากันว่า การที่ลูกจ้างมีอายุเกิน 60 ปี จะใช้สิทธิแจ้งขอเกษียณอายุตามมาตรา 118/1 เพื่อให้ นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการเกษียณอายุได้หรือไม่.....



หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายที่ต้องนำมาพิจารณาเรื่องนี้ได้แก่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/2 ซึ่งได้บัญญัติเพิ่มเติมในปี 2560

มาตรา 118/1 การเกษียณอายุตามที่ นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้าง กำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า หกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง

คดีนี้ นาย ก. ได้ร้องเรียนพนักงานตรวจแรงงานว่า การที่เขาได้แจ้งขอเกษียณอายุกับบริษัท A จะต้องได้รับค่าชดเชยเข้ามาตรา 118/1 แล้ว พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาว่าไม่เข้ามาตรา 118/1 แต่เป็นเรื่องที่นาย ก. ลาออกเอง นาย ก. จึงไม่มีสิทธิได้ค่าชดเชย นาย ก. จึงนำเรื่องมาฟ้องศาลแรงงานฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นจำเลยที่ 1 และบริษัท A นายจ้างเป็นจำเลยที่ 2

ศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาเห็นว่า กรณีเรื่องนี้เข้ามาตรา 118/1 แล้ว มีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และให้บริษัท A นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี จำเลยทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษ พิจารณาว่า บทบัญญัติมาตรา 118/1 ดังกล่าวกำหนดเรื่องการเกษียณอายุไว้ 2 กรณี

กรณีแรก

เป็นกรณีที่มีการตกลงกันหรือกำหนดอายุการเกษียณของลูกจ้างไว้ ซึ่งอาจเป็นไปตามความตกลงร่วมกันในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ได้ และเมื่อลูกจ้างมีอายุครบตามข้อตกลงหรือข้อกำหนดดังกล่าวให้ถือเป็นการเลิกจ้าง

กรณีที่สอง

เป็นกรณีที่มีการตกลงหรือกำหนดอายุการเกษียณของลูกจ้างไว้เกินกว่าอายุ 60 ปี หรือมิได้มีการตกลงหรือกำหนดอายุการเกษียณของลูกจ้างไว้ในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป ย่อมมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยแสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ 30 วันนับแต่วันแสดงเจตนา

กำหนดการเกษียณอายุ ? ลาออกเอง ? เข้ามาเป็นลูกจ้างใหม่ ?



กรณีข้อเท็จจริงของคดีนี้ เป็นอันว่า เป็นเรื่องที่บริษัท A กำหนดการเกษียณอายุไว้ชัดเจนแล้วที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เมื่อ นาย ก. เข้ามาเป็นลูกจ้างใหม่อีกครั้งเมื่ออายุ 61 ปี และไม่มีข้อตกลงกับนายจ้างบริษัท A ให้เกษียณอายุอีกเมื่อใด ดังนั้นเมื่อ นาย ก. แจ้งนายจ้างบริษัท A ขอเกษียณเมื่ออายุ 64 ปี 2 เดือน จึงไม่ต้องด้วยมาตรา 118/1 และไม่อาจถือว่าเป็นการที่บริษัท A เลิกจ้างนาย ก. ตามมาตรา 118/1 วรรคสอง

เรื่องดังกล่าว ถือว่า นาย ก. แสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาคือ ลาออกเอง นาย ก. จึงไม่มีสิทธิได้ค่าชดเชยคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ 1 จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องเสียทั้งหมด



ท่านผู้ใดสนใจศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมจากคดีนี้ หาอ่านได้จากคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษที่ 2822/2566 ครับ

