

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4092-4096/2564

นาย อ. กับพวก โจทก์ บริษัท อ. จำกัด

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

ย่อ / หลักกฎหมาย

เงื่อนไขการหักเงินตามแผนบำเหน็จบำนาญทุกฉบับมีความหมายในทำนองเดียวกันว่า เงินบำเหน็จที่จำเลยจะจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีของอายุงานและคูณด้วยตัวประกอบที่ใช้คูณตามที่กำหนดไว้ในตารางซึ่งพนักงานของจำเลยมีสิทธิได้รับนั้น หากมีในกรณีที่พนักงานได้รับประโยชน์จากแหล่งใด ๆ ที่จำเลยได้จ่ายในลักษณะอื่นใดเพื่อให้มีการจ่ายประโยชน์แก่พนักงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง จำเลยมีสิทธิลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนบำเหน็จบำนาญนี้ลงเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากแหล่งอื่น ๆ นั้นได้ด้วย และลดได้เท่าจำนวนที่จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายเมื่อมีการเลิกจ้าง ซึ่งมีความหมายรวมถึงจำเลยมีสิทธิที่จะหักเงินที่จำเลยได้จ่ายเป็นค่าชดเชยแก่พนักงานอันเป็นเงินที่จ่ายเพราะการเลิกจ้างออกจากเงินบำเหน็จที่พนักงานของจำเลยมีสิทธิได้รับ ดังนั้น เมื่อได้ความว่าจำเลยได้หักหรือลดเงินบำเหน็จของโจทก์ทั้งห้าไปบางส่วนเท่ากับจำนวนที่จำเลยจ่ายเป็นค่าชดเชยแก่โจทก์ทั้งห้า จึงเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามแผนบำเหน็จบำนาญดังกล่าว และถือว่าจำเลยได้จ่ายเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์ทั้งห้าชอบตามแผนบำเหน็จบำนาญดังกล่าวแล้ว โจทก์ทั้งห้าจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามฟ้องอีก

คำพิพากษา

คดีทั้งห้าสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันโดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 และเรียกจำเลยทั้งห้าสำนวนว่าจำเลย รายชื่อโจทก์ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง โจทก์ทั้งห้าสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินบำเหน็จแก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 4,561,000 บาท โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 5,484,260 บาท โจทก์ที่ 3 เป็นเงิน 3,443,450 บาท โจทก์ที่ 4 เป็นเงิน 2,230,000 บาท และโจทก์ที่ 5 เป็นเงิน 940,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2561 เป็นต้นไปจนกว่าชำระเสร็จ กับจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 255,415 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าชำระเสร็จ จำเลยทั้งห้าสำนวนให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาแล้ว รับฟังข้อเท็จจริงและปรากฏข้อเท็จจริงตามที่คู่ความไม่ได้โต้แย้งกันยุติว่า แผนบำเหน็จบำนาญจำเลยกำหนดไว้ในคู่มือสำหรับพนักงานฉบับลงวันที่ 1 มกราคม 2526 ว่าเป็นแผนสวัสดิการโดยระบุแผนบำเหน็จบำนาญว่าเพื่อให้เป็นหลักประกันความมั่นคงทางการเงินแก่พนักงานที่ทำงานมาด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ในเมื่อพนักงานจำต้องพ้นสภาพการเป็นพนักงานไม่ว่าจะโดยเหตุครบเกษียณอายุลาออก หรือปลดออกโดยไม่มีความผิด บริษัทในเครือ ก. รวมถึงจำเลยมีข้อตกลงจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานเป็นไปตามแผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2523 แผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยที่มีการแก้ไขปรับปรุงเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2532 ตามคู่มือพนักงานฉบับวันที่ 1 ตุลาคม 2532 และแผนบำเหน็จบำนาญฉบับเดือนธันวาคม 2540 ในระหว่าง

จำเลยมีแผนบำเหน็จบำนาญนี้ประมาณปี 2540 จำเลยยังได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน ที่มีเงื่อนไขว่าเมื่อพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกษียณอายุจะได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยไม่มีเงื่อนไขนำค่าชดเชยหรือเงินจากการเกษียณอายุมาหักออกจากเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โจทก์ทั้งห้าไม่ได้เลือกเข้าแผนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จำเลยจัดขึ้น โจทก์ทั้งห้าเคยเป็นลูกจ้างจำเลย มีวันเริ่มงาน ตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายและอัตราค่าจ้างเป็นไปตามคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน และโจทก์ที่ 1 ยังได้รับเงินประจำตำแหน่งเดือนละ 22,000 บาท จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนบำเหน็จบำนาญจากอายุเกษียณ 55 ปี เป็น 60 ปี ตัดข้อความเงื่อนไขของเงินบำเหน็จเมื่อพนักงานทำงานครบ 5 ปี และข้อความ ข้อ 13 ที่ว่า "ที่บริษัทได้สมทบหรือจะต้องสมทบหรือจ่ายเงินในลักษณะอื่นใด" ออก และเปลี่ยนแปลงข้อความ ข้อ 13 จากที่ว่า "บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้ลง" เป็นว่า "บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้เอง" เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2561 วันที่ 1 สิงหาคม 2559 วันที่ 1 มีนาคม 2552 วันที่ 1 กันยายน 2558 และวันที่ 1 พฤษภาคม 2560 ตามลำดับ โจทก์ทั้งห้าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของจำเลยเนื่องจากเกษียณอายุและจำเลยได้จ่ายเงินให้โจทก์ที่ 1 เป็นค่าชดเชย 4,561,000 บาท เงินบำเหน็จ 16,764,163 บาท เงินรางวัลอายุงานที่เหลืออยู่ 14,216,775 บาท แผนเงินออม 2,386,787 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 10,642 บาท และเงินได้พิเศษประจำปี 434,100 บาท รวมทั้งสิ้น 38,373,467 บาท โจทก์ที่ 2 เป็นค่าชดเชย 5,484,260 บาท เงินบำเหน็จ 18,492,942 บาท เงินรางวัลอายุงานที่เหลืออยู่ 15,984,801 บาท แผนเงินออม 2,254,322 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 511,864 บาท และเงินได้พิเศษประจำปี 302,415 บาท รวมทั้งสิ้น 43,030,604 บาท โจทก์ที่ 3 เป็นค่าชดเชย 3,443,450 บาท เงินบำเหน็จ 5,876,525 บาท เงินรางวัลอายุงานที่เหลืออยู่ 4,452,877 บาท แผนเงินออม 28,030 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 562,430 บาท และเงินได้พิเศษประจำปี 46,717 บาท รวมทั้งสิ้น 14,410,029 บาท โจทก์ที่ 4 เป็นค่าชดเชย 2,230,000 บาท เงินบำเหน็จ 4,752,500 บาท เงินรางวัลอายุงานที่เหลืออยู่ 3,336,083 บาท แผนเงินออม 678,221 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 218,540 บาท และเงินได้พิเศษประจำปี 140,000 บาท รวมทั้งสิ้น 11,355,344 บาท และโจทก์ที่ 5 เป็นค่าชดเชย 940,000 บาท เงินบำเหน็จ 3,595,500 บาท เงินรางวัลอายุงานที่เหลืออยู่ 3,023,667 บาท แผนเงินออม 405,366 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 96,507 บาท และเงินได้พิเศษประจำปี 31,333 บาท รวมทั้งสิ้น 8,092,373 บาท โดยจำเลยหักหรือลดเงินบำเหน็จโจทก์ทั้งห้าไปบางส่วน เท่ากับจำนวนที่จำเลยจ่ายเป็นค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 4,561,000 บาท โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 5,484,260 บาท โจทก์ที่ 3 เป็นเงิน 3,443,450 บาท โจทก์ที่ 4 เป็นเงิน 2,230,000 บาท และโจทก์ที่ 5 เป็นเงิน 940,000 บาท เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2561 โจทก์ทั้งห้าได้มีหนังสือทวงถามทางไปรษณีย์ตอบรับให้จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จนับจากวันที่ได้รับหนังสือทวงถามแล้ว และจำเลยได้รับแล้วเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2561 แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า แผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยปี 2523 ปี 2526 และปี 2532 ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต่อมาจำเลยได้มีแผนบำเหน็จบำนาญปี 2540 โดยได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงจากอายุเกษียณ 55 ปี เป็น 60 ปี ตัดข้อความเงื่อนไขของเงินบำเหน็จเมื่อพนักงานทำงานครบ 5 ปี และข้อความ ข้อ 13 ที่ว่า "บริษัทได้สมทบหรือจะต้องสมทบหรือจ่ายเงินในลักษณะอื่นใด" ออก และเปลี่ยนแปลงข้อความ ข้อ 13

จากที่ว่า "บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้ลง" เป็นว่า "บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้เอง" ซึ่งการที่จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณจาก 55 ปี เป็น 60 ปี และตัดข้อความเงื่อนไขของเงินบำเหน็จเมื่อพนักงานทำงานครบ 5 ปี ออก เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ส่วนการที่จำเลยตัดข้อความข้อ 13 ที่ว่า "บริษัทได้สมทบหรือจะต้องสมทบหรือจ่ายเงินในลักษณะอื่นใด" ออก และเปลี่ยนแปลงข้อความ ข้อ 13 จากที่ว่า "บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้ลง" เป็นว่า "บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้เอง" เป็นการแก้ไขเพียงรายละเอียดที่ไม่มีผลเป็น การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายที่จะเป็นสาระสำคัญของข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างเดิม จำเลยสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งห้า ก่อน จึงไม่ขัดกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 เมื่อแผนบำเหน็จบำนาญ ปี 2540 ข้อ 13 การหักเงินในกรณีที่มีการจ่ายเงินตามกฎหมายหรือแผนสวัสดิการอื่น ระบุว่า "ในกรณีที่พนักงานหรือกองมรดก หรือผู้รับประโยชน์ของพนักงานหรือทายาทของพนักงานได้รับ หรือจะได้รับ หรือมีสิทธิได้รับประโยชน์ใด ๆ จากแหล่งใด ๆ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมประชาสัมพันธ์ บริษัท ประกันภัยหนาวราชการ หรือองค์การเอกชนอื่นใด เพื่อให้มีการจ่ายประโยชน์แก่พนักงานหรือ ผู้รับประโยชน์หรือทายาทของพนักงานเกี่ยวกับการตายและทุพพลภาพ (ยกเว้นเฉพาะ กรณี การตายและทุพพลภาพ เนื่องจากการทำงานให้แก่บริษัทหรือการป้องกันรักษาประโยชน์แก่บริษัท ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานที่กำหนดให้ได้ค่าทดแทน) ครบเกษียณอายุ การเลิกจ้าง การว่างงาน หรือการออมทรัพย์ของพนักงาน หรือสำหรับพนักงานผู้นั้นและในกรณีที่บริษัท หรือ บริษัทในเครือได้ให้ จะให้หรือมีหน้าที่ต้องให้ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม ซึ่งเป็นส่วนบริจาคนแก่ ประโยชน์ที่ให้นั้นหรือค่าแห่งประโยชน์นั้น บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้ เอง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานหรือผู้รับประโยชน์ หรือทายาท ของพนักงานได้รับจากแหล่งอื่น ๆ นั้น การลดจำนวนเงินผลประโยชน์ที่จะต้องจ่ายนี้ บริษัทอาจ ทำได้โดยไม่ต้องคำนึงว่า ผู้รับประโยชน์ตามแผนนี้และผู้รับประโยชน์จากแหล่งอื่น จะเป็นบุคคล คนเดียวกัน หรือจำนวนเท่ากันหรือไม่ นอกจากนี้บริษัทอาจจะระงับการจ่ายเงินไว้ทั้งหมด หรือแต่ บางส่วนจนกว่าจะได้กำหนดจำนวนเงินที่จะลดหรือหักออกก่อนก็ได้" นั้น มีความหมายว่า เงินบำเหน็จที่จำเลยจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้ายคูณด้วย จำนวนปีของอายุงานและคูณด้วยตัวประกอบตามที่กำหนดไว้ในตารางตามที่กล่าวไว้ในข้อ 4 ซึ่ง พนักงานของจำเลยมีสิทธิได้รับนั้น จำเลยมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์หรือลดบำเหน็จที่จะจ่ายให้ พนักงานของจำเลยเท่าจำนวนที่จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายเมื่อพนักงานเกษียณอายุ การเลิกจ้าง การ ว่างงานหรือการออมทรัพย์ ซึ่งมีความหมายรวมถึงจำเลยมีสิทธิที่จะหักเงินที่จำเลยได้จ่ายเป็น ค่าชดเชยแก่พนักงานอันเป็นเงินที่จ่ายเพราะการเลิกจ้างออกจากเงินบำเหน็จที่พนักงานของ จำเลยมีสิทธิได้รับ โดยมีได้มีลักษณะเป็นการยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 จึงไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ใช้บังคับได้ ดังนั้น เมื่อจำเลยจ่าย ค่าชดเชยจากการเลิกจ้างเพราะเกษียณอายุให้แก่โจทก์ทั้งห้าแล้ว กรณีดังกล่าวเป็นการหักลด ผลประโยชน์ที่จะต้องจ่าย จำเลยจึงมีสิทธิหักเงินค่าชดเชยออก โจทก์ทั้งห้าจึงไม่มีสิทธิเรียกร้อง เงินบำเหน็จที่อ้างว่าจำเลยค้างจ่ายอีก จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้โจทก์ที่ 1 ครบถ้วนแล้ว โจทก์ที่ 1 จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องอีก พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งห้าอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า จำเลยมีแผนบำเหน็จบำนาญปี 2540 โดยได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนบำเหน็จบำนาญจากอายุเกษียณ 55 ปี เป็น 60 ปี และตัดข้อความเงื่อนไขของเงินบำเหน็จเมื่อพนักงานทำงานครบ 5 ปี และข้อความข้อ 13 ที่ว่า "บริษัทได้สมทบหรือจะต้องสมทบหรือจ่ายเงินในลักษณะอื่นใด" ออก และเปลี่ยนแปลงข้อความ ข้อ 13 จากที่ว่า "บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้ลง" เป็นว่า "บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้เอง" เป็นการแก้ไขเพียงรายละเอียดที่ไม่มีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายที่จะเป็นสาระสำคัญของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม จำเลยสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งห้า ก่อน จึงไม่ขัดกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 เมื่อแผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายตามที่กำหนดในข้อ 13 แสดงว่าโจทก์ทั้งห้าและจำเลยมีข้อตกลงว่า เงินบำเหน็จที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ทั้งห้ามีเงื่อนไขด้วยว่า จำเลยมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์หรือลดบำเหน็จที่จะจ่ายให้พนักงานได้เท่าจำนวนที่จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่าย เช่น ในกรณีที่พนักงานเกษียณอายุ การเลิกจ้าง การว่างงานหรือการออมทรัพย์ ประกอบกับเมื่อพิจารณาว่าการจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานของจำเลยนั้น ตามข้อ 4 กำหนดว่า จำเลยจะจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีของอายุงานและคูณด้วยตัวประกอบที่ใช้คูณตามที่ได้กำหนดไว้ในตารางตามข้อ 4 ซึ่งเป็นวิธีคำนวณที่แตกต่างจากวิธีคำนวณการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งเมื่อพิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว เห็นได้ชัดว่าการจ่ายเงินบำเหน็จของจำเลยนั้นมีลักษณะเป็นเงินตอบแทนเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างเป็นเวลานาน และมีลักษณะเป็นเงินสวัสดิการช่วยเหลือเพื่อให้เป็นหลักประกันความมั่นคงทางการเงินแก่พนักงานที่ทำงานมาด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร จึงไม่ใช่ว่าการยกเว้นเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ย่อมใช้บังคับได้ เมื่อจำเลยจ่ายค่าชดเชยจากการเลิกจ้างเพราะเกษียณอายุให้แก่โจทก์ทั้งห้าแล้ว จำเลยจึงมีสิทธิหักเงินค่าชดเชยออกจากเงินบำเหน็จที่จะต้องจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งห้าได้ ดังนั้น โจทก์ทั้งห้าจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามฟ้อง ส่วนอุทธรณ์โจทก์ที่ 1 ที่ขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งคดีแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง พิพากษายืน โจทก์ทั้งห้าฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ทั้งห้าว่า จำเลยต้องจ่ายเงินบำเหน็จตามฟ้องแก่โจทก์ทั้งห้าหรือไม่ โดยโจทก์ทั้งห้าฎีกาใน ข้อ 2 ประการที่สาม สรุปได้ว่า เงินบำเหน็จบำนาญเป็นเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่อ 55 ปี หรือ 60 ปี แล้วแต่กรณีเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับจำเลยเป็นเวลานานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ส่วนค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 และมาตรา 118 บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายเมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน โดยไม่มีความผิด มีกำหนดอัตราจ่ายที่แน่นอนตามมาตรา 118 จึงเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่าย นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงต้องจ่ายตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นเงินคนละประเภทกันกับเงินบำเหน็จที่เป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามคำจำกัดความว่าเงินบำเหน็จตามคู่มือพนักงานปี 2526 โดยมีหลักเกณฑ์การคำนวณเงินบำเหน็จในคู่มือพนักงานปี 2523 และคู่มือพนักงานปี 2532 จำเลยจึงไม่สามารถ

นำมาหักจ่ายเป็นค่าชดเชยได้ นอกจากนี้ในระหว่างที่จำเลยมีแผนบำเหน็จบำนาญนี้ จำเลยได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน ซึ่งโจทก์ทั้งห้ามีสิทธิจะเลือกออกจากแผนบำเหน็จบำนาญและเข้าร่วมได้ โดยหากโจทก์ทั้งห้าเข้าร่วมเมื่อเกษียณอายุจะได้รับเงินตามแผนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน ซึ่งจะไม่มีเงื่อนไขในการนำค่าชดเชยหรือเงินจากการเกษียณอายุมาหักออกจากเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าว เห็นได้ว่าแม้แต่เงินที่ได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นเงินได้ของพนักงานจากแหล่งอื่น จำเลยก็ไม่สามารถนำมาหักเป็นค่าชดเชยได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น เมื่อกฎหมายบัญญัติไว้ชัดเจนว่าเงินทั้งสองประเภทนี้มีการคำนวณและการจ่ายที่เกิดขึ้นก่อนและหลัง ด้วยเจตนาของกฎหมายต้องการให้นายจ้างจ่ายเงินตามข้อตกลงที่ให้ไว้กับลูกจ้างก่อนเสร็จแล้วจึงให้คำนวณจ่ายค่าชดเชย หากใช้จ่ายค่าชดเชยก่อนและนำมาหักออกจากเงินบำเหน็จตามที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัย ซึ่งมีแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาวางไว้เป็นบรรทัดฐานคือคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10572/2559 ที่ 2635/2524 และที่ 977/2556 นั้น เห็นว่า คดีนี้ได้ความว่า บริษัทในเครือ ก. รวมถึงจำเลยมีข้อตกลงจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานเป็นไปตามแผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2523 และตามแผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยที่มีการแก้ไขปรับปรุงเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2532 ตามคู่มือพนักงานฉบับวันที่ 1 ตุลาคม 2532 และแผนบำเหน็จบำนาญฉบับเดือนธันวาคม 2540 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2528 วันที่ 1 ตุลาคม 2528 วันที่ 2 มกราคม 2530 และวันที่ 1 กรกฎาคม 2536 ตามลำดับ บริษัท ส. จ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง และเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2528 บริษัท ข. จ้างโจทก์ที่ 5 เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ต่อมาวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2546 วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2546 วันที่ 1 เมษายน 2546 วันที่ 1 มีนาคม 2548 และปี 2551 ตามลำดับ บริษัททั้งสองดังกล่าวได้โยกย้ายโจทก์ทั้งห้าให้ไปปฏิบัติงานที่บริษัทจำเลย ซึ่งเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน โดยจำเลยตกลงรับโอนอายุการทำงานและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของโจทก์จากบริษัทเดิม เมื่อได้ความว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 และที่ 5 เข้าทำงานในช่วงเวลาตามแผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2523 แม้ได้ความว่าต่อมาเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2532 จำเลยได้แก้ไขปรับปรุงแผนบำเหน็จบำนาญตามคู่มือพนักงานฉบับวันที่ 1 ตุลาคม 2532 และแผนบำเหน็จบำนาญฉบับเดือนธันวาคม 2540 ในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้ไว้ในข้อ 13 โดยตัดข้อความข้อ 13 ที่ว่า "บริษัทได้สมทบหรือจะต้องสมทบหรือจ่ายเงินในลักษณะอื่นใด" ออก และเปลี่ยนแปลงข้อความ ข้อ 13 จากที่ว่า "บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้ลง" เป็นว่า "บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้เอง" โดยการแก้ไขปรับปรุงดังกล่าวได้ความว่าไม่ปรากฏว่าได้รับความยินยอมจากโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 และที่ 5 ก็ตาม เมื่อตามแผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2523 ในข้อ 19 การยกเลิก เพิกถอน แก้ไข และเปลี่ยนแปลงแผนนี้ ระบุว่า "บริษัทสงวนสิทธิ์ไม่ว่าในเวลาใดที่จะยกเลิก เพิกถอน แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงแผนนี้ทั้งหมด หรือบางส่วน ตามที่บริษัทพิจารณาเห็นสมควร แต่การยกเลิก เพิกถอน แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงจะไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิที่พนักงานมีอยู่ก่อนหน้าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว" เช่นนี้การแก้ไขปรับปรุงดังกล่าวหากกระทบกระเทือนถึงสิทธิที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 และที่ 5 มีอยู่ก่อนหน้าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมได้รับการคุ้มครองตามสิทธิเดิมคือแผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2523 สำหรับโจทก์ที่ 4 เข้าทำงานในช่วงตามแผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยที่มีการแก้ไขปรับปรุงเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2532 ตามคู่มือพนักงานฉบับวันที่ 1 ตุลาคม 2532 และแผน

บำเหน็จบำนาญฉบับเดือนธันวาคม 2540 เมื่อเงื่อนไขที่กำหนดให้สิทธิจำเลยจะหักหรือลดเงินผลประโยชน์ตามแผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2523 ที่ข้อ 13 การหักเงินในกรณีที่มีการจ่ายเงินตามกฎหมาย หรือแผนสวัสดิการอื่นระบุว่า "ในกรณีที่พนักงานหรือกองมรดกหรือผู้รับประโยชน์ของพนักงาน หรือทายาทของพนักงานได้รับหรือจะได้รับ หรือมีสิทธิได้รับประโยชน์ใด ๆ จากแหล่งใด ๆ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะกรมแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ บริษัทประกันภัย หน่วยราชการหรือองค์การเอกชนอื่นใด ที่บริษัทได้สมทบ หรือจะต้องสมทบทุนหรือจ่ายเงินในลักษณะอื่นใด เพื่อให้มีการจ่ายประโยชน์แก่พนักงานหรือผู้รับประโยชน์หรือทายาทของพนักงานเกี่ยวกับการตายและทุพพลภาพ (ยกเว้นเฉพาะ กรณีการตายและทุพพลภาพ เนื่องจากการทำงานให้แก่บริษัทหรือการป้องกันรักษาประโยชน์แก่บริษัท ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานที่กำหนดให้ได้ค่าทดแทน) ครอบคลุมอายุ การเลิกจ้าง การว่างงานหรือการออมทรัพย์หรือสำหรับพนักงานผู้นั้นและในกรณีที่บริษัทหรือบริษัทในเครือได้ให้ จะให้ หรือมีหน้าที่ต้องให้ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม ซึ่งเป็นส่วนบริจจาคแก่ประโยชน์ที่ให้นั้น หรือค่าแห่งประโยชน์นั้น บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้ลง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานหรือผู้รับประโยชน์หรือทายาทของพนักงานได้รับจาก แหล่งอื่น ๆ นั้น" แผนบำเหน็จบำนาญของจำเลยที่จำเลยแก้ไขปรับปรุงเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2532 ตามคู่มือพนักงานฉบับวันที่ 1 ตุลาคม 2532 การหักเงินในกรณีที่มีการจ่ายเงินตามกฎหมายหรือแผนสวัสดิการอื่น ข้อ 13 ระบุว่า "ในกรณีที่พนักงาน หรือกองมรดก หรือผู้รับประโยชน์ของ พนักงานหรือทายาทของพนักงาน ได้รับหรือจะได้รับ หรือมีสิทธิได้รับประโยชน์ใด ๆ จากแหล่งใด ๆ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะกรมแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ บริษัทประกันภัย หน่วยราชการ หรือองค์การเอกชนอื่นใด เพื่อให้มีการจ่ายประโยชน์แก่พนักงานหรือผู้รับประโยชน์หรือทายาทของพนักงานเกี่ยวกับการตายและทุพพลภาพ (ยกเว้นเฉพาะ กรณีการตายและทุพพลภาพ เนื่องจากการทำงานให้แก่บริษัทหรือการป้องกันรักษาประโยชน์แก่บริษัท ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานที่กำหนดให้ได้ค่าทดแทน) ครอบคลุมอายุ การเลิกจ้าง การว่างงาน หรือการออมทรัพย์ของพนักงาน หรือสำหรับพนักงานผู้นั้นและในกรณีที่บริษัท หรือบริษัทในเครือได้ให้ จะให้หรือมีหน้าที่ต้องให้ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม ซึ่งเป็นส่วนบริจจาคแก่ประโยชน์ที่ให้นั้นหรือค่าแห่งประโยชน์นั้นบริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนนี้ลง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานหรือผู้รับประโยชน์ หรือทายาทของพนักงานได้รับจาก แหล่งอื่น ๆ นั้น..." และตามแผนบำเหน็จบำนาญ ฉบับเดือนธันวาคม 2540 ข้อ 13 การหักเงิน ในกรณีที่มีการจ่ายเงินตามกฎหมายหรือแผนสวัสดิการอื่น ที่ระบุว่า "ในกรณีที่พนักงาน หรือกองมรดก หรือผู้รับประโยชน์ของพนักงานหรือทายาทของพนักงานได้รับหรือจะได้รับหรือมีสิทธิได้รับประโยชน์ใด ๆ จากแหล่งใด ๆ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมประชาสงเคราะห์ บริษัทประกันภัย หน่วยราชการ หรือองค์การเอกชนอื่นใด เพื่อให้มีการจ่ายประโยชน์แก่พนักงานหรือผู้รับประโยชน์หรือทายาทของพนักงานเกี่ยวกับการตายหรือทุพพลภาพ (ยกเว้นเฉพาะ กรณีการตายและทุพพลภาพ เนื่องจากการทำงานให้แก่บริษัทหรือการป้องกันรักษาประโยชน์แก่บริษัท ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานที่กำหนดให้ได้ค่าทดแทน) ครอบคลุมอายุ การเลิกจ้าง การว่างงาน หรือการออมทรัพย์ของพนักงาน หรือสำหรับพนักงานผู้นั้น และในกรณีที่บริษัท หรือบริษัทในเครือได้ให้ หรือจะให้หรือมีหน้าที่ต้องให้ทั้งโดยตรง และโดยอ้อม ซึ่งเป็นส่วนบริจจาคแก่

ประโยชน์ที่ให้นั้นหรือค่าแห่งประโยชน์นั้น บริษัทมีสิทธิที่จะลดผลประโยชน์ที่จ่ายตามแผนนี้เอง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานหรือผู้รับประโยชน์ หรือทายาทของพนักงานได้รับจากแหล่งอื่น ๆ นั้น..." จึงเห็นได้ว่า เงื่อนไขการหักเงินตามแผนบำเหน็จบำนาญทุกฉบับดังกล่าวมีความหมายในทำนองเดียวกันว่า เงินบำเหน็จที่จำเลยจะจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีของอายุงานและคูณด้วยตัวประกอบที่ใช้คุณตามที่กำหนดไว้ในตารางตามที่กล่าวไว้ในข้อ 5 กับในข้อ 4 ซึ่งพนักงานของจำเลยมีสิทธิได้รับนั้น หากมีในกรณีที่พนักงานได้รับประโยชน์จากแหล่งใด ๆ ที่จำเลยได้จ่ายในลักษณะอื่นใดเพื่อให้มีการจ่ายประโยชน์แก่พนักงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง จำเลยมีสิทธิลดผลประโยชน์ที่จะจ่ายตามแผนบำเหน็จบำนาญนี้ลงเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากแหล่งอื่น ๆ นั้นได้ด้วย และลดได้เท่าจำนวนที่จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายเมื่อมีการเลิกจ้าง ซึ่งมีความหมายรวมถึงจำเลยมีสิทธิที่จะหักเงินที่จำเลยได้จ่ายเป็นค่าชดเชยแก่พนักงานอันเป็นเงินที่จ่ายเพราะการเลิกจ้างออกจากเงินบำเหน็จที่พนักงานของจำเลยมีสิทธิได้รับ ดังนั้น เมื่อได้ความว่าจำเลยได้หักหรือลดเงินบำเหน็จของโจทก์ทั้งห้าไปบางส่วนเท่ากับจำนวนที่จำเลยจ่ายเป็นค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 4,561,000 บาท แก่โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 5,484,260 บาท แก่โจทก์ที่ 3 เป็นเงิน 3,443,450 บาท แก่โจทก์ที่ 4 เป็นเงิน 2,230,000 บาท และแก่โจทก์ที่ 5 เป็นเงิน 940,000 บาท จึงเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามแผนบำเหน็จบำนาญ ข้อ 13 ดังกล่าว และถือว่าจำเลยได้จ่ายเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์ทั้งห้าชอบตามแผนบำเหน็จบำนาญดังกล่าวแล้ว โจทก์ทั้งห้าจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามฟ้องอีก ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษามานั้นชอบแล้ว ฎีกาของโจทก์ทั้งห้าฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

ทวีป ต้นสวัสดิ์ · จักรชัย เยพิทักษ์ · ประทีป อ่าววิจิตรกุล

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/4092-4096/2564>