

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 774-780/2524

นายเฮงไล่ พันธุ์ดี กับพวก โจทก์ กระทั่งการคลัง กับพวก จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 9, พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 11, พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2520 มาตรา 3, ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 , ข้อ 46 , ข้อ 47 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) ประกาศวันที่ 13 มิถุนายน 2517 ข้อ 1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2521 ข้อ 2 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31กรกฎาคม พ.ศ. 2521 ข้อ 2 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 , ข้อ 46 , ข้อ 47 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) ประกาศวันที่ 13 มิถุนายน 2517 ข้อ 1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2521 ข้อ 2 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31กรกฎาคม พ.ศ. 2521 ข้อ 2 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31, ป.พ.พ. มาตรา 164, ป.พ.พ. มาตรา 165, ป.พ.พ. มาตรา 224, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

ย่อ / หลักกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจพ.ศ.2518 ใช้สำหรับพิจารณาว่าคุณสมบัติขั้นมาตรฐานของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอย่างไรบ้าง การที่รัฐวิสาหกิจให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติในเรื่องอายุจะเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่นั้นต้องพิจารณาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46 เมื่อประกาศดังกล่าวมีได้ยกเว้นไว้เป็นพิเศษว่า การให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุไม่ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยแล้วเพียงแต่การที่รัฐซึ่งเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจทั้งหลายกำหนดคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งปวงให้เป็นระเบียบเดียวกันในรูปของกฎหมายนั้น หากมีผลเป็นข้อยกเว้นไปในตัวสำหรับบทนิยามของคำว่า 'การเลิกจ้าง' ตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46ซึ่งกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยได้กำหนดบทนิยามไว้ในข้อนี้เองว่า 'การเลิกจ้าง' หมายความว่าอย่างไร ทั้งยังจำกัดลงไปด้วยว่า 'การเลิกจ้างตามข้อนี้' แสดงว่า 'การเลิกจ้าง' ในข้อ 46 นี้ใช้แก่ค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานเท่านั้น มิได้มุ่งหมายให้นำไปใช้แก่เรื่องอื่นหรือกฎหมายอื่นดังนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 31จึงไม่ต้องพลอยแปลคำว่า 'การเลิกจ้าง' ตามคำแปลในเรื่องค่าชดเชยด้วย การที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ 6) แก้ไขข้อ 46ของประกาศฯ (ฉบับที่ 5) ตัดข้อความที่ให้รวมเอากรณีลูกจ้างต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างด้วยออกไปนั้น อาจจะเป็นเพราะเห็นว่าบทนิยามคำว่า 'การเลิกจ้าง' ตามที่เคยใช้อยู่ครอบคลุมถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุอยู่แล้วก็ได้เพราะมิได้ระบุยกเว้นเป็นพิเศษแต่อย่างใด จะถือว่ากฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะเปลี่ยนหลักการยังไม่ได้ แม้ระเบียบของนายจ้างได้กำหนดเป็นข้อตกลงซึ่งเมื่อลูกจ้างสมัครเข้าทำงานก็ทราบอยู่แล้วว่า เมื่อมีอายุครบ 60ปีบริบูรณ์ก็จะพ้นจากตำแหน่งไป ก็ยังถือไม่ได้ว่าได้มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้ว เพราะมิใช่เป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นรายๆ ไปว่าจะจ้างกันเป็นระยะเวลานานเท่าใด

และการจ่ายค่าชดเชยนี้ เป็นหน้าที่ซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการจ่ายก็ต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ให้นายจ้างที่มีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยนั้นเองให้ขัดแย้งกับประกาศฯ. อันมีสภาพบังคับเป็นกฎหมายไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 2 นิยามคำว่า 'ค่าชดเชย' แต่เพียงว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แม้จะดูข้อ 46 และ 47 ด้วยก็ไม่ปรากฏชัดว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องนี้เป็นเพื่อการช่วยเหลือให้ลูกจ้างมีเงินยังชีพในระหว่างหางานใหม่เนื่องจากต้องออกจากงานโดยไม่รู้ตัว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 165 ไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและยังไม่มีกฎหมายใดบัญญัติไว้เป็นพิเศษเกี่ยวกับอายุความในเรื่องนี้ จึงต้องถือว่าอายุความ 10 ปีตามมาตรา 164 ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง จึงเป็นหนี้เงินซึ่งกฎหมายกำหนดเวลาชำระไว้แน่นอนแล้ว โดยลูกจ้างมีพิกัดต้องทวงถามอีก. เมื่อนายจ้างมิได้จ่ายให้ก็ต้องเสียดอกเบี้ยด้วย

คำพิพากษา

โจทก์ทั้ง 7 ส่วนวนฟ้องมีใจความทำนองเดียวกันว่า โรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง เป็นของจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 เป็นผู้อำนวยการ โจทก์เป็นลูกจ้างประจำของจำเลย จำเลยได้เลิกจ้างโจทก์เพราะเกษียณอายุแต่ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเงินเสร็จ จำเลยทั้ง 7 ส่วนวนให้การสรุปได้ว่า โจทก์ไม่ได้ถูกเลิกจ้าง แต่เกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 9, 11 จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย โจทก์ได้รับเงินบำเหน็จไปแล้วจึงไม่มีสิทธิมาขอรับค่าชดเชยอีก ในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยนี้ จำเลยที่ 2 ได้ออกคำสั่งโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง แจ้งให้ทราบแล้วว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่พ้นจากหน้าที่การงานเนื่องจากครบเกษียณอายุไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตามมาตรา 156 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โจทก์ไม่เคยทวงถามให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย จึงไม่มีสิทธิได้รับดอกเบี้ยและคดีขาดอายุความตามมาตรา 165 ขอให้ยกฟ้อง ในวันพิจารณาคู่ความรับข้อเท็จจริงกัน และขอให้ศาลวินิจฉัยไปตามคำฟ้องคำให้การและข้อเท็จจริงกับเอกสารที่รับกันโดยต่างฝ่ายต่างไม่สืบพยาน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้ง 7 ส่วนวนพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันเลิกจ้างไปจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาทั้ง 7 ส่วนวน ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 46 ตลอดจนฉบับต่อมาซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมข้อนี้ ก็มีได้กำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้เป็นพิเศษว่า การที่นายจ้างดำเนินการให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปเพราะขาดคุณสมบัติในข้อที่ว่าต้องมีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์นั้นไม่ให้เป็นเหตุเป็นการเลิกจ้าง พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ที่มีแก้ไขนั้นใช้สำหรับพิจารณาว่า คุณสมบัติในขั้นมาตรฐานของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอย่างไรบ้าง ส่วนปัญหาที่ว่ากรณีที่รัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติในเรื่องอายุจะเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่นั้นต้องพิจารณาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ 46 เมื่อประกาศดังกล่าวมิได้ยกเว้น

ไว้เป็นพิเศษว่าการให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุไม่ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยแล้ว เพียงแต่การที่รัฐซึ่งเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจทั้งหลายกำหนดคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งปวงให้เป็นระเบียบเดียวกันในรูปกฎหมายนั้น หากมีผลเป็นข้อยกเว้นไปในตัวสำหรับบทนิยามของคำว่า "การเลิกจ้าง" ตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศฉบับที่ 2 และฉบับที่ 5 อันเป็นกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่โจทก์พ้นจากตำแหน่งนั้น กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยไว้ในข้อ 46 และได้กำหนดบทนิยามไว้ในข้อ 46 นี้เองว่า "การเลิกจ้าง" หมายความว่าอย่างไร ทั้งยังจำกัดลงไปด้วยว่า "การเลิกจ้างตามข้อนี้" แสดงว่าบทนิยามคำว่า "การเลิกจ้าง" ในข้อ 46 นี้ใช้แก่ค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เท่านั้นมิได้มุ่งหมายให้นำไปใช้แก่เรื่องอื่นหรือกฎหมายอื่นด้วย ดังนั้น ที่จำเลยอ้างว่าจะเกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นเพราะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 จะต้องพลอยแปลคำว่า "การเลิกจ้าง" ตามคำแปลในเรื่องค่าชดเชยด้วยนั้นจึงไม่ถูกต้อง การที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ฉบับที่ 6 แก้ไขข้อ 46 ของประกาศฉบับที่ 5 ตัดข้อความที่ให้รวมเอากรณีลูกจ้างต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างด้วยออกไปนั้น อาจจะเป็นเพราะเห็นว่าบทนิยามคำว่า "การเลิกจ้าง" ตามที่เคยใช้อยู่ครอบคลุมถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุอยู่แล้วก็ได้ เพราะมิได้ระบุยกเว้นเป็นพิเศษแต่อย่างใด จะถือว่ากฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงหลักการยังไม่ได้ การที่ระเบียบว่าด้วยการกำหนดเกษียณอายุพนักงานยาสูบ และระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง กำหนดว่า พนักงานยาสูบต้องมีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ถ้าครบแล้วถือว่าเกษียณอายุและเป็นอันพ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้น ถ้าหากจะฟังว่าโจทก์ทราบระเบียบดังกล่าวนี้แล้วตั้งแต่สมัครเข้าทำงาน ก็ยังถือไม่ได้ว่ามีการกำหนดเวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้ว เพราะมิใช่เป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นราย ๆ ไปว่าจะจ้างกันเป็นระยะเวลาเท่าใด แต่เป็นเรื่องกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างเป็นการทั่วไปต่างหาก การจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 และ 47 นั้น เป็นหน้าที่ซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการจ่ายก็ต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้แล้ว ผู้อำนวยกรยาสูบหาไม่อำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยขึ้นเองให้ขัดแย้งกับประกาศดังกล่าวอันมีสภาพบังคับเป็นกฎหมายไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 นิยามคำว่า "ค่าชดเชย" แต่เพียงว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แม้จะดูข้อ 46 และ 47 ด้วยก็ไม่ปรากฏชัดว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องนี้เป็นเพื่อการช่วยเหลือให้ลูกจ้างมีเงินยังชีพในระหว่างหางานใหม่เนื่องจากต้องออกจากงานโดยไม่รู้ตัว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 165 ไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและยังไม่มีกฎหมายใดบัญญัติไว้เป็นพิเศษเกี่ยวกับอายุความในเรื่องนี้จึงต้องถือว่าอายุความ 10 ปี ตามมาตรา 164 ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง จึงเป็นหนี้เงินซึ่งกฎหมายกำหนดเวลาชำระไว้แน่นอนแล้วโดยลูกจ้างมิพักต้องทวงถามอีก เมื่อจำเลยมิได้จ่ายให้ตามกำหนดเวลาที่กฎหมายบังคับไว้ก็ต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ด้วย พิพากษายืน

องค์คณะ

ประทีป ชุ่มวัฒนะ · ขจร หะวานนท์ · สมบูรณ์ บุญรินทร์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/774-780/2524>