

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 774-780/2524

นายเฮงไล่ พันธุ์ดี กับพวกโจทก์ กระทรวงการคลัง กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.ฎ.ควบคุมการนำเข้าในราชอาณาจักรซึ่งสินค้าบางอย่าง พ.ศ.2485 มาตรา 3, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 2, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13, 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 46เมื่อประกาศดังกล่าวมิได้ยกเว้นไว้เป็นพิเศษว่า การให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุไม่ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยแล้วเพียงแต่การที่รัฐซึ่งเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจทั้งหลายกำหนดคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งปวงให้เป็นระเบียบเดียวกันในรูปของกฎหมายนั้น หากมีผลเป็นข้อยกเว้นไปในตัวสำหรับบทนิยามของคำว่า "การเลิกจ้าง" ตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46ซึ่งกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยได้กำหนดบทนิยามไว้ในข้อนี้เองว่า "การเลิกจ้าง" หมายความว่าอย่างไร ทั้งยังจำกัดลงไปด้วยว่า"การเลิกจ้างตามข้อนี้" แสดงว่า"การเลิกจ้าง" ในข้อ 46 นี้ใช้แก่ค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานเท่านั้น มิได้มุ่งหมายให้นำไปใช้แก่เรื่องอื่นหรือกฎหมายอื่นดังนั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 31จึงไม่ต้องพลอยแปลคำว่า "การเลิกจ้าง" ตามคำแปลในเรื่องค่าชดเชยด้วย การที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ 6) แก้ไขข้อ 46ของประกาศฯ (ฉบับที่ 5) ตัดข้อความที่ให้รวมเอากรณีลูกจ้างต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างด้วยออกไปนั้นอาจจะเป็นเพราะเห็นว่าบทนิยามคำว่า"การเลิกจ้าง" ตามที่เคยใช้อยู่ครอบคลุมถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุอยู่แล้วก็ได้เพราะมิได้ระบุยกเว้นเป็นพิเศษแต่อย่างใด

คำพิพากษา

จะถือว่ากฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะเปลี่ยนหลักการยังไม่ได้ แม้ระเบียบของนายจ้างได้กำหนดเป็นข้อตกลงซึ่งเมื่อลูกจ้างสมัครเข้าทำงานก็ทราบอยู่แล้วว่า เมื่อมีอายุครบ 60ปีบริบูรณ์ก็จะพ้นจากตำแหน่งไป ก็ยังถือไม่ได้ว่าได้มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้ว เพราะมิใช่เป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นรายๆ ไปว่าจะจ้างกันเป็นระยะเวลานานเท่าใดและการจ่ายค่าชดเชยนี้ เป็นหน้าที่ซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการจ่ายก็ต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้หน้านายจ้างหาอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยนั่นเองให้ขัดแย้งกับประกาศฯ. อันมีสภาพบังคับเป็นกฎหมายไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 2นิยามคำว่า "ค่าชดเชย" แต่เพียงว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อ

เลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แม้จะคู่อ 46 และ 47 ด้วย ก็ไม่ปรากฏชัดว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องนี้เป็นเพื่อการช่วยเหลือให้ลูกจ้างมีเงินยังชีพในระหว่างหางานใหม่เนื่องจากต้องออกจากงานโดยไม่รู้ตัว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 165 ไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและ ยังไม่มีกฎหมายใดบัญญัติไว้เป็นพิเศษเกี่ยวกับอายุความในเรื่องนี้จึงต้องถือว่ามียอายุความ 10 ปีตามมาตรา 164 ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง จึงเป็นหนี้เงินซึ่งกฎหมายกำหนดเวลาชำระไว้แน่นอนแล้วโดยลูกจ้างมีพักต้องทวงถามอีก. เมื่อ นายจ้างมิได้จ่ายให้ก็ต้องเสียดอกเบี้ยด้วยโจทก์ทั้ง ๗ ส่วนวนฟ้องมีใจความทำนองเดียวกันว่า โรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง เป็นของจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ เป็นผู้อำนวยการ โจทก์เป็น ลูกจ้างประจำของจำเลย จำเลยได้เลิกจ้างโจทก์เพราะเกษียณอายุแต่ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ ขอให้ บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันเลิกจ้าง เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเงินเสร็จ จำเลยทั้ง ๗ ส่วนวนให้การสรุปได้ว่า โจทก์ไม่ได้ถูกเลิกจ้าง แต่ เกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙, ๑๑ จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย โจทก์ได้รับเงินบำเหน็จไปแล้วจึงไม่มีสิทธิมา ขอรับค่าชดเชยอีก ในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยนี้ จำเลยที่ ๒ ได้ออกคำสั่งโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง แจ้งให้ทราบแล้วว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่พ้นจากหน้าที่การงานเนื่องจากครบ เกษียณอายุไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยมี กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตามมาตรา ๑๕๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โจทก์ไม่เคยทวงถามให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย จึงไม่มีสิทธิได้รับดอกเบี้ยและคดีขาดอายุความตาม มาตรา ๑๖๕ ขอให้ยกฟ้อง ในวันพิจารณาคู่ความรับข้อเท็จจริงกัน และขอให้ศาลวินิจฉัยไปตาม คำฟ้องคำให้การและข้อเท็จจริงกับเอกสารที่รับกันโดยต่างฝ่ายต่างไม่สืบพยาน ศาลแรงงานกลาง พิจารณาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้ง ๗ ส่วนวนพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับ แต่วันเลิกจ้างไปจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาทั้ง ๗ ส่วนวน ศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ข้อ ๔๖ ตลอดจนฉบับต่อมาซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมข้อนี้ ก็ได้กำหนดเป็นข้อยกเว้น ไว้เป็นพิเศษว่า การที่นายจ้างดำเนินการให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปเพราะขาดคุณสมบัติใน ข้อที่ว่าต้องมีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์นั้นไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง พระราชบัญญัติคุณสมบัติ มาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่มีแก้ไขนั้นใช้สำหรับพิจารณา ว่า คุณสมบัติในชั้นมาตรฐานของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอย่างไรบ้าง ส่วนปัญหาที่ว่าการที่ รัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติในเรื่องอายุจะเป็นการ เลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่นั้นต้องพิจารณาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๖ เมื่อประกาศดังกล่าวมิได้ยกเว้นไว้เป็นพิเศษว่าการให้ลูกจ้าง ออกจากงานเพราะเกษียณอายุไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยแล้ว เพียงแต่การที่รัฐซึ่งเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจทั้งหลายกำหนดคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งปวงให้เป็นระเบียบเดียวกันในรูปกฎหมายนั้น หามีผลเป็นข้อยกเว้นไปในตัวสำหรับบทนิยาม ของคำว่า"การเลิกจ้าง" ตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศฉบับที่ ๒ และฉบับที่ ๕ อันเป็นกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่โจทก์พ้นจากตำแหน่งนั้น กำหนดหน้าที่ให้นายจ้าง

จ่ายค่าชดเชยไว้ในข้อ ๔๖ และได้กำหนดบทนิยามไว้ในข้อ ๔๖ นี้เองว่า "การเลิกจ้าง" หมายความว่าอย่างไร ทั้งยังจำกัดลงไปด้วยว่า "การเลิกจ้างตามข้อนี้" แสดงว่าบทนิยามคำว่า "การเลิกจ้าง" ในข้อ ๔๖ นี้ ใช้แก่ค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน เท่านั้นมิได้มุ่งหมายให้นำไปใช้แก่เรื่องอื่นหรือกฎหมายอื่นด้วย ดังนั้น ที่จำเลยอ้างว่าจะเกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นเพราะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ จะต้องพลอยแปลคำว่า "การเลิกจ้าง" ตามคำแปลในเรื่องค่าชดเชยด้วยนั้นจึงไม่ถูกต้อง การที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ฉบับที่ ๖ แก้ไขข้อ ๔๖ ของประกาศฉบับที่ ๕ ตัดข้อความที่ให้รวมเอากรณีลูกจ้างต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างด้วยออกไปนั้น อาจจะเป็นเพราะเห็นว่าบทนิยามคำว่า "การเลิกจ้าง" ตามที่เคยใช้อยู่ครอบคลุมถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุอยู่แล้วก็ได้ เพราะมิได้ระบุยกเว้นเป็นพิเศษแต่อย่างใด จะถือว่ากฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงหลักการยังไม่ได้ การที่ระเบียบว่าด้วยการกำหนดเกษียณอายุพนักงานยาสูบ และระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง กำหนดว่า พนักงานยาสูบต้องมีอายุไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ ถ้าครบแล้วถือว่าเกษียณอายุและเป็นอันพ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้น ถ้าหากจะฟังว่าโจทก์ทราบระเบียบดังกล่าวนี้แล้วตั้งแต่สมัครเข้าทำงาน ก็ยังถือไม่ได้ว่ามีการกำหนดเวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้ว เพราะมิใช่เป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นราย ๆ ไปว่าจะจ้างกันเป็นระยะเวลาเท่าใด แต่เป็นเรื่องกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างเป็นการทั่วไปต่างหาก การจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ และ ๔๗ นั้น เป็นหน้าที่ซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการจ่ายก็ต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้แล้ว ผู้อำนวยกรยาสูบหาไม่อำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยขึ้นเองให้ขัดแย้งกับประกาศดังกล่าวอันมีสภาพบังคับเป็นกฎหมายไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ นิยามคำว่า "ค่าชดเชย" แต่เพียงว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แม้จะดูข้อ ๔๖ และ ๔๗ ด้วยก็ไม่ปรากฏชัดว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องนี้เป็นเพื่อการช่วยเหลือให้ลูกจ้างมีเงินยังชีพในระหว่างหางานใหม่เนื่องจากต้องออกจากงานโดยไม่รู้ตัว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๕ ไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและยังไม่มีกฎหมายใดบัญญัติไว้เป็นพิเศษเกี่ยวกับอายุความในเรื่องนี้จึงต้องถือว่ามีความ ๑๐ ปี ตามมาตรา ๑๖๔ ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง จึงเป็นหนี้เงินซึ่งกฎหมายกำหนดเวลาชำระไว้แน่นอนแล้ว โดยลูกจ้างมิพักต้องทวงถามอีก เมื่อจำเลยมิได้จ่ายให้ตามกำหนดเวลาที่กฎหมายบังคับไว้ก็ต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ด้วย พิพากษายืน

องค์คณะ

ประทีป ชุ่มวัฒนะ · ขจร หะวานนท์ · สมบูรณ์ บุญรินทร์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) – deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/774-780/2524>