

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6828/2543

นายณัฏกิจ สุนทรรัตนารักษ์โจทก์ บริษัทเครื่องจักรกลสยาม จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มาตรา 46

ย่อ / หลักกฎหมาย

แม้จำเลยจะมีระเบียบให้ลูกจ้างของจำเลยเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ แต่จำเลยกับโจทก์ได้ตกลงกันทำสัญญาจ้างกันใหม่ให้โจทก์ทำงานต่อเนื่องกันไปอีก 5 ฉบับ โดยมีได้ให้โจทก์ออกจากงานและยังจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ ทุกเดือน อีกทั้งยังขึ้นเงินเดือนให้แก่โจทก์เหมือนลูกจ้างของจำเลยที่ยังไม่เกษียณอายุ ดังนั้น ในวันที่ 3 กรกฎาคม 2537 ซึ่งเป็นวันที่โจทก์ครบเกษียณอายุ แต่จำเลยยังให้โจทก์ทำงานต่อไปและจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ จึงไม่มีการกระทำใดของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือ เหตุใด ๆ ถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันดังกล่าวอันเป็นวันครบเกษียณอายุของโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดอกเบี้ย และเงินเพิ่มแก่โจทก์

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระเงิน 40,817,347.50 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระแก่โจทก์เสร็จ ให้จำเลยจ่ายเงินเพิ่มจากยอดเงิน 936,000 บาท ในอัตราร้อยละ 15 ทุก ๆ 7 วัน คิดเป็นเงินเพิ่มครั้งละ 140,400 บาท ตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2542 จนกว่าจะชำระแก่โจทก์เสร็จ ให้จำเลยจ่ายเงินเพิ่มของค่าจ้างค้างจ่ายตามฟ้องจากยอดเงิน 525,600 บาท ในอัตราร้อยละ 15 ทุก ๆ 7 วัน เป็นเงินเพิ่มครั้งละ 78,840 บาท นับแต่วันที่ 7 พฤษภาคม 2542 จนกว่าจะชำระแก่โจทก์เสร็จ จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์โจทก์ข้อแรกว่า จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยตอนโจทก์ครบเกษียณอายุ 60 ปี เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2537 ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโจทก์ โดยคิดจากฐานเงินเดือนเดือนละ 48,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันผิดนัด และเงินเพิ่มอัตราร้อยละ 15 ทุก 7 วัน หรือไม่ เรื่องนี้ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 46 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง และวรรคสองบัญญัติว่า "การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด?" ปรากฏว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีระเบียบให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี และจำเลยได้ทำสัญญาจ้าง เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2537 ซึ่งเป็นวันที่โจทก์มีอายุครบเกษียณอายุ 60 ปี อ้างในสัญญาว่า ผู้ว่าจ้าง (จำเลย) มีกฎระเบียบว่าพนักงานจะครบปลดเกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปี และผู้รับจ้าง (โจทก์) มีอายุครบ 60 ปีแล้ว จะต้องปลดเกษียณตามกฎระเบียบของบริษัท แต่เนื่องจากผู้รับจ้างยังมีความสามารถที่จะทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างได้ และได้ขอเสนอทำงานให้ผู้ว่าจ้างอีกโดยกำหนดอายุสัญญาการว่าจ้างเป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ 4 กรกฎาคม 2537 และได้ทำสัญญาต่อเนื่องกันรวม 5 ฉบับ แต่ละฉบับมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง 1 ปี โดยให้นับอายุงานต่อเนื่องจากวันที่โจทก์ครบเกษียณอายุ แต่ต่อมาเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2541 จำเลยมีหนังสือยกเลิกสัญญาจ้างฉบับที่ 5 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2542 ดังนี้

เห็นว่า แม้จำเลยจะมีระเบียบให้ลูกจ้างของจำเลยเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ แต่จำเลยกับโจทก์ได้ตกลงกันทำสัญญาจ้างกันใหม่ ให้โจทก์ทำงานต่อเนื่องกันไปอีก 5 ฉบับ โดยมีได้ให้โจทก์ออกจากงานและยังจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทุกเดือน อีกทั้งยังขึ้นเงินเดือนให้แก่โจทก์เหมือนลูกจ้างของจำเลยที่ยังไม่เกษียณอายุ ดังนั้น ในวันที่ 3 กรกฎาคม 2537 ซึ่งเป็นวันที่โจทก์ครบเกษียณอายุ แต่จำเลยยังให้โจทก์ทำงานต่อไปและจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ จึงไม่มีการกระทำใดของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด ถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ 3 กรกฎาคม 2537 อันเป็นวันครบเกษียณอายุของโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดอกเบี้ย และเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์นั้น ศาลฎีกาเห็นด้วยในผล อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น? พิพากษายืน.

องค์คณะ

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ · สละ เทศรำพรรณ · จรัส พวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/6828/2543>