

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6011-6017/2545

นาง ศรีไพร สุวรรณลาพร กับพวกโจทก์ บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชนจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 150, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 115, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 11, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 11, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 108, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 15, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 118, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 49, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 11, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ย่อ / หลักกฎหมาย

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นข้อตกลงระหว่างจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกับลูกจ้างของจำเลยเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงออกจากงาน จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 5,10,11 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 108 ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานที่มีผลผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ข้อบังคับดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี และลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปี เป็นการที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกัน โดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างชายและหญิงทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานแตกต่างกันอย่างไร จึงขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 15 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อบังคับดังกล่าวเฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่อครบ 50 ปี จึงตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ไม่มีผลใช้บังคับ การที่จำเลยให้โจทก์เกษียณอายุโดยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้เนื่องจากการเกษียณอายุดังกล่าว จึงเป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 118 วรรคสอง โดยที่โจทก์ไม่ได้กระทำความผิดและไม่มีเหตุให้เลิกจ้างได้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ถือเป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 49 จำเลยมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณเมื่ออายุครบ 50 ปี ส่วนลูกจ้างชายเกษียณเมื่ออายุครบ 55 ปี ตั้งแต่เริ่มประกอบกิจการตลอดมาขณะโจทก์ทำสัญญาจ้างเข้าทำงานกับจำเลยก็รับรู้และยอมผูกพันตามข้อบังคับฯ

คำพิพากษา

แต่ต่อมาข้อบังคับฯ ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 15 ทำให้ข้อบังคับฯในส่วนที่กำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี ไม่มีผลบังคับต่อไป ดังนั้นการเลิกจ้างที่ไม่

เป็นธรรมของจำเลยส่วนหนึ่งสืบเนื่องมาจากผลของการแก้ไขกฎหมาย ไม่ใช่เกิดจากการที่จำเลย
กลั่นแกล้งโจทก์แต่อย่างใด อันเป็นข้อเท็จจริงที่จะใช้ประกอบดุลพินิจของศาลแรงงานกลางว่าจะ
ให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานหรือกำหนดให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายแก่โจทก์เพียงใด จึงสมควร
ย่อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีโจทก์ทั้งเจ็ดสำนวนฟ้อง
ใจความว่า โจทก์ทั้งเจ็ดเป็นลูกจ้างจำเลย จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดอ้างเหตุว่าโจทก์ทั้งเจ็ดมีอายุ
ครบ 50 ปี ต้องเกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อลูกจ้าง
ชายและหญิงไม่เท่าเทียมกัน ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15
ตกเป็นโมฆะ การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยจ่าย
ค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งเจ็ดจำนวน 10,403,700 บาท 2,383,530 บาท 2,585,230 บาท 2,389,160
บาท 2,972,390 บาท 3,100,690 บาท และ 6,509,410 บาท ตามลำดับพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ
15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวน นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์แต่ละคนจำเลยทั้ง
เจ็ดให้การว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรื่องการเกษียณอายุเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา
จ้างแรงงาน ซึ่งคู่สัญญาสมัครใจทำนิติกรรมกัน จึงผูกพันโจทก์ทั้งเจ็ดและจำเลย และไม่เป็นการ
ขัดต่อกฎหมาย จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเพราะเหตุเกษียณอายุ จึงไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งเจ็ดอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดี
แรงงานวินิจฉัยว่า "คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งเจ็ดว่า การที่จำเลยเลิกจ้าง
โจทก์ทั้งเจ็ดเนื่องจากเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ และจำเลยต้องจ่าย
ค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดหรือไม่ เพียงใดพิเคราะห์แล้ว ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า
จำเลยเปิดดำเนินกิจการผลิตเส้นใยประดิษฐ์เรยอน ซึ่งเป็นเส้นใยเลียนแบบเส้นใยธรรมชาติ เมื่อปี
2519 จำเลยมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรื่องเกษียณอายุ โดยพนักงานชาย
เกษียณอายุ 55 ปี พนักงานหญิงเกษียณอายุ 50 ปี และกำหนดให้เกษียณอายุดังกล่าวตลอดมา
จนถึงระเบียบข้อบังคับฉบับปัจจุบันซึ่งจดทะเบียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2542 โจทก์ทั้งเจ็ดมีวันเข้าทำงาน ตำแหน่งและค่าจ้างอัตราสุดท้ายตามฟ้อง
ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดอ้างเหตุเกษียณอายุ ซึ่งโจทก์ทั้งเจ็ดได้รับค่าชดเชยและเงิน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพครบถ้วนแล้ว และโจทก์ทั้งเจ็ดยังไม่ได้งานใหม่เพราะอายุมากแล้ว พนักงาน
มีสภาพแรงงานไทยเรยอนซึ่งจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี 2521 มีการยื่นข้อเรียกร้องกันทุก 3 ปี เนื่องจาก
ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ 3 ปี แต่ไม่เคยยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเรื่องเกษียณอายุมาก่อน เพิ่งยื่นครั้ง
เดียวเมื่อปี 2544 แต่ตกลงกันได้เฉพาะเรื่องอื่นส่วนเรื่องเกษียณอายุตกลงกันไม่ได้ ก่อนปี 2544
ฝ่ายลูกจ้างเคยขอให้จำเลยพิจารณาเกี่ยวกับการเกษียณอายุ โดยขอให้เกษียณอายุพร้อมกันทั้ง
ชายและหญิงปัจจุบันจำเลยมีลูกจ้างประมาณ 800 คน เห็นว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ
จำเลย เป็นข้อตกลงระหว่างจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือ
การทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นใดของ
นายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงออกจากงาน จึง
เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, 10
และ 11 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 และถือเป็นส่วนหนึ่ง
ของสัญญาจ้างแรงงานที่มีผลผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่การที่ข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงานดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี และลูกจ้างชาย
เกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีนั้น เป็นการที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง

โดยไม่เท่าเทียมกัน โดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างชายและหญิงดังกล่าว ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานแตกต่างกันอย่างไรอันเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าว เฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี จึงตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ไม่มีผลใช้บังคับ จำเลยไม่อาจให้โจทก์ทั้งเจ็ดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี การที่จำเลยให้โจทก์ทั้งเจ็ดเกษียณอายุโดยไม่ให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดเนื่องจากการเกษียณอายุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง โดยที่โจทก์ทั้งเจ็ดมิได้กระทำความผิด และไม่มีเหตุให้เลิกจ้างได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ซึ่งเป็นดุลพินิจของศาลแรงงานอาจพิจารณาสั่งได้เป็น 2 ประการ คือให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปประการหนึ่งหรือให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้างในกรณีที่เห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้อีกประการหนึ่ง ซึ่งข้อเท็จจริงปรากฏว่าจำเลยมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมาตั้งแต่เริ่มประกอบกิจการเมื่อปี 2519 โดยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี ส่วนลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปี ตลอดมา ขณะที่โจทก์ทั้งเจ็ดทำสัญญาจ้างเข้าทำงานกับจำเลยนั้นก็รับรู้และยอมผูกพันตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ว่าตนจะครบเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี แต่ต่อมาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15 ที่กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกใช้บังคับในภายหลังทำให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนที่กำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปี ไม่มีผลบังคับต่อไปดังที่วินิจฉัยมาข้างต้น จึงเห็นได้ว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเพราะเหตุเกษียณอายุ อันเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมดังกล่าวส่วนหนึ่งสืบเนื่องมาจากผลของการแก้ไขกฎหมาย มิใช่เกิดจากการที่จำเลยกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดแต่อย่างใด อันเป็นข้อเท็จจริงที่จะใช้ประกอบดุลพินิจของศาลแรงงานกลางว่าสมควรพิพากษาให้จำเลยรับโจทก์ทั้งเจ็ดกลับเข้าทำงานหรือกำหนดให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดได้เพียงใด จึงเห็นสมควรย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาเหตุสองประการดังกล่าว แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี"พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาโดยนัยที่กล่าวข้างต้นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

องค์คณะ

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ · พันธวรุท ปาณิกบุตร · อรพินท์ เศรษฐมนิต

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/6011-6017/2545>