

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1566/2523

นายพล มีมิ่งคล กับพวกโจทก์ บริษัทไทยเดินเรือทะเล จำกัดจำเลย

ย่อ / หลักกฎหมาย

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะครบเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46 ที่แก้ไขแล้วการที่จำเลยมีระเบียบว่า ลูกจ้างจะถูกสั่งให้ออกเมื่อปฏิบัติงานมาถึงสิ้นปีงบประมาณซึ่งเป็นปีที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์นั้น มิใช่เป็นการกำหนดระยะเวลาการจ้างเพราะมิใช่ เป็นการตกลงกันว่าจะจ้างกันจนกว่าลูกจ้างจะมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ แต่เป็นเรื่องกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างเป็นการทั่วไป โจทก์จึงมิใช่ ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนเงินบำเหน็จตามระเบียบของจำเลย เป็นเงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้สำหรับความดีความชอบในการที่ลูกจ้างได้ทำงานมาเกินกว่า 3 ปี และออกจากงานไปโดยไม่มีความผิดทางวินัย เป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์ยิ่งกว่าให้เป็นเงินจำนวนหนึ่งแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ทั้งข้อความตามระเบียบของจำเลยก็ได้แสดงว่าประสงค์ให้เงินบำเหน็จนั้นเป็นค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินบำเหน็จตามระเบียบของจำเลยจึงเป็นเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างหาใช่ค่าชดเชยไม่

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างประจำของจำเลย จำเลยเลิกจ้างโจทก์อ้างว่าโจทก์ทั้งสองมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เป็นการเกษียณอายุ โจทก์ทั้งสองต่างได้รับเงินบำเหน็จจากจำเลยไปแล้ว แต่จำเลยไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานให้ ขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 14,070.60 บาท และโจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 26,880 บาทจำเลยให้การว่า จำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ โจทก์พ้นสภาพการจ้างโดยครบเกษียณอายุ เป็นเรื่องโจทก์ขาดคุณสมบัติตามระเบียบและข้อบังคับของจำเลยโดยไม่มีการเลิกจ้าง การพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของโจทก์ จึงมิใช่เป็นกรณีเลิกจ้างซึ่งโจทก์จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ตามข้อ 46 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานและจำเลยได้จ่ายเงินบำเหน็จให้ตามระเบียบและข้อบังคับแล้ว โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยอีก ขอให้ยกฟ้องในวันนัดพิจารณา โจทก์จำเลยแถลงรับข้อเท็จจริงบางประการ แล้วแถลงไม่สืบพยานศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า เงินบำเหน็จที่ลูกจ้างพึงได้รับตามระเบียบของจำเลย มิใช่ค่าชดเชย และตามระเบียบที่ 18/2517 ข้อ 3 จำเลยขอต่ออายุการทำงานให้ลูกจ้างที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ คราวละไม่เกินหนึ่งปี จนถึงที่อายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้หรืออาจจะไม่ต่ออายุการทำงานให้ก็ได้ จึงมิใช่การจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอน หรือโจทก์ขาดคุณสมบัติ จำเลยไม่ต่ออายุการทำงานให้โจทก์และให้ออกจากงาน เป็นการเลิกจ้างพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ทั้งสองตามฟ้องจำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 46 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2521 ข้อ 2 วรรคสอง มีความว่า "การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 47 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน พุทธศักราช

2515 หรือ ฯลฯ "เห็นว่าการเลิกจ้างจึงหมายถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานไม่ว่าจะกระทำด้วยวิธีใดโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดตามที่ระบุไว้ ระเบียบของจำเลย 18/2517 ว่าด้วยการสั่งให้พนักงาน สั่งให้ออก ปลด ไล่ออก เลิกจ้าง ของพนักงานและคนงานท่าเรือบางปะกอก ข้อ 3 กำหนดว่า "การสั่งให้ออกถ้าพนักงานหรือคนงานผู้ใดถูกสั่งให้ออกตามเหตุผลดังต่อไปนี้ ฯลฯ ปฏิบัติงานมาถึงสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งเป็นปีที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์อย่างใดก็ได้ เฉพาะผู้ที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งยังมีสุขภาพแข็งแรงและเป็นประโยชน์ต่อท่าเรือบริษัท เมื่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของบุคคลดังกล่าวเสนอขอ ท่าเรือบริษัท อาจพิจารณาต่ออายุการทำงานให้เป็นคราวคราวละไม่เกินหนึ่งปี จนถึงปีที่มีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้ ฯลฯ " ดังนี้ การที่ลูกจ้างของจำเลยมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์เป็นเหตุหนึ่งที่จำเลยจะสั่งให้ออกจำเลยสั่งให้โจทก์ออกเพราะครบเกษียณอายุ จึงเป็นการเลิกจ้าง แม้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 46 วรรคสอง ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมแล้วตามที่กล่าวข้างต้น มิได้ระบุความหมายของ "การเลิกจ้าง" ว่า "รวมทั้งกรณีลูกจ้างต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง" ดังที่ระบุไว้เดิมตามที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2521 ข้อ 2 ก็หาทำให้การที่จำเลยสั่งให้โจทก์ออกเพราะครบเกษียณอายุไม่เป็นการเลิกจ้างไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 46 วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2521 ข้อ 2 มีความว่า "ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ฯลฯ" เห็นว่า การที่จำเลยมีระเบียบว่า ลูกจ้างจะถูกสั่งให้ออกเมื่อปฏิบัติงานมาถึงสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งเป็นปีที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ มิใช่เป็นการกำหนดระยะเวลาการจ้างเพราะมิใช่เป็นการตกลงกันว่าจะจ้างกันจนกว่าลูกจ้างจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ แต่เป็นเรื่องกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างเป็นการทั่วไป โจทก์จึงมิใช่ ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 นิยามคำว่า "ค่าชดเชย" ไว้ว่า "หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง" ส่วนระเบียบของจำเลยว่าด้วยการจ่ายเงินบำเหน็จแก่พนักงาน พ.ศ. 2520 ปรารภว่า โดยเห็นเป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงวิธีการให้การสงเคราะห์แก่พนักงานเสียใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน และข้อ 9 กำหนดว่า "พนักงานผู้ใดที่มีอายุการทำงานเกิน 3 ปีขึ้นไปหากลาออก หรือถูกให้ออก หรือเลิกจ้าง โดยไม่มีความผิดทางวินัย ท่าเรือบริษัท จะจ่ายเงินบำเหน็จให้โดยถือเกณฑ์อัตราเงินเดือนที่พนักงานผู้นั้นได้รับอยู่ในเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนปีที่พนักงานผู้นั้นทำงานมาทั้งสิ้น เศษของปีถ้าเกินกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี" เห็นว่าเงินบำเหน็จตามระเบียบของจำเลยดังกล่าวเป็นเงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้สำหรับความดีความชอบในการที่ลูกจ้างได้ทำงานมาเกินกว่า 3 ปี และออกจากงานไปโดยไม่มีความผิดวินัย เป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์ยิ่งกว่าให้เป็นเงินจำนวนหนึ่งแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ทั้งข้อความตามระเบียบของจำเลยก็มิได้แสดงว่า ประสงค์ให้เงินบำเหน็จนั้นเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายเงินบำเหน็จตามระเบียบของจำเลยจึงเป็นเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างหาใช่ค่าชดเชยไม่พิพาทขาย

องค์คณะ

สมบูรณ์ บุญภินนท์ · ภิญโญ ธีรนิติ · ประทีป ชุ่มวัฒนะ

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/1566/2523>