

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 899-910/2524

นางสำเนา ปราศอาภาท กับพวกโจทก์ กระทั่งการคลัง กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 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, พ.ร.ฎ.ควบคุมการนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งสินค้าบางอย่าง พ.ศ.2485 มาตรา 3., ป.พ.พ. มาตรา 164, ป.พ.พ. มาตรา 165, ป.พ.พ. มาตรา 204, ป.พ.พ. มาตรา 224, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 31

ย่อ / หลักกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ ใช้สำหรับพิจารณาว่า คุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอย่างไบบ้าง การที่รัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติในเรื่องอายุนั้นประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ มิได้ยกเว้นไว้ว่าไม่ให้ถือเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย จึงเป็นการเลิกจ้างตามประกาศดังกล่าว ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46กำหนดบทนิยามคำว่า "การเลิกจ้าง" ไว้ และได้ระบุเจาะจงลงไปด้วยว่า "การเลิกจ้างตามข้อนี้" แสดงว่าให้ใช้แก่เรื่องค่าชดเชยตามประกาศนี้เท่านั้น มิได้มุ่งหมายให้นำไปใช้แก่เรื่องอื่นหรือกฎหมายอื่นด้วย การแปลคำว่า "เลิกจ้าง" ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา31 จึงไม่จำเป็นต้องพลอยแปลตามข้อ 46 ด้วย (การที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ (ฉบับที่6) กลับไปใช้ข้อความตาม (ฉบับที่ 2) โดยไม่มีข้อความให้รวมเอากรณีลูกจ้างต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยดังเช่น (ฉบับที่ 5) นั้นอาจเป็นเพราะเห็นบทนิยามคำว่า "การเลิกจ้าง" ตามที่เคยใช้อยู่ใน ครบคลุมถึงกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุอยู่แล้วก็ได้ เพราะมิได้ระบุยกเว้นไว้เป็นพิเศษแต่อย่างใด จะถือว่ากฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะเปลี่ยนหลักการยังไม่ได้ นายจ้างหาที่มีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยขึ้นเองให้ขัดแย้งกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน อันมีสภาพบังคับเป็นกฎหมายไม่ แม่นายจ้างจะได้กำหนดเป็นข้อตกลงซึ่งลูกจ้างทราบดีแล้วตั้งแต่สมัครเข้าทำงานว่า เมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ก็จะให้พ้นจากตำแหน่งไป ก็ถือไม่ได้ว่ามีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้ว เพราะเป็นเรื่องกำหนดคุณสมบัติลูกจ้างเป็นการทั่วไป

คำพิพากษา

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46และข้อ 47 ไม่ปรากฏชัดว่ามีเจตนารมณ์ในการกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ลูกจ้างมีเงินยังชีพในระหว่างหางานใหม่เนื่องจากต้องออกจากงานโดยไม่รู้ตัว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 165 ไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และยังไม่มีกฎหมายใดๆ บัญญัติไว้เป็นพิเศษเกี่ยวกับอายุความในเรื่องนี้ จึงต้องถือว่าอายุความ 10 ปี ตามมาตรา 164 ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างจึงเป็นหนี้เงินซึ่งกฎหมายกำหนดเวลาชำระไว้แน่นอนแล้วโดยลูกจ้างมิพักต้องทวงถามอีกเมื่อจำเลยมิได้จ่ายให้ตามกำหนดเวลาที่กฎหมายบังคับไว้ จึงต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ด้วยโจทก์แต่ละสำนวนฟ้องทำนองเดียวกันว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ จำเลยได้เลิกจ้างโจทก์เพราะ

เกษียณอายุ แต่ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ ขอให้บังคับจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยใน
อัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี นับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันที่ชำระเงินเสร็จ จำเลยแต่ละสำนวนให้การ
ทำนองเดียวกันว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพราะเมื่อโจทก์อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ยอมขาด
คุณสมบัติพนักงานตามระเบียบของจำเลยเป็นการพ้นจากตำแหน่งโดยอัตโนมัติ ไม่ใช่เพราะจำเลย
เลิกจ้างโจทก์ คำสั่งของจำเลยกำหนดให้พนักงานที่ครบเกษียณอายุไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชย การที่
ระเบียบของจำเลยกำหนดเป็นข้อตกลงไว้ว่าเมื่อพนักงานมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ยอมพ้นจาก
ตำแหน่งไปนั้นถือได้ว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยมีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน โจทก์
ไม่มีสิทธิได้รับดอกเบี้ยจากค่าชดเชยเพราะโจทก์ไม่เคยทวงถาม ฟ้องโจทก์ขาดอายุความแล้ว
ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์แต่ละสำนวน
พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยทั้งสองทุก
สำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุณสมบัติ
มาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้สำหรับพิจารณาว่าคุณสมบัติ
ในระดับมาตรฐานของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอย่างไรบ้าง การที่รัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นนายจ้างให้ลูกจ้าง
ออกจากการเพราะขาดคุณสมบัติในเรื่องอายุ จะเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย
ให้หรือไม่นั้นต้องพิจารณาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๖ และ
๔๗ เมื่อประกาศนี้มีได้ยกเว้นไว้เป็นพิเศษว่าการให้ลูกจ้างออกจากการเพราะเกษียณอายุไม่ให้
ถือว่าเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยแล้ว เพียงแต่การที่รัฐซึ่งเป็นเจ้าของ
รัฐวิสาหกิจทั้งหลายกำหนดคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งปวงให้อยู่ในระเบียบอันเดียวกัน
ในรูปของกฎหมายนั้น หากมีผลเป็นข้อยกเว้นไปในตัวสำหรับบทนิยามของคำว่า "การเลิกจ้าง"
ตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยไม่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน
กำหนดไว้ในข้อ ๔๖ ให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้าง และได้กำหนด
บทนิยามไว้ในข้อ ๔๖ นี้เองว่า "การเลิกจ้าง" หมายความว่าอย่างไรโดยได้ระบุเจาะจงลงไปด้วยว่า
"การเลิกจ้างตามข้อนี้" แสดงว่าบทนิยามคำว่า "การเลิกจ้าง" ในข้อ ๔๖ นี้ให้ใช้แก่เรื่องค่าชดเชย
ตามประกาศดังกล่าวเท่านั้นมิได้มุ่งหมายให้นำไปใช้แก่เรื่องอื่นหรือกฎหมายอื่นด้วย ดังนั้น
การแปลคำว่า "เลิกจ้าง" ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ จึงไม่จำเป็นต้อง
พลอยแปลตามข้อ ๔๖ นี้ด้วย การที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่
๕) ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๑ ข้อ ๒ (ซึ่งแก้ไขข้อ ๔๖ เดิม) ให้รวมเอากรณีลูกจ้างต้องพ้น
จากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยแต่ต่อมาประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑ ไม่มีข้อความดัง (ฉบับที่
๕) โดยกลับไปใช้ข้อความดังที่เคยใช้อยู่ตาม (ฉบับที่ ๒) นั้น อาจเป็นเพราะเห็นว่าบทนิยามคำว่า
"การเลิกจ้าง" ตามที่เคยใช้อยู่ นั้นครอบคลุมถึงกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะ
เกษียณอายุอยู่แล้วก็ได้ เพราะมิได้ระบุยกเว้นไว้เป็นพิเศษแต่อย่างใด จะถือว่ากฎหมายมี
เจตนารมณ์ที่จะเปลี่ยนหลักการยังไม่ได้ การจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง
การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ และ ๔๗ นั้น เป็นหน้าที่ซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ และ
หลักเกณฑ์ในการจ่ายก็ต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ นั้น นายจ้างหาไม่อำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์
ในการจ่ายค่าชดเชยขึ้นเองให้ขัดแย้งกับประกาศดังกล่าวอันมีสภาพบังคับเป็นกฎหมายไม่ ถึงหาก
จะฟังว่าโจทก์ทราบระเบียบของจำเลยว่า เมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ก็จะพ้นจากตำแหน่งไป
ตั้งแต่สมัครเข้าทำงาน ระเบียบดังกล่าวก็เป็นแต่เรื่องกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างเป็นการทั่วไปว่า

ลูกจ้างจะต้องมีอายุไม่เกินเท่าใด ถ้าเกินจะต้องพ้นจากตำแหน่งไป หาใช่เป็นการตกลงกันระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างเป็นข้อผูกพันกันว่าจะจ้างหรือรับจ้างกันเป็นระยะเวลานานเท่าใดไม่ จึงถือไม่ได้ ว่าได้มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้ว ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง แรงงาน กำหนดบทนิยามคำว่า "ค่าชดเชย" แต่เพียงว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แม้จะดูข้อ ๔๖ และข้อ ๔๗ ประกอบด้วยก็ยังไม่ปรากฏชัดว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องนี้มีเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ ลูกจ้างมีเงินยังชีพในระหว่างหางานใหม่เนื่องจากต้องออกจากงานโดยไม่รู้ตัว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๕ ไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และยังไม่มีความหมายใด ๆ บัญญัติไว้เป็นพิเศษเกี่ยวกับ อายุความในเรื่องนี้ จึงต้องถือว่ามีความอายุ ๑๐ ปี ตามมาตรา ๑๖๔ ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมาย บังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง จึงเป็นหนี้เงินซึ่งกฎหมายกำหนดเวลาชำระไว้แน่นอนแล้ว โดยลูกจ้างมีพักต้องทวงถามอีก เมื่อจำเลยมิได้จ่ายให้ตามกำหนดเวลาที่กฎหมาย บังคับไว้ก็ต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ด้วย พิพากษายืน

องค์คณะ

ประทีป ชุ่มวัฒนะ · ขจร หะวานนท์ · สมศักดิ์ ปาลวัฒน์วิไชย

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) – deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/899-910/2524>