

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 899-910/2524

นางสำเนา ปราศอาภาท กับพวกโจทก์ กระทรวงการคลัง กับพวกจำเลย จำเลย กระทรวงการคลัง กับพวกโจทก์
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 31,
พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 มาตรา 9,
พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 มาตรา 11,
พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2520 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,
พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

ย่อ / หลักกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ ใช้สำหรับพิจารณา
ว่า คุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอย่างไรบ้าง การที่รัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นนายจ้างให้ลูกจ้าง
ออกจากการเพราะขาดคุณสมบัติในเรื่องอายุนั้นประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง
แรงงานฯ มิได้ยกเว้นไว้ว่าไม่ให้ถือเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย จึงเป็นการ
เลิกจ้างตามประกาศดังกล่าวประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ
46กำหนดบทนิยามคำว่า 'การเลิกจ้าง' ไว้ และได้ระบุเจาะจงลงไปด้วยว่า 'การเลิกจ้างตามข้อนี้'
แสดงว่าให้ใช้แก่เรื่องค่าชดเชยตามประกาศนี้เท่านั้น มิได้มุ่งหมายให้นำไปใช้แก่เรื่องอื่นหรือ
กฎหมายอื่นด้วย การแปลคำว่า 'เลิกจ้าง' ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา31 จึงไม่
จำต้องพลอยแปลตามข้อ 46 ด้วย (การที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน
ฯ(ฉบับที่6) กลับไปใช้ข้อความตาม (ฉบับที่ 2) โดยไม่มีข้อความให้รวมเอากรณีลูกจ้างต้องพ้นจาก
ตำแหน่งเพราะเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยดังเช่น (ฉบับที่ 5) นั้นอาจเป็นเพราะเห็น
บทนิยามคำว่า 'การเลิกจ้าง' ตามที่เคยใช้อยู่ใน ครบคลุมถึงกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจาก
ตำแหน่งเพราะเกษียณอายุอยู่แล้วก็ได้ เพราะมิได้ระบุยกเว้นไว้เป็นพิเศษแต่อย่างใด จะถือว่า
กฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะเปลี่ยนหลักการยังไม่ได้นายจ้างหาอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ใน
การจ่ายค่าชดเชยขึ้นเองให้ขัดแย้งกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน อันมี
สภาพบังคับเป็นกฎหมายไม่เมื่อนายจ้างจะได้กำหนดเป็นข้อตกลงซึ่งลูกจ้างทราบดีแล้วตั้งแต่สมัคร
เข้าทำงานว่า เมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ก็จะให้พ้นจากตำแหน่งไป ก็ถือไม่ได้ว่ามีการกำหนด
ระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้ว เพราะเป็นเรื่องกำหนดคุณสมบัติลูกจ้างเป็นการทั่วไปประกาศ
กระทรวงมหาดไทย

คำพิพากษา

เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46และข้อ 47 ไม่ปรากฏชัดว่ามีเจตนารมณ์ในการกำหนดให้
นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ลูกจ้างมีเงินยังชีพในระหว่างหางานใหม่เนื่องจาก
ต้องออกจากการโดยไม่รู้ตัวประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 165 ไม่ได้บัญญัติถึง
สิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และยังไม่มีกฎหมายใดๆ บัญญัติ
ไว้เป็นพิเศษเกี่ยวกับอายุความในเรื่องนี้ จึงต้องถือว่ามิอายุความ 10 ปี ตามมาตรา 164ค่าชดเชย
เป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างจึงเป็นหนี้เงินซึ่งกฎหมายกำหนด
เวลาชำระไว้แน่นอนแล้วโดยลูกจ้างมีพักต้องทวงถามอีกเมื่อจำเลยมิได้จ่ายให้ตามกำหนดเวลาที่

กฎหมายบังคับไว้ จึงต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ด้วยโจทก์แต่ละสำนวนฟ้องทำนองเดียวกันว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ จำเลยได้เลิกจ้างโจทก์เพราะเกษียณอายุ แต่ไม่จ่ายค่าชดเชยให้ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี นับแต่วันที่ เลิกจ้างจนถึงวันที่ชำระเงินเสร็จจำเลยแต่ละสำนวนให้การทำนองเดียวกันว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยเพราะเมื่อโจทก์อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ยอมขาดคุณสมบัติพนักงานตามระเบียบของ จำเลยเป็นการพ้นจากตำแหน่งโดยอัตโนมัติ ไม่ใช่เพราะจำเลยเลิกจ้างโจทก์ คำสั่งของจำเลย กำหนดให้พนักงานที่ครบเกษียณอายุไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชย การที่ระเบียบของจำเลยกำหนด เป็นข้อตกลงไว้ว่าเมื่อพนักงานมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ยอมพ้นจากตำแหน่งไปนั้นถือได้ว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยมีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับดอกเบี้ย จากค่าชดเชยเพราะโจทก์ไม่เคยทวงถาม ฟ้องโจทก์ขาดอายุความแล้ว ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์แต่ละสำนวน พร้อมด้วยดอกเบี้ย ร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะชำระเสร็จจำเลยทั้งสองทุกสำนวนอุทธรณ์ต่อ ศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ใช้สำหรับพิจารณาว่าคุณสมบัติในระดับมาตรฐานของ พนักงานรัฐวิสาหกิจมีอย่างไรบ้าง การที่รัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะ ขาดคุณสมบัติในเรื่องอายุ จะเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่นั้นต้อง พิจารณาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ 46 และ 47 เมื่อประกาศนี้ มีได้ยกเว้นไว้เป็นพิเศษว่าการให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุไม่ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยแล้ว เพียงแต่การที่รัฐซึ่งเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจทั้งหลายกำหนด คุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งปวงให้อยู่ในระเบียบอันเดียวกันในรูปของกฎหมายนั้น หา มีผลเป็นข้อยกเว้นไปในตัวสำหรับบทนิยามของคำว่า "การเลิกจ้าง" ตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ่าย ค่าชดเชยไม่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กำหนดไว้ในข้อ 46 ให้นายจ้าง มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้าง และได้กำหนดบทนิยามไว้ในข้อ 46 นี้เองว่า "การเลิกจ้าง" หมายความว่าอย่างไรโดยได้ระบุเจาะจงลงไปด้วยว่า "การเลิกจ้างตามข้อนี้" แสดงว่า บทนิยามคำว่า "การเลิกจ้าง" ในข้อ 46 นี้ให้ใช้แก่เรื่องค่าชดเชยตามประกาศดังกล่าวเท่านั้นมิได้ มุ่งหมายให้นำไปใช้แก่เรื่องอื่นหรือกฎหมายอื่นด้วย ดังนั้น การแปลคำว่า "เลิกจ้าง" ตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 จึงไม่จำเป็นต้องพลอยแปลตามข้อ 46 นี้ด้วย การที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2521 ข้อ 2 (ซึ่งแก้ไขข้อ 46 เดิม) ให้รวมเอากรณีลูกจ้างต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุ เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยแต่ต่อมาประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2521 ไม่มีข้อความดัง (ฉบับที่ 5) โดยกลับไปใช้ข้อความดังที่ เคยใช้อยู่ตาม (ฉบับที่ 2) นั้น อาจเป็นเพราะเห็นว่าบทนิยามคำว่า "การเลิกจ้าง" ตามที่เคยใช้อยู่ นั้นครอบคลุมถึงกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุอยู่แล้วก็ได้ เพราะมิได้ ระบุยกเว้นไว้เป็นพิเศษแต่อย่างใด จะถือว่ากฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะเปลี่ยนหลักการยังไม่ได้การ จ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 และ 47 นั้น เป็น หน้าที่ซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการจ่ายก็ต้องเป็นไปตามที่กำหนด ไว้แล้วนั้น นายจ้างหาใช้อำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยขึ้นเองให้ขัดแย้งกับประกาศ ดังกล่าวอันมีสภาพบังคับเป็นกฎหมายไม่ถึงหากจะฟังว่าโจทก์ทราบระเบียบของจำเลยแล้ว เมื่อ

มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ก็จะพ้นจากตำแหน่งไปตั้งแต่สมัครเข้าทำงาน ระเบียบดังกล่าวก็เป็นแต่เรื่องกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างเป็นการทั่วไปว่าลูกจ้างจะต้องมีอายุไม่เกินเท่าใด ถ้าเกินจะต้องพ้นจากตำแหน่งไป หากใช่เป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นข้อผูกพันกันว่าจะจ้างหรือรับจ้างกันเป็นระยะเวลานานเท่าใดไม่ จึงถือไม่ได้ว่าได้มีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้วประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน กำหนดบทนิยามคำว่า "ค่าชดเชย" แต่เพียงว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แม้จะดูข้อ 46 และข้อ 47 ประกอบด้วยก็ยังไม่ปรากฏชัดว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องนี้มีเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ลูกจ้างมีเงินยังชีพในระหว่างหางานใหม่เนื่องจากต้องออกจากงานโดยไม่รู้ตัวประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 165 ไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และยังไม่มีกฎหมายใด ๆ บัญญัติไว้เป็นพิเศษเกี่ยวกับอายุความในเรื่องนี้ จึงต้องถือว่าอายุความ 10 ปี ตามมาตรา 164 ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง จึงเป็นหนี้เงินซึ่งกฎหมายกำหนดเวลาชำระไว้แน่นอนแล้ว โดยลูกจ้างมิพักต้องทวงถามอีก เมื่อจำเลยมิได้จ่ายให้ตามกำหนดเวลาที่กฎหมายบังคับไว้ก็ต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ด้วยพิพากษายืน

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>