

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4121-4124/2561

นาย ศ. กับพวกโจทก์ บริษัท อ.จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118, พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

ย่อ / หลักกฎหมาย

เดิมโจทก์ทั้งสี่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามระเบียบว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน ต่อมาจำเลยจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท อ. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยออกข้อบังคับมีสาระสำคัญว่าเมื่อลูกจ้างได้รับอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุน ให้ถือว่าสิทธิการรับเงินชดเชยเมื่อออกจากงานภายใต้ระเบียบเดิมของบริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นอันระงับไป ต่อมาโจทก์ทั้งสี่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยทราบเงื่อนไขตามข้อบังคับดังกล่าวและตกลงสละสิทธิรับเงินชดเชยเมื่อออกจากงานตามระเบียบข้อบังคับเดิมแล้วมาใช้สิทธิตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท อ. ซึ่งจดทะเบียนแล้วแทน ถือได้ว่าโจทก์ทั้งสี่แสดงเจตนาต่อจำเลยยินยอมสละสิทธิรับเงินชดเชยเมื่อออกจากงานตามระเบียบข้อบังคับเดิม เมื่อสิทธิของโจทก์ทั้งสี่ที่จะได้รับเงินชดเชยตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากงานนั้น เป็นสิทธิที่เกิดจากระเบียบข้อบังคับ โดยไม่ปรากฏว่าเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้อง จึงสามารถตกลงแก้ไขเปลี่ยนแปลงในภายหลังได้ ไม่ขัดต่อ

พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 5 และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เมื่อเงินค่าชดเชยตามระเบียบว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากงานได้ถูกนำไปรวมเป็นเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท อ. แล้ว จึงต้องถือว่าค่าชดเชยตามระเบียบเดิมนั้นสิ้นสภาพไป และเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตาม

พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มีลักษณะแตกต่างจากค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่เลิกจ้าง ดังนั้น แม้โจทก์ทั้งสี่จะได้รับเงินสมทบและเงินสะสมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท อ. แล้ว โจทก์ทั้งสี่ก็ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง

คำพิพากษา

คดีทั้งสี่สำนวนนี้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมการพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 โจทก์ทั้งสี่ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 300 วัน เป็นเงิน 383,060 บาท เงินชดเชยจากการเกษียณอายุ 383,060 บาท เงินชดเชยตามอายุงาน 884,230.16 บาท เงินชดเชยเงินประจำตำแหน่งผู้นำหน่วยย่อย 21,300 บาท แก่โจทก์ที่ 1 ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 300 วัน เป็นเงิน 334,420 บาท เงินชดเชยจากการเกษียณอายุ 311,900 บาท เงินชดเชยตามอายุงาน 830,251 บาท เงินชดเชยเงินประจำตำแหน่งผู้นำหน่วย 12,000 บาท เงินประจำตำแหน่งหัวหน้างาน K 1 เป็นเงิน 11,700 บาท เงินประจำตำแหน่งหัวหน้างาน K 2 เป็นเงิน 3,000 บาท แก่โจทก์ที่ 2 ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 300 วัน เป็นเงิน 317,290 บาท จ่าย

ค่าชดเชยจากการเกษียณอายุ 304,840 บาท เงินชดเชยตามอายุงาน 718,914.30 บาท เงินชดเชยเงินประจำตำแหน่งพนักงาน 13,500 บาท แก้อรรถที่ 3 ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 300 วัน เป็นเงิน 446,480 บาท เงินชดเชยจากการเกษียณอายุ 446,480 บาท เงินชดเชยตามอายุงาน 952,490.60 บาท เงินชดเชยเงินประจำตำแหน่ง E 2 เป็นเงิน 6,000 บาท เงินประจำตำแหน่ง E 3 เป็นเงิน 11,000 บาท เงินประจำตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วน

อำนวยการความสะอาดการผลิต 4,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง โจทก์แต่ละรายในทุก ๆ 7 วัน จนกว่าจะชำระเสร็จแก้อรรถที่ทั้งสี่ จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก้อรรถที่ 1 จำนวน 383,060 บาท แก้อรรถที่ 2 จำนวน 311,900 บาท แก้อรรถที่ 3 จำนวน 304,840 บาท แก้อรรถที่ 4 จำนวน 446,480 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2557 วันที่ 1 มีนาคม 2558 วันที่ 1 มกราคม 2558 และวันที่ 1 ธันวาคม 2557 ตามลำดับจนกว่าจะชำระเสร็จแก้อรรถที่ทั้งสี่ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์ทั้งสี่และจำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงตามที่คู่ความแถลงรับและไม่ได้เถียงกันว่าโจทก์ทั้งสี่เคยเป็นลูกจ้างจำเลยโดยโจทก์ที่ 1 ทำงานตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน 2524 ถึงวันที่ 1 กรกฎาคม 2557 ซึ่งครบเกษียณอายุตามระเบียบของจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายผู้นำหน่วยย่อยแผนกปรับปรุงงาน (1) ฝ่ายประกอบชิ้นสุดท้าย 2 ได้รับเงินเดือน เดือนละ 38,306 บาท และเงินประจำตำแหน่ง โจทก์ที่ 2 ทำงานตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2532 ถึงวันที่ 1 มีนาคม 2558 ซึ่งครบเกษียณอายุตามระเบียบของจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายหัวหน้าคนงานไลน์ตักแต่งรถเล็ก (6) กลุ่มงานประกอบชิ้นสุดท้าย ได้รับเงินเดือน เดือนละ 33,442 บาท และเงินประจำตำแหน่ง โจทก์ที่ 3 ทำงานตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน 2524 ถึงวันที่ 1 มกราคม 2558 ซึ่งครบเกษียณอายุตามระเบียบของจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายพนักงานซ่อมทั่วไป (2) กลุ่มงานประกอบชิ้นสุดท้าย ได้รับเงินเดือน เดือนละ 31,729 บาท และเงินประจำตำแหน่ง โจทก์ที่ 4 ทำงานตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2526 ถึงวันที่ 1 ธันวาคม 2557 ซึ่งครบเกษียณอายุตามระเบียบของจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายผู้ช่วยหัวหน้าส่วนอำนวยการความสะอาดการผลิต กลุ่มงานอำนวยการผลิต ได้รับเงินเดือน เดือนละ 44,648 บาท และเงินประจำตำแหน่งเดิมจำเลยมีระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากการงานสำหรับพนักงานบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด ต่อมาจำเลยออกข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ซึ่งภายหลังได้มีการปรับปรุงเป็นข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้วฉบับใหม่ และใช้อยู่จนถึงปัจจุบัน โจทก์ทั้งสี่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้วเมื่อเดือนตุลาคม 2540 ขณะโจทก์ทั้งสี่ออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 ได้รับเงินสมทบ (ส่วนของนายจ้าง) และผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมเป็นเงิน 678,258 บาท 477,829 บาท 582,714 บาท และ 792,490 บาท ตามลำดับ และจำเลยจ่ายเพิ่มส่วนต่างให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 เป็นเงิน 550,642 บาท 360,271 บาท 453,586 บาท และ 534,910 บาท ตามลำดับ แล้ววินิจฉัยว่า ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ข้อ 80 ระบุว่าเมื่อลูกจ้างได้รับอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุน ให้ถือว่าสิทธิการรับเงินชดเชยเมื่อออกจากการงานภายใต้ระเบียบเดิมของบริษัทที่ใช้อยู่ปัจจุบันเป็นอันระงับไป โจทก์ทั้งสี่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยทราบเงื่อนไขดังกล่าวแล้ว การแสดงเจตนาของโจทก์ทั้งสี่สามารถทำได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย ย่อมมีผลผูกพันคู่สัญญาคือ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โจทก์ทั้งสี่ และจำเลย ดังนั้น เมื่อโจทก์ทั้งสี่สมัครเป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยโจทก์ทั้งสี่ตกลงสละสิทธิรับเงินชดเชยเมื่อออกจากการตามระเบียบ ข้อบังคับเดิมมาใช้สิทธิตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว แทน จึงไม่อาจฟ้องเรียกเงินชดเชยเมื่อออกจากการตามระเบียบข้อบังคับเดิมที่ตนสละแล้ว รวมถึงเงินชดเชยตามอายุงาน และเงินประจำตำแหน่งซึ่งเป็นบรรดาเงินต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในระเบียบว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากการที่ใช้ก่อนการจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว การจ่ายเงินชดเชยตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะแตกต่างกัน โดยแตกต่างกันในวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณเงิน ถือว่าเงินสมทบที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินประเภทอื่น มิใช่ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน สูงกว่าที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือหากลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสมทบ ส่วนของนายจ้างและผลประโยชน์ของเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพน้อยกว่าที่เคยมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเงินชดเชย เมื่อออกจากการจำเลยจะจ่ายเงินส่วนต่างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินเท่ากับที่มีสิทธิเดิม ก็ไม่มีผลทำให้ เงินสมทบกลับกลายเป็นค่าชดเชยได้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายที่ เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จำเลยจะอ้างข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ข้อ 80 ว่า เมื่อลูกจ้างได้รับอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนแล้ว ถือว่าสิทธิการรับเงินชดเชยเมื่อออกจากการ ภายใต้อำนาจระเบียบเดิมของบริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นอันระงับไปมายกเว้นไม่ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หาได้ไม่ เมื่อจำเลยยังไม่ได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน โจทก์ทั้งสี่จึงมีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามฟ้อง พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันครบกำหนดเกษียณอายุ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสี่ว่าโจทก์ทั้งสี่มีสิทธิ ได้รับเงินชดเชยตามระเบียบว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากการหรือไม่ เพียงใด โดยโจทก์ทั้งสี่ อุทธรณ์ว่าโจทก์ทั้งสี่ลงลายมือชื่อในใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็น การแสดงเจตนาต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่ได้แสดงเจตนาต่อจำเลย ไม่มีผลผูกพันจำเลย การแสดงเจตนาสละสิทธิรับเงินชดเชยเมื่อออกจากการตามระเบียบข้อบังคับเดิม ตามใบสมัคร ข้อ 3 จึงไม่มีผลผูกพันโจทก์ทั้งสี่ อีกทั้งการสละสิทธิรับเงินชดเชยเมื่อออกจากการตามข้อ 3 ดังกล่าว ยังขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายในการตราพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 และขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่สามารถใช้บังคับได้ โจทก์ทั้งสี่ จำยอมลงลายมือชื่อในใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อประกาศที่ 22/2540 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2540 มีเนื้อหาส่วนหนึ่งว่า "เมื่อพนักงานปัจจุบัน (เข้าทำงานก่อนวันที่ 1 เมษายน 2541) สมัครใจเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนฯ และสมาชิกภาพมีผลบังคับใช้แล้ว ให้ถือว่า สิทธิในการรับเงินชดเชยเมื่อออกจากการภายใต้อำนาจระเบียบเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันระงับไป แต่จะมี สิทธิได้รับเงินจากกองทุนฯ แทน โดยบริษัทฯ ให้หลักประกันแก่พนักงานว่า จำนวนเงินสมทบของ บริษัทฯ ที่จ่ายเข้ากองทุนให้แก่พนักงานเมื่อรวมกับส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิของเงินสมทบจะมี จำนวนไม่น้อยกว่าสิทธิที่พนักงานจะได้รับจากระเบียบว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากการ..." ประกาศดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระเบียบของจำเลยว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากการ

จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ซึ่งจำเลยจะเปลี่ยนแปลงโดยลำพังไม่ได้ เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่ได้ตกลงยินยอมด้วย จึงไม่มีผลผูกพันโจทก์ทั้งสี่ โจทก์ทั้งสี่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน อันได้แก่ เงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย 10 เดือน เงินชดเชยตามอายุงาน และเงินชดเชยเงินประจำตำแหน่งนั้น เห็นว่า เดิมโจทก์ทั้งสี่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยในกรณีเกษียณอายุคือเงินชดเชยเท่ากับเงินเดือนประจำ 6 เดือน ซึ่งภายหลังปรับปรุงเป็น 10 เดือน เงินชดเชยตามอายุงานและเงินชดเชยเงินประจำตำแหน่งตามระเบียบว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากงานสำหรับพนักงานบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด ข้อ 1 และข้อ 2 ท้ายข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ต่อมาจำเลยจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยออกข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว และได้ปรับปรุงข้อบังคับที่ได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งข้อบังคับดังกล่าว ข้อ 80 มีสาระสำคัญว่าเมื่อลูกจ้างได้รับอนุมัติให้เข้าเป็นสมาชิกกองทุน ให้ถือว่าสิทธิการรับเงินชดเชยเมื่อออกจากงานภายใต้ระเบียบเดิมของบริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นอันระงับไป ต่อมาโจทก์ทั้งสี่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ทั้งสี่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยทราบเงื่อนไขตามข้อบังคับดังกล่าวและตกลงสละสิทธิรับเงินชดเชยเมื่อออกจากงานตามระเบียบข้อบังคับเดิมแล้วมาใช้สิทธิตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทอิชูซู (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้วแทน เมื่อโจทก์ทั้งสี่สมัครใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยความสมัครใจ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะจัดตั้งขึ้นได้โดยความตกลงกันของนายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 5 อีกทั้งจำเลยเป็นผู้จ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้งสี่และภายหลังจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วจำเลยก็ยังมิเห็นว่าที่จ่ายเงินชดเชยส่วนต่างให้แก่ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้งสี่อยู่อีก การที่โจทก์ยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยตกลงสละสิทธิรับเงินชดเชยเมื่อออกจากงานตามระเบียบข้อบังคับเดิม ถือได้ว่าโจทก์ทั้งสี่แสดงเจตนาต่อจำเลยยินยอมสละสิทธิรับเงินชดเชยเมื่อออกจากงานตามระเบียบข้อบังคับเดิม เมื่อสิทธิของโจทก์ทั้งสี่ที่จะได้รับเงินชดเชยตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากงานนั้น เป็นสิทธิที่เกิดจากระเบียบข้อบังคับ โดยไม่ปรากฏว่าเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้อง จึงสามารถตกลงแก้ไขเปลี่ยนแปลงในภายหลังได้ ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 และความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เมื่อโจทก์ทั้งสี่ตกลงยินยอมในการแก้ไขเปลี่ยนแปลง จึงมีผลผูกพันโจทก์ทั้งสี่ โจทก์ทั้งสี่ไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามระเบียบว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสี่ฟังไม่ขึ้น มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลย ว่า โจทก์ทั้งสี่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่ เพียงใด โดยจำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์ทั้งสี่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยยอมรับและเข้าใจข้อตกลงให้เปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินค่าชดเชยตามระเบียบข้อบังคับเดิมเป็นรูปแบบใหม่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย เมื่อโจทก์ทั้งสี่เกษียณอายุจะได้รับเงินสองส่วน คือ งานที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินที่จ่ายจากจำเลย โดยจำเลยจะคำนวณเงินที่โจทก์ทั้งสี่เคยมีสิทธิได้รับตามข้อบังคับว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากงานฉบับเดิม

แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนเงินสมทบส่วนของนายจ้างและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่
จำเลยนำส่งเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หากจำนวนเงินสมทบส่วนของนายจ้างและผลประโยชน์
ของเงินสมทบบมีจำนวนน้อยกว่าสิทธิที่ลูกจ้างเคยได้รับตามข้อบังคับว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อ
ออกจากการงานฉบับเดิม จำเลยจะจ่ายเงินส่วนต่างแก่ลูกจ้างเพื่อให้จำนวนเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับมี
จำนวนเท่าเดิมกับสิทธิเดิมที่ลูกจ้างเคยได้รับอันจะมีจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างมี
สิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามข้อบังคับ ข้อ 52 อีกทั้งการคำนวณ
เงินชดเชยกรณีเกษียณอายุกับการคำนวณค่าชดเชยตามกฎหมายมีลักษณะอย่างเดียวกัน จึงถือว่า
เงินส่วนต่างที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสี่เป็นค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541 โจทก์ทั้งสี่ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยตามกฎหมายอีกนั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง กำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่
ลูกจ้างต่อเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างเท่านั้น และมาตรา 118 (1) ถึง (5) กำหนดหลักเกณฑ์การคิด
คำนวณค่าชดเชยตามอัตราค่าจ้างผันแปรตามระยะเวลาทำงาน แต่พระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้ห้ามนายจ้างที่จะออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าชดเชยรวม
ไปกับเงินประเภทอื่น ดังนั้น การพิจารณาว่าเงินชดเชยที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสี่แล้วนั้นถือว่าเป็น
เป็นค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่ จึงต้องพิจารณาจากระเบียบ
ข้อบังคับของจำเลยเป็นสำคัญ เดิมจำเลยออกระเบียบว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากการงานสำหรับ
พนักงานบริษัทไอซูซู (ประเทศไทย) จำกัด ในกรณีลูกจ้างเกษียณอายุมีสิทธิได้รับเงินชดเชย คือ
เงินเดือนประจำ 10 เดือน เงินชดเชยตามอายุงานโดยคำนวณจากอายุงานนับเป็นเดือน ลบ 120
คูณฐานเงินเดือนหาร 12 และเงินประจำตำแหน่ง ต่อมาจำเลยจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
พนักงานบริษัทไอซูซู (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยออกข้อบังคับ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทไอซูซู (ประเทศไทย) จำกัด และปรับปรุงใหม่ โดยข้อบังคับ
ดังกล่าวข้อ 52 และข้อ 52.1 กำหนดให้สมาชิกที่เข้าทำงานกับนายจ้างก่อนวันที่ 1 พฤศจิกายน
2540 และสิ้นสมาชิกภาพเนื่องจากครบเกษียณอายุ เสียชีวิต ถูกให้ออกจากการงานโดยไม่มีความผิด
ศาลมีคำสั่งให้เป็นบุคคลสาบสูญ ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถหรือลาออกจากการงาน
โดยมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีอายุไม่น้อยกว่า 50 ปี มีสิทธิได้รับเงินสมทบและส่วน
เฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิของเงินสมทบบดังต่อไปนี้ ในกรณีเงินสมทบและส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ
ของเงินสมทบบมีจำนวนน้อยกว่าเงินชดเชยเมื่อออกจากการงาน ให้กองทุนจ่ายเงินสมทบพร้อมทั้งส่วน
เฉลี่ยผลประโยชน์ของเงินสมทบเต็มจำนวน และนายจ้างจ่ายเงินผลต่างระหว่างเงินสองจำนวนนี้
เต็มจำนวนให้แก่สมาชิก หรือในกรณีที่เงินสมทบและส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิของเงินสมทบบมี
จำนวนมากกว่าเงินชดเชยเมื่อออกจากการงาน ให้สมาชิกได้รับเงินสมทบและส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์
สุทธิของเงินสมทบเต็มจำนวน ข้อบังคับดังกล่าวทำให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น ซึ่ง
ต่อมาได้จดทะเบียนเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
ซึ่งจดทะเบียนแล้ว และมีสถานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลย การที่โจทก์ทั้งสี่ได้เข้า
เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าว จำเลยได้นำเงินค่าชดเชยตามระเบียบข้อบังคับสำหรับ
พนักงานของบริษัทไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เรื่อง เงินชดเชยเมื่อออกจากการงานมาสมทบที่
นายจ้างจ่ายประเดิมครั้งแรก ข้อ 46 (ข) เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายประเดิมครั้งแรก ซึ่งส่งผลให้
ค่าชดเชยตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวสิ้นสุดลงและเปลี่ยนเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อเงิน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานไอซูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เป็นนิติบุคคลต่างหากจากนายจ้าง และเงื่อนไขการจ่ายเงินสมทบจะจ่ายแก่สมาชิกที่พ้นจากการเป็นลูกจ้างด้วยเหตุครบเกษียณอายุ เสียชีวิต และลาออกโดยมีอายุงาน 10 ปี ซึ่งแตกต่างจากเงื่อนไขการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่เลิกจ้าง แม้โจทก์ทั้งสองจะได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทอิชูชู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แล้ว โจทก์ทั้งสองก็ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

จักษ์ชัย เยพิทักษ์ · อีระพงศ์ จิระภาค · สมจิตร ทองศรี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/4121-4124/2561>