

เมื่อไม่กำหนดอายุเกษียณ นายจ้างต้องปฏิบัติเช่นไร



พรเทพ ทวีภักย์อนันต์

ผู้บริหารสำนักบริหารบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



การ กำหนดอายุเกษียณในภาคเอกชนส่วนใหญ่แล้วนายจ้างในธุรกิจขนาดย่อม และขนาดย่อมจะไม่มีการทำสัญญาจ้าง และไม่กำหนดเวลาเกษียณจะให้ลูกจ้างทำงานต่อไปเรื่อยๆ ถ้าใครทำไม่ไหวก็ลาออกไปเอง เพื่อเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำหรับบริษัทที่กำหนดอายุเกษียณไว้ส่วนใหญ่จะเกษียณราวๆ 45 ถึง 55 ปี ขึ้นอยู่กับอาชีพ และสภาพงานที่ทำ เช่น งานที่ต้องใช้สายตา หรือทำงานในสภาพที่มีความร้อนสูงหรือสารเคมี เป็นไปตามอายุในการเกิดสิทธิประกันสังคมหลังจากส่งเงินสมทบประกันสังคมครบ 180 เดือนซึ่งเกิดสิทธิที่จะได้รับบำนาญตามระบบประกันสังคม สาเหตุประการสำคัญที่ต้องมาพูดถึงอายุเกษียณเพราะเหตุการณ์ที่แรงงานต้องหยุดทำงาน หากไม่มีการกำหนดอายุเกษียณไว้เป็นที่แน่นอน โดยเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างที่ไม่ได้กระทำความผิดที่ร้ายแรง และไม่ได้รับเงินชดเชยต่างๆ ที่ตามกฎหมาย พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

รัฐบาลที่ขจัดความคลุมเครือในเรื่องการเกษียณหรือเลิกจ้าง และเพื่อคุ้มครองแรงงานลูกจ้างให้รัดกุมขึ้นโดยออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 6 พ.ศ.2560 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2560 โดยมาตรา 6 ให้เพิ่มประเด็นต่อไปนี้เป็นมาตรา 118/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ ประการแรก การเกษียณอายุตามที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน หรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ประการที่สอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปีให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้าง และให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น

กฎหมายฉบับนี้ได้รับการชื่นชมจากฝ่ายลูกจ้างว่าเป็นเรื่องที่ดีเนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกรกำหนดการเกษียณอายุทำให้ลูกจ้างที่อายุมากขึ้นไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ต้องลาออกจากงานเอง และไม่ได้รับเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย สำหรับนายจ้าง





พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 6 พ.ศ.2560 น่าจะมีผลกระทบต่อนายจ้างธุรกิจขนาดย่อมและขนาดย่อยที่ไม่มีการกำหนดเกษียณอายุของพนักงาน และส่วนใหญ่ไม่จ่ายเงินชดเชยเมื่อพนักงานออก เพราะไม่มีการตีความของการเลิกจ้างที่รัดกุม การที่คนงานไม่มาทำงานหรือหยุดปฏิบัติหน้าที่เองรวมทั้งการลาออกเองถือว่าไม่ใช่ความรับผิดชอบของนายจ้างจึงไม่มีการจ่ายเงินชดเชย เมื่อกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ นายจ้างดังกล่าวมีทางเลือกอยู่ว่าคนงานของตน มีกำหนดเกษียณอายุหรือไม่ และเมื่อไร **เพราะการเกษียณอายุถือว่าการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย** ถ้าไม่มีกำหนดเกษียณอายุไว้ก็ถือว่าคนงานนั้นๆ เกษียณอายุที่ 60 ปี ดังนั้น นายจ้างต้องจ้างต่อไปจนคนงานนั้นอายุ 60 ปี จึงปลดเกษียณโดยนายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุถือเป็นการเลิกจ้างนั้น ศาลฎีกาได้เคยตีความ และได้วางแนวบรรทัดฐานไว้หลายคดี โดยศาลท่านนำบทบัญญัติมาตรา 118 วรรคสองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาปรับใช้โดยถือว่าการที่นายจ้างให้ลูกจ้างเกษียณอายุนั้น **เป็นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ถือว่าการเลิกจ้าง** นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยจากการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4732/2548 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ในหัวข้อเรื่องการเกษียณอายุนั้น เมื่อพิจารณาประกอบกันจะเห็นได้ว่า โจทก์แยกลูกจ้างเป็น 2 ประเภท โดยลูกจ้างประเภทที่ 2 โจทก์จะให้เกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปี ซึ่งการจะให้ลูกจ้างเกษียณอายุไปหรือไม่ขึ้นอยู่กับพิจารณาของโจทก์ฝ่ายเดียว ส่วนลูกจ้างประเภทที่ 1 แม้อายุครบ 60 ปีแล้ว การจะให้ลูกจ้างเกษียณอายุไปหรือไม่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับโจทก์ แต่ขึ้นอยู่กับลูกจ้าง ดังนั้น การที่โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างให้ลูกจ้างไม่ว่าลูกจ้างประเภทที่ 1 หรือลูกจ้างประเภทที่ 2 เกษียณอายุ เป็นกรณีที่โจทก์ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้เนื่องจากการเกษียณอายุดังกล่าว จึงเป็นการเลิกจ้าง

ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง และแม้จะเป็นกรณีที่ลูกจ้างประเภทที่ 1 ใช้สิทธิเกษียณอายุตนเองโดยโจทก์มอบสิทธิดังกล่าวให้ลูกจ้างประเภทที่ 1 เป็นผู้พิจารณาเองก็ยังเป็นเรื่องที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุนั้นเอง หาใช่เป็นเรื่องลูกจ้างขอลาออกในกรณีปกติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ไม่ การที่ ส. ซึ่งเป็นลูกจ้างประเภทที่ 1 ซึ่งมีอายุ 63 ปีแล้ว ไม่มีความประสงค์จะทำงานให้โจทก์อีกต่อไป ขอใช้สิทธิเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงเป็นกรณีที่โจทก์เลิกจ้าง ส. เมื่อ ส. ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ ส. ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 (5) คำสั่งของจำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานที่ให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยส่วนที่ขาดจำนวน 545,000 บาท จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว

บทสรุปส่งท้าย การที่นายจ้างไม่ได้กำหนดบทบัญญัติเรื่องการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ในข้อบังคับการทำงานก็ยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างเมื่อลูกจ้างครบเกษียณอายุอย่างไรก็ตาม การที่กฎหมายไม่ได้กำหนดเรื่องการเกษียณอายุ และการจ่ายค่าชดเชยไว้โดยตรง ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งลูกจ้างอาจต้องฟ้องร้องต่อศาลให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ลูกจ้าง และนายจ้างบางคนอาจไม่ทราบถึงสิทธิทางศาลที่ตนเองมีอยู่ด้วย การที่มีมาตรา 118/1 ได้กำหนดไว้ชัดเจนเช่นนี้ จึงเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายกำหนดไว้ มิเช่นนั้นนายจ้างอาจต้องรับโทษทางอาญาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนทางแพ่ง ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยผิดนัดชำระในการจ่ายค่าชดเชยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และถ้าจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรจะต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุกๆ ระยะ 7 วัน