

(ตอนที่ 2)

สาระสำคัญของ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560 ที่แก้ไขใหม่

กรณีเกษียณอายุ การจ่ายค่าชดเชย

พรทิพ ทวีภาคอนันต์

ผู้บริหารสำนักบริหารพัฒนากฎหมาย

บริษัท เอริคส์ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน)



การเกษียณอายุตามที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือเป็นการเลิกจ้าง ตามมาตรา 118/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560 ที่บัญญัติไว้ว่า “การเกษียณอายุตามที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 18 วรรคสอง” และวรรคสอง บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้าง และให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง”

การบัญญัติไว้เช่นนี้เป็นการนำหลักในคำพิพากษาของศาลฎีกาที่เคยตัดสินไว้ในหลายคดีที่ให้ถือว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้าง เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2137/2544, ที่ 4732/2548, และที่ 9978/2557

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจน และให้การใช้กฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ประกอบกับบางสถานประกอบการกิจการ หรือนายจ้างบางรายโดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กก็มิได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นต้องทำงานไปจนสภาพร่างกายไม่สามารถทำงานต่อไปได้ต้องลาออกเอง และทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ขณะที่สถานประกอบการที่มีการกำหนดเกษียณอายุไว้จะได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุ

การกำหนดอายุการเกษียณไว้ในกฎหมายนอกจากจะทำให้ลูกจ้างเกิดความสะดวกในการใช้กฎหมาย สามารถเข้าใจกฎหมาย

ได้ง่ายขึ้น ยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้างทุกคนทุกประเภทกิจการ การเกษียณอายุตามที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดตามมาตรา 118/1 วรรคหนึ่งนั้นจะกำหนดไว้ในสัญญาจ้างหรือในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ กรณีที่นายจ้างกำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง และหากนายจ้างไม่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ให้ถือว่าข้อบังคับดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีผลผูกพันนายจ้าง ลูกจ้างให้ถือการเกษียณอายุตามข้อบังคับนั้น โดยนายจ้างอาจกำหนดการเกษียณอายุลูกจ้างตามปีปฏิทินหรือปีงบประมาณของนายจ้างก็ได้ เนื่องจากการกำหนดการเกษียณอายุดังกล่าวไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2137/2544) กรณีเช่นนี้ถือว่านายจ้างได้กำหนดการ



เกษียณอายุได้ตามมาตรา 118/1 แล้ว แม้ลูกจ้างจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ก่อนถึงวันที่สิ้นปีปฏิทินหรือปีงบประมาณที่กำหนดไว้ ลูกจ้างก็ไม่อาจใช้สิทธิเกษียณอายุตามมาตรา 118/1 วรรคสองได้ เพราะมิใช่กรณีที่นายจ้างมิได้กำหนดการเกษียณอายุหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า 60 ปี ส่วนการเกษียณอายุจะกำหนดไว้ที่อายุเท่าใด ควรพิจารณาจากองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ประเภทกิจการ ประเภทของงานหรือความเชี่ยวชาญ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะไปกำหนดเกษียณอายุให้แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างชาย และลูกจ้างหญิงไม่ได้ เพราะขัดต่อมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6011-6017/2545, ที่ 865/2548 และที่ 1486/2549) **แต่สามารถกำหนดตามลักษณะงาน สภาพการทำงานหรือตำแหน่งของงานที่แตกต่างกันได้** (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1486/2549) ในทางปฏิบัตินายจ้างส่วนใหญ่จะกำหนดไว้ระหว่างอายุ 55 – 60 ปี และเมื่อมีการเกษียณอายุ และจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงจ้างงานใหม่โดยไม่จำเป็นต้องใช้สภาพการจ้างเดิมก็ได้

กรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างไม่มีการกำหนดการเกษียณอายุหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกิน 60 ปี จะก่อให้เกิดผลตามกฎหมายในมาตรา 118/1 วรรคสอง กล่าวคือ ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยอาจใช้สิทธิเมื่อครบ 60 ปีหรือเกิน 60 ปีก็ได้แล้วแต่ลูกจ้างจะใช้สิทธิ เหตุที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีขึ้นไป เนื่องจากส่วนใหญ่ นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณที่อายุ 60 ปี และอ้างอิงจากกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ประกอบกับสังคมส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่มีอายุ 60 ปี ควรจะหยุดทำงาน เพื่อมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และปัญหาสุขภาพที่มาพร้อมอายุที่เพิ่มขึ้น รวมถึง

ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเทียบกับวัยแรงงาน ซึ่งมีทักษะการทำงานที่ดีกว่า การให้สิทธิลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุเมื่อครบ 60 ปี หรือเกิน 60 ปี เป็นการให้สิทธิลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาเอง โดยลูกจ้างต้องแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้าง และให้มีผลเมื่อครบ 30 วัน นับแต่วันแสดงเจตนานี้ มีเจตนาเป็นการบอกกล่าวให้กับนายจ้างทราบล่วงหน้าเพื่อให้ นายจ้างได้วางแผนด้านการบริหารงานบุคคล และให้ลูกจ้างเตรียมส่งมอบงาน ทรัพย์สินแก่นายจ้าง ก่อนสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลง เช่นเดียวกับการเลิกสัญญาในกรณีสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ทั้งนี้ในการแสดงเจตนาลูกจ้างอาจแสดงเจตนาให้นายจ้างทราบด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ และภายหลังลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุแล้ว นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้างยังไม่สิ้นสุดจนกว่าจะครบ 30 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนา ดังนั้นลูกจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องทำงานตามสัญญาจ้าง และปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง หากลูกจ้างไม่มาทำงาน ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอาจถูกนายจ้างลงโทษหรือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ขณะเดียวกันเมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุแล้ว นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนกว่าจะครบ 30 วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุ อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างสละซึ่งเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์แก่ตนจะให้ลูกจ้างเกษียณอายุทันทีหรือก่อนครบ 30 วัน โดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างก็ได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายอย่างน้อยเท่ากับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหากทำงานต่อไปครบ 30 วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามผลของกฎหมาย 

