

เมื่อต่ออายุเกษียณ

นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยในขณะนั้นเลยหรือไม่



พรเทพ ทวีภักยอนันต์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

การขยายหรือต่อเกษียณอายุออกไปในองค์กรภาคเอกชน ไม่ถือเป็นเรื่องใหม่ เป็นการปฏิบัติกันมาช้านานแล้ว หากองค์กรนั้นเห็นว่า ยังต้องใช้บุคลากรเช่นนั้นทำงานต่อไป เนื่องจากพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ เข้าใจงาน เป็นอย่างดี การที่จะหาคนใหม่มาทดแทนหรือสืบทอดนั้นยากที่จะได้ บุคคลเช่นนั้นได้ หรือองค์กรยังไม่ได้เตรียมผู้ทดแทนหรือสืบทอด ในตำแหน่งนี้ไว้ จึงจำเป็นต้องใช้คนเก่าทำงานอีกต่อไประยะหนึ่ง หากมาดูในแง่มุมมองของกฎหมายแรงงานแล้ว ถ้าองค์กรใดประสงค์จะให้มีการต่ออายุเกษียณ หรือขยายอายุเกษียณออกไป ควรต้องปฏิบัติ อย่างไรให้ถูกต้องตามกฎหมายของประเทศไทยที่บังคับอยู่ในขณะ นั้น คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายฉบับดังกล่าว ไม่ได้บัญญัติเรื่องการต่อหรือขยายอายุเกษียณเอาไว้ อย่างชัดเจนว่าอย่างไร นายจ้างจะต้องปฏิบัติอย่างไร และควรจะต้อง จ่ายเงินค่าชดเชยให้กับผู้เกษียณอายุหรือไม่อย่างไร

ปัจจุบันมีหลายบริษัทที่ปฏิบัติหลังจากที่พนักงานอายุครบ เกษียณแล้ว องค์กรจะทำการเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย กองทุน สวัสดิการเลี้ยงชีพตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ตามฐานค่าจ้าง ขณะเกษียณตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ตามอายุ งานที่ทำมาแล้ว จึงมาทำการตกลงจ้างกันใหม่ โดยกำหนดสัญญา ให้มีระยะเวลาการจ้างเป็นคราวละ 1 ปีไป โดยเริ่มต้นจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการตามอายุงานใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับในอัตราที่ต่ำกว่าเดิม ด้วยเหตุผลหลายประการ เหตุผลหนึ่งก็คือไม่ได้เป็นพนักงานประจำ อายุงานน้อยกว่าเดิม

เหตุผลของการต่อหรือขยายอายุเกษียณหรือทำสัญญาจ้าง ใหม่แบบจ้างชั่วคราวกับผู้เกษียณแล้ว ก็เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่



พนักงาน และองค์กรให้ได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในส่วนพนักงานจะ ได้รับรายได้ต่อเนื่องไม่รู้สึกรู้สึเป็นคนด้อยค่า มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น สุขภาพ กาย สุขภาพจิตไม่เสื่อมโทรมลง เพราะยังมีการให้ปฏิบัติได้ต่อไป ส่วน องค์กรจะได้รับประโยชน์จากการที่ยังคงสามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์ จากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งหาซื้อไม่ได้ และยังเป็นการเตรียมความพร้อม ให้กับผู้บริหารที่มารับตำแหน่งแทน พร้อมๆ กับเป็นที่เลี้ยงให้ กับผู้บริหารคนใหม่ แต่การดำเนินการดังกล่าวไม่ราบรื่นอย่างที่คิด เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นมักจะเกิดความคับข้องใจ ไม่พอใจให้เกิดการ จ้างกันใหม่ทั้งฝ่ายพนักงาน และองค์กร คือ พนักงานต้องการได้รับ ค่าจ้างสวัสดิการเท่าเดิมตามอายุงานเดิมที่ทำมา โดยนับอายุงาน ต่อเนื่อง ส่วนองค์กรต้องการจ่ายค่าชดเชยแค่ครั้งเดียว ไม่ต้องการ จ่ายค่าชดเชยสองครั้ง ทั้งครั้งเมื่อเกษียณอายุครั้งแรก และครั้งเมื่อ ครบกำหนดอายุสัญญาจ้างที่ต่อครั้งสุดท้าย จึงเกิดกรณีฟ้องร้องกัน เป็นคดีขึ้นสู่ศาล

ประเด็นปัญหาตามคดีมีว่า เมื่อครบการเกษียณอายุตาม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทนายจ้างแล้ว นายจ้างประสงค์ ที่จะว่าจ้างต่อไปอีก โดยไม่ให้พนักงานเกษียณ จึงตกลงร่วมกันว่าจะ

ต่ออายุเกษียณออกไปอีก โดยให้พนักงานได้รับเงินเดือนเท่าเดิม และสวัสดิการเดิมทุกอย่าง แต่นายจ้างยังไม่จ่ายเงินชดเชยให้ในวันที่เกษียณอายุ มีคำถามว่านายจ้างทำถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ข้อพิพาทนี้ได้ขึ้นสู่ศาลฎีกา และตัดสินมาว่า เมื่อพนักงานพ้นสภาพการเป็นพนักงานของนายจ้าง ตามข้อบังคับการทำงานแล้ว แต่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันทำสัญญาจ้างกันใหม่ ให้พนักงานทำงานต่อไปอีกโดยมิได้ให้ออกจากงาน จึงไม่มีการกระทำใดของนายจ้าง ซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่ให้พนักงานซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด ถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้างในวันครบเกษียณอายุ ตามที่กล่าวอ้าง นายจ้างจึงยังไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานในวันดังกล่าวนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4087/2561 เมื่อศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2556 โจทก์พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างจำเลย เนื่องจากเกษียณอายุตามข้อบังคับการทำงานของจำเลย หลังจากนั้นจำเลยจ้างโจทก์ให้ทำงานในตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างเดิม ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2556 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2556 ทั้งยังปรากฏในสรุปสวัสดิการที่พนักงานเกษียณอายุจะได้รับ ซึ่งระบุวันเกษียณอายุของโจทก์ว่าเป็นวันที่ 1 พฤศจิกายน 2556 โดยระบุว่าเข้างานคือวันที่ 11 กรกฎาคม 2534 อายุงาน 22 ปี 3 เดือน 11 วัน กับปรากฏตามสำเนาหนังสือขอให้ชำระหนี้ ฉบับลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2557 ระบุว่าเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2556 โจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลย เนื่องจากครบกำหนดเกษียณอายุตามข้อบังคับการทำงาน รวมระยะเวลาทำงานทั้งสิ้น 22 ปี และจำเลยได้ว่าจ้างโจทก์ต่อตามสัญญาจ้าง ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2556 ในอัตราเดิม โดยกำหนดให้โจทก์มีสิทธิลาพักผ่อนในช่วงเวลาตามสัญญา 21 วัน ตามสัญญาจ้างแรงงานลงวันที่ 1 สิงหาคม 2556 ดังนั้นการที่โจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยตามข้อบังคับการทำงานแล้ว แต่จำเลยกับโจทก์ตกลงกันทำสัญญาจ้างกันใหม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปอีก โดยมิได้ให้โจทก์ออกจากงาน จึงไม่มี



การกระทำใดของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด ถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ 31 กรกฎาคม 2556 อันเป็นวันครบเกษียณอายุ ตามที่โจทก์กล่าวอ้าง จำเลยจึงยังไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ในวันดังกล่าวนี้

บทสรุปสังคาย จากกรณีดังกล่าว นายจ้างสามารถต่ออายุหรือขยายระยะเวลาเกษียณของพนักงานออกไปได้ ตามที่นายจ้างเห็นสมควรเพราะเป็นคุณกับพนักงานมากกว่า (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 “เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า”) ซึ่งจะมีผลทำให้นายจ้างสามารถปรับค่าจ้าง สวัสดิการ โบนัสให้แก่พนักงานต่อไปได้ตามระเบียบ และนโยบายเดิม และยังคงค่าจ้างปัจจุบันหลังจากต่ออายุเกษียณแล้ว ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างได้รับก็ยังคงได้อยู่ตามเดิม ส่วนค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งจะเป็นฐานคำนวณสวัสดิการอื่นๆ ก็จะมีอัตราสูงขึ้น เช่น ฐานการจ่ายค่าชดเชย ฐานการจ่ายโบนัส ฐานการจ่ายค่าจ้างในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ตลอดจนฐานคำนวณกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างพนักงานเมื่อครบเกษียณอายุที่ต่ออายุออกไปแล้ว พนักงานก็จะได้รับค่าชดเชยตลอดจนสวัสดิการดังกล่าวมากขึ้น เพราะฐานการคำนวณสูงขึ้น พนักงานไม่เสียประโยชน์หากแต่ได้รับประโยชน์มากขึ้นกว่าเดิม แม้การขยายระยะเวลาเกษียณตามคำสั่งของนายจ้าง พนักงานจะได้รับค่าชดเชยครั้งเดียวเพราะถูกเลิกจ้างครั้งเดียวก็ตาม

