

การต่ออายุเกษียณ กับค่าชดเชย



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย บริษัท ซี.พี. พลาซ่า จำกัด

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ได้กำหนดให้ลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานเมื่อเกษียณอายุ โดยกำหนดอายุเกษียณเมื่อครบ 55 ปี ยกเว้นกรณี นายจ้างอนุมัติต่ออายุการจ้างแรงงานก่อนการเกษียณอายุและลูกจ้างที่เกษียณอายุมีสิทธิได้รับค่าชดเชย มีคำถามว่าหากนายจ้างได้ต่ออายุเกษียณของลูกจ้างทำนั้นออกไปอีกมีกำหนดเป็นปีๆ ไป **นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานให้กับพนักงานทำนั้นเมื่ออายุครบเกษียณตามที่กำหนดไว้หรือไม่** ในเรื่องนี้ มีคำตอบครับว่า **นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในขณะที่พนักงานทำนั้นอายุครบเกษียณ** การที่นายจ้างอนุมัติให้ลูกจ้างทำงานภายหลังจากที่เกษียณอายุแล้วนอกจากจะเป็นการการต่ออายุสัญญาจ้างแรงงานแล้วยังเป็นการตกลงขยายระยะเวลาการเกษียณอายุสำหรับลูกจ้างและ**ไม่ถึงเป็นการว่าจ้างใหม่** ลูกจ้างจะขอรับเงินชดเชยในขณะนั้นโดยอ้างว่าเกษียณอายุไม่ได้ เพราะการจะอ้างเช่นนั้นได้ก็ต่อเมื่อมีการเลิกจ้างเท่านั้น ซึ่งการจ่ายเงินชดเชยนั้นต้องเข้าหลักเกณฑ์ 3 ประการดังนี้ คือ **ลูกจ้างต้องถูกนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างทำนั้นต้องทำงานกับนายจ้างติดต่อกันมาแล้วครบกำหนด 120 วันขึ้นไปและจะต้องไม่กระทำผิดตามมาตรา 118 อีกทั้งจะต้องไม่เป็นลูกจ้างตามมาตรา 118 วรรคท้าย**

ประเด็นปัญหาในเรื่องของการเกษียณอายุส่วนมากจะเป็นเรื่องของการจะจ่ายค่า

เมื่อครบกำหนดวันสุดท้ายของปี ลูกจ้างที่ทำงานกับบริษัทเอกชนหรือเป็นลูกจ้างของรัฐต้องมีการเกษียณอายุการทำงาน โดยปกตินายจ้างจะถือเอาวันสิ้นปีของทุกปีเป็นวันครบเกษียณตามแต่นายจ้างจะกำหนดว่าเกษียณอายุเมื่อลูกจ้างมีอายุครบกี่ปี อาจกำหนดเมื่อมีอายุครบ 50 ปี 55 ปี หรือ 60 ปี ก็เป็นสิทธิของนายจ้าง ซึ่งต้องกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างนั้นๆ

ชดเชยว่าจะจ่ายเมื่อไร หากมีการต่ออายุเกษียณออกไป จะต้องจ่าย ณ เวลาที่อายุครบเกษียณหรือไม่ หรือจ่ายเมื่อเลิกจ้าง (ในกรณีต่ออายุเกษียณ) และการที่ลูกจ้างทำงานต่อไป โดยที่นายจ้างยินยอมจะเป็นการสละสิทธิการเกษียณหรือไม่ ประเด็นปัญหาเหล่านี้มีการถกเถียงกันอยู่เสมอ

ประเด็นในเรื่องที่กล่าวข้างต้น ได้มีปัญหาขึ้นสู่ศาลฎีกามีอยู่ว่า นายจ้างเป็นนิติบุคคล ประกอบกิจการให้บริการเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรม การโยธา ได้ว่าจ้างลูกจ้างพนักงานที่ครบอายุเกษียณแล้วโดยทำเป็นหนังสือสัญญาจ้างงานสองฉบับ ฉบับแรกเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2537 มีกำหนดการจ้าง 8 เดือน ครบกำหนดตามสัญญาจ้างงานฉบับแรกทั้งสองฝ่ายได้ตกลงทำสัญญาจ้างงานฉบับที่ 2 โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ 19 พฤษภาคม 2538 ต่อมาลูกจ้างได้ขอเกษียณอายุเพื่อขอรับค่าชดเชย นายจ้างแจ้งว่าลูกจ้างมีอายุงานเพียง 5 ปี 9 เดือน ขอจ่ายค่าชดเชยเพียง 6 เท่าของเงินเดือนและยังขอแบ่งจ่ายเป็นรายเดือน 12 เดือน ลูกจ้างเห็นว่าไม่เป็นธรรมกับตนจึงได้ไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานได้สั่งให้



นายจ้างจ่ายค่าชดเชย นายจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จึงได้ฟ้องศาลขอให้ยกเลิกคำสั่งนั้น เรื่องนี้ได้สู้กันถึงศาลฎีกา สุดท้ายศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1617/2547 นายพลสุขทำงานเป็นลูกจ้างโจทก์ในตำแหน่งที่ปรึกษา มีหน้าที่ควบคุมตรวจสอบการก่อสร้าง งานในหน้าที่ตามสัญญาจ้างฉบับแรกและฉบับที่ 2 เป็นงานอย่างเดียวกัน ซึ่งเป็นงานธุรกิจประจำของโจทก์ มีโรงงานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวหรืองานโครงการเฉพาะ หรืองานตามฤดูกาล นายพลสุขพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของโจทก์เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2544 แม้จะหักวันทำงานช่วงที่โจทก์กับนายพลสุขตกลงลดลงกึ่งหนึ่งออกแล้ว นายพลสุขมีระยะเวลาทำงานเป็นลูกจ้างโจทก์ 6 ปี 4 เดือนเศษ มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า **การที่นายพลสุขสมัครใจทำงานเป็นลูกจ้างโจทก์ต่อไปภายหลังจากที่มีอายุ 60 ปี ซึ่งครบเกษียณอายุแล้ว เป็นการสละสิทธิการเกษียณอายุหรือไม่** ขอให้พิจารณาฟังได้ว่า ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์กำหนดให้พนักงานของโจทก์พ้นจากสภาพพนักงานเมื่อเกษียณอายุ เมื่อพนักงานมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นกรณีที่โจทก์อนุญาติต่ออายุการจ้างก่อนการเกษียณอายุและพนักงานที่เกษียณอายุมีสิทธิได้รับค่าชดเชยก่อนที่นายพลสุขจะมีอายุครบ 60 ปี โจทก์ได้ทำสัญญาจ้างนายพลสุขเป็นลูกจ้างต่อ โดยไม่กำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างแรงงานฉบับลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2538 ขณะที่นายพลสุขขอพ้นสภาพการเป็นพนักงานของโจทก์เนื่องจากการเกษียณอายุ นายพลสุข มีอายุ 62 ปี เห็นว่า ขณะที่นายพลสุขมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ นั้น **ตามปกติแล้วนายพลสุขย่อมต้องพ้นสภาพการเป็นพนักงานของโจทก์เพราะเหตุเกษียณอายุโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์** การที่โจทก์อนุญาติให้นายพลสุขทำงานต่อไปภายหลังจากที่นายพลสุขมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว โดยมีได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่นายพลสุขตามสิทธิของนายพลสุขในขณะนั้น นอกจากจะเป็นการต่ออายุสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ยังเป็นการตกลงขยายระยะเวลาการเกษียณอายุสำหรับรายนายพลสุขต่อไปด้วย **มิใช่เป็นการสละสิทธิการเกษียณอายุตามที่โจทก์อ้าง** เพราะมิฉะนั้นนายพลสุขก็คงจะไม่ยอมต่ออายุสัญญาจ้างอีก การที่นายพลสุขขอใช้สิทธิเกษียณอายุและโจทก์อนุญาติให้สิ้นสุดการจ้างเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2544 จึงถือว่านายพลสุขได้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของโจทก์เนื่องจากการเกษียณอายุ มิใช่เป็นการลาออกจากงาน

บทสรุปสังเขป การเกษียณอายุเป็นการกำหนดคุณสมบัติและเหตุที่ต้องพ้นจากการเป็นลูกจ้างเพราะขาดคุณสมบัติ ซึ่งแต่ละนายจ้างจะกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ถือเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล การกำหนดไว้เช่นนี้มีได้หมายความว่าเมื่อลูกจ้างผู้ใดขาดคุณสมบัติแล้วการจ้างเป็นอันระงับสิ้นไปในตัวทันที ดังนั้นแม้ลูกจ้างจะมีอายุครบกำหนดตามที่เกษียณ แต่นายจ้างไม่ได้ดำเนินการให้ลูกจ้างพ้นจากการเป็นลูกจ้าง การจ้างจึงยังไม่ระงับและยังถือเป็นการขยายหรือต่ออายุการเกษียณออกไปอีกสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างมีอยู่เช่นใดก็ยังคงอยู่เช่นนั้นและมีมิใช่เป็นการสละสิทธิการเกษียณ ดังนั้นหากต่อมาลูกจ้างขอใช้สิทธิเกษียณอายุและนายจ้างอนุญาติ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง **TPA**

