

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาฎีกาที่ 8320/2568 : (เข้าทำงานหลังอายุ 60 ปี ไม่สามารถแสดงเจตนาขอเกษียณอายุ ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 118/1 วรรคสองได้)

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ 51/2564 ลงวันที่ 9 เมษายน 2564 ของจำเลยที่ 1 ให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชย 72,000 บาท ค่าจ้างที่หักไว้ 8,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 72,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

ศาลแรงงานภาค 1 พิพากษาว่า ให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ 51/2564 ลงวันที่ 9 เมษายน 2564 ของจำเลยที่ 1 และให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชย 72,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 21 มีนาคม 2564 เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยกเลยทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องเสียทั้งหมด

โจทก์ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 1 พังข้อเท็จจริงและข้อเท็จจริงยุติในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานภาค 1 โดยคู่ความไม่ได้โต้เถียงกันได้ว่า จำเลยที่ 2 มีข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการทำงานกำหนดเรื่องการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ว่า จำเลยจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างเกษียณอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยจำเลยจะให้ลูกจ้างผู้นั้นพ้นจากการเป็นลูกจ้างนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมของปีถัดไป โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2561 ขณะที่มีอายุ 61 ปี ตำแหน่งพนักงานขับรถ ได้รับค่าจ้างวันละ 400 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 15 และวันสิ้นเดือน เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564 โจทก์มีหนังสือถึงจำเลยที่ 2 ขอเกษียณอายุในเดือนกุมภาพันธ์ 2564 อ้างว่าโจทก์มีอายุ 64 ปี 2 เดือนแล้ว โจทก์ทำงานจนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564 ต่อมาวันที่ 11 มีนาคม 2564 โจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 ในฐานะพนักงานตรวจแรงงานว่า จำเลยที่ 2 ไม่จ่ายค่าชดเชยเนื่องจากเกษียณอายุ จำเลยที่ 1 สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเนื่องจากเกษียณอายุ เพราะโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยที่ 2 ขณะที่อายุ 61 ปี จึงไม่อยู่ภายใต้การบังคับใช้ตามมาตรา 118/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การที่โจทก์ทำหนังสือถึงจำเลยที่ 2 เพื่อขอเกษียณอายุการทำงานด้วยเหตุมีอายุ 64 ปี 2 เดือน ตามมาตรา 118/1 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของโจทก์ ไม่ใช่การเลิกจ้าง โจทก์ได้รับค่าจ้างที่ถูกหักไว้คืนจากจำเลยที่ 2 แล้ว

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งมงคล (rungnikorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาฎีกาที่ 8320/2568 : (เข้าทำงานหลังอายุ 60 ปี ไม่สามารถแสดงเจตนาขอเกษียณอายุ ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 118/1 วรรคสองได้) (ต่อ)

คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ว่า กรณีมีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ 51/2564 ลงวันที่ 9 เมษายน 2564 ของจำเลยที่ 1 หรือไม่ และจำเลยที่ 2 ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์หรือไม่ ศาลฎีกาโดยมติที่ประชุมแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 **มาตรา 118/1** วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง" และวรรคสอง บัญญัติว่า **“ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง”** ทั้งนี้ มาตรา 118/1 วรรคสอง เป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างที่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกันมาจนครบอายุ 60 ปีขึ้นไปซึ่งล่วงพ้นวัยแรงงานแล้ว แต่ยังคงต้องทำงานอยู่ต่อไปโดยไม่อาจเกษียณอายุได้ เนื่องจากนายจ้างมิได้กำหนดหรือมิได้ตกลงกับลูกจ้างเรื่องการเกษียณอายุกันไว้ หรือนายจ้างได้กำหนดหรือตกลงกับลูกจ้างเรื่องการเกษียณอายุกันไว้แต่เกินกว่า 60 ปี โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างเพื่อให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยแม้จะมีใช้กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก็ตาม เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่า จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างกำหนดเรื่องการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ที่อายุ 60 ปี โดยโจทก์เป็นลูกจ้างที่เพิ่งเข้าทำงานให้แก่จำเลยที่ 2 เมื่ออายุ 61 ปี หลังจากพ้นวัยแรงงานไปแล้ว มิใช่ลูกจ้างที่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกันมาจนอายุครบ 60 ปีขึ้นไป และยังมีได้ออกจากงาน โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างที่กฎหมายประสงค์ให้ความคุ้มครองที่จะมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุและได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างได้ จำเลยที่ 2 จึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการแสดงเจตนาเกษียณอายุแก่โจทก์ และการที่โจทก์แสดงเจตนาเกษียณอายุต่อจำเลยที่ 2 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564 โดยไม่ได้มาทำงานตั้งแต่สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ 2564 เป็นต้นไปนั้น ถือเป็นกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงจากความประสงค์ของโจทก์เอง มิใช่จากการเลิกจ้าง จำเลยที่ 2 จึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้างเช่นกัน คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ 51/2564 ลงวันที่ 9 เมษายน 2564 ของจำเลยที่ 1 ชอบแล้ว ไม่มีเหตุเพิกถอน ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล ฎีกาของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งมงคล (rungnikorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM