

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5102/2550

นางมลวรรณ บุญญโกโงทท์ บริษัทไทยเซ็นทรัลเคมี จำกัด (มหาชน) กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

ย่อ / หลักกฎหมาย

จำเลยที่ 1 แก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับปี 2517 เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับปี 2528 แล้ว หลังจากนั้นจำเลยที่ 1 ก็ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอีก 3 ครั้ง ซึ่งการแก้ไขเปลี่ยนแปลงนับแต่ฉบับปี 2528 เป็นต้นมาได้มีการกำหนดเรื่องการเกษียณอายุที่ 55 ปี บริบูรณ์ไว้ทุกฉบับและปรากฏว่า โจทก์ได้ลงลายมือชื่อยินยอมปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและเงื่อนไขเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไว้ตั้งแต่ปี 2535 และนับแต่ปี 2533 เป็นต้นมาก็ได้มีพนักงานของจำเลยที่ 1 เกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเมื่ออายุ 55 ปี ซึ่งโจทก์รับทราบมาโดยตลอดโดยไม่ได้โต้แย้งใด ๆ จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างของจำเลยรวมทั้งโจทก์ตกลงยินยอมปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนของการเกษียณอายุเมื่อ 55 ปีบริบูรณ์ ดังนั้นการที่จำเลยที่ 1 กำหนดเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจากฉบับปี 2517 เป็นฉบับปี 2528 โดยเปลี่ยนแปลงและเพิ่มการเกษียณอายุเมื่ออายุ 55 ปีบริบูรณ์ และฉบับต่อมาซึ่งกำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงมีผลผูกพันโจทก์ การเลิกจ้างโจทก์เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองรับโจทก์กลับเข้าทำงานกับจำเลยที่ 1 จนกว่าจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หากไม่รับกลับเข้าทำงานให้จำเลยชดใช้เงินซึ่งเกิดจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำนวน 2,573,930 บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองให้การ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์สมัครเข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2516 และพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2547 เพราะเหตุเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 55 ปี ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ระหว่างที่โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ 1 ตั้งแต่ปี 2516 จนถึงวันที่ 1 มกราคม 2528 จำเลยที่ 1 ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องการพ้นสภาพพนักงานเนื่องจากการเกษียณอายุไว้ ต่อมาได้มีการกำหนดเหตุแห่งการพ้นสภาพของลูกจ้างเนื่องจากการเกษียณอายุไว้ ถือว่าเป็นการแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยมีเหตุผล การเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุเกษียณอายุ ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "โจทก์อุทธรณ์ว่า เดิมจำเลยที่ 1 มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับลงวันที่ 1 ธันวาคม 2517 โดยกำหนดการพ้นสภาพเนื่องจากเกษียณอายุไว้ แต่มิได้กำหนดอายุไว้เท่าใดย่อมหมายถึงมีอายุครบ 60 ปี เมื่อจำเลยที่ 1 แก้ไขข้อบังคับดังกล่าวเมื่อปี 2528 กำหนดให้เกษียณอายุเมื่อมีอายุ 55 ปี จึงเป็นการแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่มีผลผูกพันโจทก์นั้น เห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาปรากฏว่าเมื่อจำเลยที่ 1 แก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับปี 2517 เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับปี 2528 แล้ว หลังจากนั้นจำเลยที่ 1 ก็ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมาอีก 3 ครั้ง ซึ่งการแก้ไขเปลี่ยนแปลงนับแต่ฉบับปี

2528 เป็นต้นมาได้มีการกำหนดเรื่องการเกษียณอายุที่ 55 ปีบริบูรณ์ไว้ทุกฉบับและปรากฏว่า โจทก์ได้ลงลายมือชื่อยินยอมปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและเงื่อนไขเกี่ยวกับ สัญญาจ้างจ้างแรงงานไว้ตั้งแต่ปี 2535 และปรากฏว่านับแต่ปี 2533 เป็นต้นมาก็ได้มีพนักงานของ จำเลยที่ 1 เกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเมื่ออายุ 55 ปี ซึ่งโจทก์รับทราบ มาโดยตลอดโดยไม่ได้โต้แย้งใดๆ จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างของจำเลยรวมทั้งโจทก์ตกลงยินยอม ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนของการเกษียณอายุเมื่อ 55 ปีบริบูรณ์ ดังนั้น การที่ จำเลยที่ 1 กำหนดเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจากฉบับปี 2517 เป็นฉบับปี 2528 โดยเปลี่ยนแปลงและเพิ่มการเกษียณอายุเมื่ออายุ 55 ปีบริบูรณ์ และฉบับต่อมาซึ่งกำหนดไว้ เช่นเดียวกันจึงมีผลผูกพันโจทก์ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าการเลิกจ้างโจทก์เป็นไปตาม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์นั้น ศาลฎีกา เห็นชอบด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น" พิพากษายืน

องค์คณะ

รัตน์ กองแก้ว · พิชิต คำแฝง · วิเทพ พัชรธิญโญพงศ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/5102/2550>