

การพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ

ณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส*

1. บทนำ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายสังคมและเป็นกฎหมายมหาชนที่มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพของสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป เมื่อกฎหมายที่เคยประกาศใช้แล้วในบางเรื่องอาจล้าสมัยหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ ไม่เหมาะสมกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจโดยรวมที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไปซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นับแต่ประกาศใช้บังคับแล้วก็ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติดังกล่าวนับถึงปัจจุบันรวม 6 ครั้ง กล่าวคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560 และล่าสุดมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายโดยตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ออกมาบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2560 เป็นต้นไป ซึ่งการแก้ไขครั้งนี้ได้มีการบัญญัติเพิ่มความคุ้มครองเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าวและเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการเกษียณอายุ รวมทั้งการแก้ไขเกี่ยวกับการเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ ในบทความนี้ ผู้เขียนจะได้สะท้อนให้เห็นว่าการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานครั้งล่าสุดจะมีส่วนในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุอย่างไร

2. หลักกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2560

มาตรา 87 ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น โดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตมวลรวมของประเทศและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

*ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนากฎหมาย กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

กำหนดในวรรคสองเพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใดในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

มาตรา 118/1 การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง

3. การส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มอำนาจคณะกรรมการค่าจ้างให้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้กับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เนื่องจากลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางกิจการอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างหรือกิจการทั่วไป ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และระบบการจ้างงานของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยทั่วไป ยังขาดความยืดหยุ่นและไม่ส่งเสริมให้มีการจ้างงานในลูกจ้างบางกลุ่ม บางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา ที่ประสงค์จะทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน ขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุมีข้อจำกัดด้านสุขภาพอนามัย ส่วนคนพิการมีข้อจำกัดด้านสรีระร่างกาย เป็นต้น กลุ่มคนประเภทดังกล่าวรวมทั้งผู้ประกอบการบางประเภทมีความประสงค์จะจ้างงานกันแบบไม่เต็มเวลา (Part Time) แต่มีอาจปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายได้เนื่องจากข้อกฎหมายไม่เปิดช่องให้ทำเช่นนั้นได้ กล่าวคือ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งใช้บังคับแก่นายจ้างทุกประเภทกิจการได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันเท่านั้น มิได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง คงมีเพียงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2555 ที่ระบุว่าเป็นข้อเสนอแนะให้แก่ผู้ประกอบการได้ใช้ปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งได้ระบุอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงๆ ละ 40 บาท นั้น ประกาศดังกล่าวเป็นเพียงข้อเสนอแนะนายจ้างในการจ้างงานเท่านั้น มิได้มีสถานะเป็นกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงแต่อย่างใด นายจ้างจึงต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานเมื่อนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม การที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละ 8 ชั่วโมงสำหรับงานทั่วไปหรือ 7 ชั่วโมงสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ลูกจ้างทุกประเภทก็ต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในหนึ่งวันจะคำนวณโดยเฉลี่ยจ่ายเป็นรายชั่วโมงไม่ได้ เพราะจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศ

คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8681/2548 ซึ่งได้วินิจฉัยว่า แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเพียงวันละ 5 ชั่วโมง ลูกจ้างก็ต้องได้ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ใน 1 วัน ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดจะคำนวณจ่ายโดยเฉลี่ยมิได้

เมื่อพิจารณาการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 เกี่ยวกับการเพิ่มความคุ้มครองในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เป็นรายชั่วโมง เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้การส่งเสริมการจ้างงานและ คุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว เห็นได้ว่าสอดคล้องกับนโยบายของ รัฐบาลที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากสถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทย พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มาตั้งแต่ปี 2548 ประชากรรวม ของประเทศจำนวน 65.7 ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ 11.35 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 16.8 (ข้อมูลจาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ) และในอนาคตคาดว่าในปี 2564 ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่าง สมบูรณ์ (Aging Society) แต่ประเด็นปัญหาในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง (Part Time) สำหรับ ลูกจ้างกลุ่มผู้สูงอายุ คณะกรรมการค่าจ้างต้องกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ผู้สูงอายุสามารถครองชีพ อยู่ได้ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมทั้งลดปัญหาการขาดแคลน แรงงาน

ในส่วนของการกำหนดค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุ ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้าง รายชั่วโมงสำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ ควรมีหลักการสำคัญที่จะนำมาพิจารณา ได้แก่

(1) อายุ กล่าวคือ ใช้สำหรับการจ้างลูกจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ 2546 แม้ในความเป็นจริงจะมีนายจ้างบางสถาน ประกอบกิจการอาจกำหนดหรือตกลงให้ลูกจ้างเกษียณอายุต่ำกว่า 60 ปี เช่น กำหนดเกษียณอายุไว้ 55 ปี ก็ตาม แต่ก็ไม่ควรกำหนดอายุลูกจ้างผู้สูงอายุต่ำกว่า 60 ปี เพราะลูกจ้างกลุ่มนี้มีศักยภาพที่จะ ทำงานได้ หากได้ทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย เช่น งานบริการ งานในสำนักงาน และการ กำหนดไว้ไม่ต่ำกว่า 60 ปี จะเป็นการจูงใจให้นายจ้างกำหนดเกษียณอายุลูกจ้างไว้ที่อายุ 60 ปีด้วย

(2) ประเภทงาน กล่าวคือ งานด้านบริการและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ ซึ่งเป็นงานเบา เหมาะสมกับสภาพร่างกายของ ผู้สูงอายุ และไม่ควรกำหนดให้งานที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสามารถจ้างแรงงานผู้สูงอายุได้เพราะอาจ เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างผู้สูงอายุ ประกอบกับการทำงานใน ภาคอุตสาหกรรมจะมีกลุ่มแรงงานที่อายุไม่ยังไม่เกิน 60 ปีทำงานแทนกลุ่มลูกจ้างกลุ่มนี้อยู่แล้ว

(3) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง กล่าวคือ การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงควรใช้อัตรา เดียวกันทั่วประเทศ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคสำหรับลูกจ้างกลุ่มนี้ และจำนวนค่าจ้างต่อชั่วโมงควร จะสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำรายวันซึ่งเฉลี่ยต่อชั่วโมงร้อยละ 20 โดยใช้อัตราค่าจ้างรายวันสูงสุดตาม ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำรายวันเฉลี่ยต่อ 8 ชั่วโมงได้ 45 บาทต่อชั่วโมง ควรบวกเพิ่มไปอีกร้อยละ 20 เพื่อชดเชยจำนวนชั่วโมงที่ลดลงน้อยกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และเงินค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจะนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ แต่ถ้าจะกำหนดค่าจ้าง รายชั่วโมงที่สูงมากก็จะเป็นการสร้างภาระแก่นายจ้างและไม่ส่งเสริมการจ้างแรงงานกลุ่มนี้ซึ่งจะไม่

ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่จะมีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยนายจ้างจะไปจ้างลูกจ้างกลุ่มอื่น และจ้างเป็นลูกจ้างรายวัน หรือรายเดือนมากกว่าจ้างเป็นรายชั่วโมง

(4) การดูแลคุ้มครองสิทธิประโยชน์ กล่าวคือ ลูกจ้างผู้สูงอายุจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ค่าจ้างในวันหยุดและวันลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย เป็นต้น เนื่องจากเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ลูกจ้างทุกคนควรจะได้รับ อย่างไรก็ตาม สภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิใช่ว่าจะเป็นสภาพการจ้างที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำทั้งหมด เช่น ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เป็นต้น ไม่ถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากจะมีการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มคนพิเศษ เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุ น่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายยกเว้นไม่ให้นายจ้างค่าชดเชยลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวหากมีการเลิกจ้าง

ในส่วนของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับลูกจ้างกลุ่มอื่น เช่น กลุ่มนักเรียน นักศึกษา คนพิการ หากจะมีการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้างสำหรับลูกจ้างกลุ่มนี้ โดยหลักการก็ต้องยึดหลักการเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง และจะต้องส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานกลุ่มนี้ด้วยเช่นกัน และก่อนจะมีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงจะต้องให้แรงงานกลุ่มนี้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การศึกษา ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง การรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง นักวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะออกประกาศกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงใช้บังคับเป็นกฎหมายต่อไป

4. การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือเป็นการเลิกจ้าง ตามมาตรา 118/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 เป็นการนำหลักการในคำพิพากษา ของศาลฎีกาที่เคยตัดสินไว้ในหลายคดีที่ให้ถือว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้าง เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2137/2544 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4732/2557 และ คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 9978/2557 เป็นต้น การแก้ไขเพิ่มเติมก็เพื่อให้เกิดความชัดเจนและให้การใช้กฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ประกอบกับบางสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างบางรายโดยเฉพาะสถาน ประกอบกิจการขนาดเล็กก็มิได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นต้องทำงานไปจนสภาพร่างกายไม่สามารถทำงานต่อไปได้ต้องลาออกเองและทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ในขณะที่สถานประกอบกิจการที่มีการกำหนดเกษียณอายุไว้จะได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุ การกำหนดอายุการเกษียณไว้ในกฎหมายนอกจากจะทำให้ลูกจ้างเกิดความสับสนในการใช้กฎหมาย สามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น ยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้างทุกคนทุกประเภทกิจการ

ก่อนมีการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องการเกษียณอายุของลูกจ้างดังกล่าว ศาลแรงงานเคยตัดสินไว้ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1517/2557 ซึ่งได้วินิจฉัยไว้สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายที่มีการแก้ไข โดยคำพิพากษาศาลฎีกานี้ สรุปความได้ว่า คดีนี้โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ จำเลยมีระเบียบข้อบังคับให้พนักงานพ้นสภาพการเป็นพนักงาน โดยการเกษียณอายุเมื่อพนักงานมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยได้รับค่าชดเชย ต่อมาโจทก์อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว จำเลยยังคงให้โจทก์ทำงานต่อไปโดยจ่ายค่าจ้างปกติเรื่อยมาจนกระทั่งถึงวันที่

3 มีนาคม 2550 โจทก์ได้ขอเกษียณอายุเพราะต้องการพักผ่อนและเคลียร์งานให้จำเลยถึงวันที่ 15 เมษายน 2550 แล้ว แต่จำเลยไม่จ่ายค่าชดเชยให้ โจทก์จึงฟ้องขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีนับแต่วันฟ้อง จำเลยให้การว่าโจทก์ยื่นใบลาออกเอง โจทก์มีอายุไม่ครบ 60 ปี ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี นับตั้งแต่วันที่ 3 สิงหาคม 2548 (วันที่โจทก์มีอายุครบ 60 ปี) จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า โจทก์เกิดวันที่ 4 สิงหาคม 2498 ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่เดือนมกราคม 2526 ครบอายุ 60 ปี วันที่ 3 สิงหาคม 2548 ตามข้อบังคับของจำเลยระบุโดยชัดเจนว่าพนักงานเกษียณอายุ 60 ปี โดยได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย สิทธิในการได้รับค่าชดเชยของโจทก์จึงเกิดขึ้นตั้งแต่โจทก์มีอายุครบ 60 ปี โดยไม่คำนึงว่าหลังจากนั้นจำเลยจะยังคงจ้างโจทก์ต่อไปหรือเลิกจ้าง สิทธิดังกล่าวเกิดขึ้นจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ให้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยแม้จำเลยจะมีได้เลิกจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ก็ตาม เนื่องจากหากยอมให้จำเลยหยิบยกเรื่องการเลิกจ้างหลังจากพนักงานทำงานจนครบ 60 ปี ขึ้นเป็นข้ออ้างได้ ย่อมจะเป็นช่องทางให้เกิดการหลบเลี่ยงการจ่ายเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุเมื่อพนักงานอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยทำที่ว่าคงจ้างต่อไปจนพนักงานทำงานไม่ไหวลาออกไปเองเช่นกรณีของโจทก์

จากคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว เห็นได้ว่า ศาลได้วินิจฉัยคดีสอดคล้องกับหลักการของกฎหมายใหม่นี้ กล่าวคือตามมาตรา 118/1 ได้กำหนดหลักการไว้ว่า กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงเรื่องเกษียณอายุไว้หรือกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายกำหนดเรื่องเกษียณอายุไว้ เมื่อลูกจ้างทำงานจนถึงกำหนดเกษียณตามที่ตกลงหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้แล้วโดยชัดแจ้งแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในวันที่ครบเกษียณอายุดังกล่าว สิทธิของลูกจ้างในการได้รับค่าชดเชยย่อมเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ลูกจ้างมีอายุครบเกษียณตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยไม่คำนึงว่าหลังจากนั้นนายจ้างจะยังคงจ้างลูกจ้างต่อไป และในกรณีที่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อไปในตำแหน่งหน้าที่เดิมหลังครบเกษียณอายุ 60 ปีแล้ว โดยนายจ้างมิได้เลิกจ้างและจ่ายค่าชดเชย สิทธิขอเกษียณอายุย่อมตกเป็นสิทธิของฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา 118/1 วรรคสอง โดยลูกจ้างจะขอเกษียณอายุเมื่อใดก็ได้ ถ้าลูกจ้างขอเกษียณแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย หากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้กับลูกจ้างร้อยละ 15 ต่อปี

การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดตามมาตรา 118/1 วรรคหนึ่งนั้น จะกำหนดไว้ในสัญญาจ้างหรือในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ กรณีที่นายจ้างกำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง และหากนายจ้างไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ให้ถือว่าข้อบังคับดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีผลผูกพัน นายจ้าง ลูกจ้าง ให้ถือการเกษียณอายุตามข้อบังคับนั้น โดยนายจ้างอาจกำหนดการเกษียณอายุลูกจ้างตามปีปฏิทินหรือปีงบประมาณของนายจ้างก็ได้ เนื่องจากการกำหนดการเกษียณอายุดังกล่าวไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2137/2544) กรณีเช่นนี้ถือว่านายจ้างได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ตามมาตรา 118/1 แล้ว แม้ลูกจ้างจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ก่อนถึงวันสิ้นปีปฏิทินหรือปีงบประมาณที่กำหนดไว้ ลูกจ้างก็ไม่อาจใช้สิทธิเกษียณอายุตามมาตรา 118/1 วรรคสองได้ เพราะมิใช่กรณี

ที่นายจ้างมิได้กำหนดการเกษียณอายุหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า 60 ปี ส่วนการเกษียณอายุจะกำหนดไว้ที่อายุเท่าใด ควรพิจารณาจากองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ประเภทกิจการ ประเภทของงาน หรือความเชี่ยวชาญ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะไปกำหนดเกษียณอายุให้แตกต่างกันระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงไม่ได้เพราะขัดต่อมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6011-6017/2545 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 865/2548 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1486/2549) แต่สามารถกำหนดตามลักษณะงาน สภาพการทำงานหรือตำแหน่งของงานที่แตกต่างกันได้ เช่น ลูกจ้างทำงานในฝ่ายผลิตเกษียณอายุ 55 ปี และลูกจ้างทำงานในส่วนสำนักงานเกษียณอายุ 60 ปี เป็นต้น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1486/2549) ในทางปฏิบัติ นายจ้างส่วนใหญ่จะกำหนดไว้ระหว่างอายุ 55 – 60 ปี และเมื่อมีการเกษียณอายุและจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงจ้างงานใหม่โดยไม่จำเป็นต้องใช้สภาพการจ้างเดิมก็ได้ เช่น ตกลงค่าจ้างสวัสดิการใหม่ ให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่

กรณีที่นายจ้างลูกจ้างไม่มีการกำหนดการเกษียณอายุ หรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกิน 60 ปี จะก่อให้เกิดผลตามกฎหมายในมาตรา 118/1 วรรคสอง กล่าวคือ ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยอาจใช้สิทธิเมื่อครบ 60 ปีหรือเกิน 60 ปี ก็ได้แล้วแต่ลูกจ้างจะใช้สิทธิ เหตุที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีขึ้นไป เนื่องจากส่วนใหญ่ นายจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างเกษียณที่อายุ 60 ปี และอ้างอิงจากกฎหมายว่าด้วยบำนาญ บำนาญข้าราชการ ประกอบกับ สังคมส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่มีอายุ 60 ปี ควรจะหยุดทำงานเพื่อมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และปัญหาสุขภาพที่มาพร้อมอายุที่เพิ่มขึ้น รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเทียบกับวัยแรงงานซึ่งมีทักษะการทำงานที่ดีกว่า การให้สิทธิลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี หรือเกิน 60 ปี เป็นการให้สิทธิลูกจ้าง เป็นผู้พิจารณาเองโดยลูกจ้างต้องแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ 30 วัน นับแต่วันแสดงเจตนา มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการบอกกล่าวให้กับนายจ้างทราบล่วงหน้า นายจ้างได้วางแผนงานด้านการบริหารบุคคล และให้ลูกจ้างเตรียมส่งมอบงาน ทรัพย์สินแก่นายจ้างเช่นเดียวกับการเลิกสัญญา ในกรณีสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ ในการแสดงเจตนาลูกจ้างอาจแสดงเจตนาให้นายจ้างทราบด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ และภายหลังลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุแล้ว นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ยังไม่สิ้นสุดจนกว่าจะครบ 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนา ดังนั้น ลูกจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องทำงานตามสัญญาจ้าง และปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง ของนายจ้าง หากลูกจ้างไม่มาทำงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง อาจถูกนายจ้างลงโทษหรือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ขณะเดียวกันเมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุแล้ว นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนกว่าจะครบ 30 วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุ อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างสละซึ่งเงื่อนไขเวลาที่เป็นประโยชน์แก่ตนจะให้ลูกจ้างเกษียณอายุทันทีหรือก่อนครบ 30 วัน โดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างก็ได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายอย่างน้อยเท่ากับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหากทำงานต่อไปครบ 30 วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามผลของกฎหมาย

ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุ อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างสละซึ่งเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์แก่ตน จะให้ลูกจ้างเกษียณอายุทันทีหรือก่อนครบ 30 วัน โดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างก็ได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายอย่างน้อยเท่ากับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหากทำงานต่อไปครบ 30 วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามผลของกฎหมาย

ในกรณีที่ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างตามมาตรา 118/1 วรรคสอง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 ให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุ กรณีที่นายจ้างกำหนดหรือตกลงจ่ายอัตราค่าชดเชยไว้สูงกว่าค่าชดเชยตามมาตรา 118 ซึ่งเป็นคุณและผลดีแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายกำหนด ย่อมใช้บังคับได้และมีผลผูกพันนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ตามอัตราที่นายจ้างกำหนดหรือตกลงไว้ เมื่อนายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุครบ 60 ปีแล้ว หากนายจ้าง ลูกจ้าง ทำสัญญาจ้างงานกันใหม่ ต่อมาลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไป ลูกจ้างจะใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุกับนายจ้างอีกไม่ได้ เนื่องจากลูกจ้างได้ใช้สิทธิดังกล่าวกับนายจ้างไปแล้ว การใช้สิทธิเกษียณอายุของลูกจ้างตามมาตรา 118/1 ลูกจ้างจึงใช้สิทธิได้เพียงครั้งเดียว ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างอีกต่อไป ภายหลังจากใช้สิทธิเกษียณอายุไปแล้ว จึงมิใช่เป็นการแสดงเจตนาเกษียณอายุอันจะถือเป็นการเลิกจ้าง หากแต่เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของลูกจ้างหรือการขอลาออกจากงานของลูกจ้างเอง

6. สรุป

การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 เกี่ยวกับการให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น ผู้สูงอายุ นักเรียน นักศึกษา และคนพิการ เป็นต้น และการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนับว่ามีส่วนส่งเสริมกันและกัน กล่าวคือ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง จะช่วยตอบสนองต่อการจ้างและใช้แรงงานที่หลากหลายเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะแรงงานผู้สูงอายุ ขณะที่การกำหนดการเกษียณอายุในกฎหมาย นอกจากจะเป็นการนำแนวคำพิพากษาของศาลที่ใช้มาเป็นเวลานานมาบัญญัติไว้ในกฎหมายเพื่อความชัดเจนในเรื่องการเกษียณอายุสำหรับลูกจ้างในภาคเอกชน ยังเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานมานานให้มีสิทธิขอเกษียณอายุโดยได้รับค่าชดเชย และหากลูกจ้างเกษียณอายุแล้ว หากประสงค์จะทำงานต่อไปอีก การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุก็เป็นสร้างทางเลือกให้ลูกจ้างผู้สูงอายุมีโอกาสดำเนินการทำงาน (นอกจากจะทำงานเป็นลูกจ้างรายวันหรือรายเดือน) ซึ่งเหมาะสมกับสภาพร่างกายโดยได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่มีประชากรสูงอายุมากขึ้น และสอดคล้องนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างเข้ามามีส่วนในการดูแลผู้สูงอายุ (Care Giver) อีกทางหนึ่งด้วย

บรรณานุกรม

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (๒๕๕๑). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๑๓).

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (๒๕๔๒). “รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๐.” กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (๒๕๔๕). “ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๓”. กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

กระทรวงแรงงาน. นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

พลตำรวจเอก อุดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แถลงเมื่อวันที่ ๒๘

กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน.

ธีระ หงส์เจริญ. (๒๕๒๔). ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (๒๕๕๒). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

(พิมพ์ครั้งที่ ๖). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.

ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (๒๕๒๔). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและการพัฒนาผู้สูงอายุไทยและคณะ. แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะห้า (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) เอกสารอัดสำเนา.

วิจิตรา (ฟุ้งลดดา) วิเชียรชม. (๒๕๔๓). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน : พื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๒๐). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.