

เกษียณอายุ

คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๖๒๕/๒๕๔๗

ประกาศองค์การการค้าของคุรุสภา ที่ ๒๒/๒๕๔๔-๔๕ เรื่อง โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ข้อ ๓.๒ ระบุว่า “อายุเกินกว่า ๕๕ ปี ถึง ๕๖ ปีบริบูรณ์ ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ๒๖ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย” ข้อ ๓.๓ “อายุเกินกว่า ๕๖ ปี ถึง ๕๗ ปีบริบูรณ์ ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ๒๒ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย” และข้อ ๙ “ให้ยื่นแบบแสดงความจำนองโดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปถึงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๕ แลให้ระบุว่าต้องการลาออกตามโครงการเกษียณอายุการทำงานในวันใดระหว่างวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕” จากข้อความประกาศข้างต้น เป็นการที่องค์การการค้าคุรุสภายินยอมให้เจ้าหน้าที่กำหนดวันที่ประสงค์จะลาออกได้เอง เพียงแต่ต้องเป็นวันใดวันหนึ่งในระหว่างวันที่ ๑ ถึงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ เท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากการคำนวณอายุตัว จะคิดจนถึงวันสุดท้ายที่ติดต่อกับวันที่ลาออก และอาจมีผลไปถึงจำนวนเงินตอบแทนพิเศษที่จะได้รับ แม้ในข้อ ๙ ของประกาศจะระบุว่า “การอนุมัติให้ลาออกและอนุมัติการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษตามโครงการนี้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการองค์การการค้าคุรุสภา เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือไม่เป็นรายๆ ไป” ก็เป็นเพียงข้อกำหนดของผู้อำนวยการที่จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่คนใดลาออกหรือไม่ก็ได้เท่านั้น มิได้มีความหมายว่ามีอำนาจที่จะกำหนดวันที่ลาออกให้ด้วยเพราะข้อ ๙ ได้ยินยอมให้เจ้าหน้าที่ที่ขอลาออกสามารถกำหนดวันที่จะลาออกได้เองแล้ว

ตามหนังสือขอลาออกจากหน้าที่การงานก่อนเกษียณอายุของโจทก์ ระบุว่า โจทก์เกิดวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๔๘๙ และขอลาออกตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เป็นที่เห็นได้ว่าโจทก์จะมีอายุครบ ๕๖ ปีบริบูรณ์ในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ การที่โจทก์ขอลาออกในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ จะทำให้โจทก์ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ๒๖ เท่า ดังนั้น การที่รักษาการผู้อำนวยการองค์การการค้าของคุรุสภา จำเลยที่ ๒ ประชุมแล้วพิจารณาอนุญาตให้โจทก์ลาออกตั้งแต่วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป จึงขัดต่อความประสงค์ของโจทก์และไม่สอดคล้องกับประกาศองค์การการค้าของคุรุสภา ที่ ๒๒/๒๕๔๔-๔๕ ดังกล่าว เป็นเหตุให้โจทก์เสียสิทธิ ได้รับเงินตอบแทนพิเศษเพียง ๒๒ เท่าของเงินเดือน คำสั่งของจำเลยที่ ๒ ที่ให้โจทก์ลาออกจากหน้าที่การงานตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ตั้งแต่วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๔๕ จึงไม่ชอบ โจทก์มีสิทธิลาออกตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ตามที่ขอ และมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ๒๖ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย จำเลยต้องร่วมกันชำระเงินตอบแทนพิเศษที่ขาดอีก ๔ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายแก่โจทก์

คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๑๑๙/๒๕๔๗

ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย กำหนดให้พนักงานระดับทั่วไปเกษียณอายุเมื่อครบ ๕๐ ปี แต่เมื่อโจทก์มีอายุครบ ๕๐ ปี จำเลยไม่ได้จัดให้โจทก์เกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับแต่ยังคงให้โจทก์ทำงานต่อไป ถือว่าเป็นการเอื้อประโยชน์และเป็นคุณแก่

โจทก์อย่างยิงแล้ว ต่อมาภายหลังจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์เพราะเกษียณอายุ ตามข้อบังคับดังกล่าว ถือว่าเป็นข้ออ้างที่เป็นเหตุอันสมควร ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๕๘/๒๕๔๕

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์เกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย โดยมีได้มีการกลั่นแกล้งโจทก์ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

คำพิพากษากฎีกาที่ ๖๐๐๐/๒๕๔๕

ตามบันทึกข้อตกลงระหว่างจำเลยกับตัวแทนลูกจ้างของจำเลยซึ่งกรมแรงงานได้รับจดทะเบียนระบุไว้ว่า นับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป จะเริ่มใช้แผนการบำเหน็จพนักงานเรียกว่า "แผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของพนักงาน เค.แอล.เอ็ม. ในประเทศไทย" โดยมีข้อตกลงและข้อบังคับต่าง ๆ ตามใบต่อท้ายข้อตกลง และมีข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของพนักงาน เค.แอล.เอ็ม. ในประเทศไทย เป็นบันทึกต่อท้ายข้อตกลงซึ่งมีใจความสำคัญว่า เมื่อการจ้างสิ้นสุดลงจำเลยจะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนปีของการเป็นลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยดังกล่าวได้มีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๐ เป็นต้นมา แต่ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยปี พ.ศ. ๒๕๓๘ และในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดไว้ในภาคผนวก ๓ เรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน โดยมีสาระสำคัญว่าเมื่อการว่าจ้างโดย เค.แอล.เอ็ม. สิ้นสุดลงโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์จากจำเลยเพิ่มตามอัตราที่ระบุไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนปีของการทำงานจนกระทั่งถึงวันที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง แม้จะใช้ถ้อยคำว่า "ข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ" ส่วนตามบันทึกข้อตกลงระหว่างจำเลยกับตัวแทนลูกจ้างของจำเลยซึ่งกรมแรงงานได้รับจดทะเบียนไว้จะใช้ถ้อยคำว่า "ข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน" ซึ่งแตกต่างกันก็ตาม แต่สาระสำคัญของข้อบังคับเป็นอย่างเดียวกันคือ จำเลยจะจ่ายเงินพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่สิ้นสุดสัญญาจ้างโดยไม่มีความผิดคำนวณตามระยะเวลาการทำงานทั้งได้กำหนดไว้ในภาคผนวก ๓ เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ตามบันทึกการเจรจาข้อเรียกร้องระหว่างสหภาพแรงงานลูกจ้างเค.แอล.เอ็ม. ในประเทศไทยกับจำเลย ซึ่งบันทึกไว้เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๘ก็มีความว่า จำเลยจะโอนเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างไปเข้าเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีคำชี้แจงว่าสืบเนื่องมาจากเดิมที่จำเลยได้ใช้ภาคผนวก ๓ ตามสภาพการจ้างเป็นแผนการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างทุกคนในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลประโยชน์เพิ่มเมื่อลูกจ้างออกจากงาน เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยลูกจ้างไม่มีความผิดต่อมาได้ประกาศใช้ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ นายจ้างจึงตกลงยกเลิกภาคผนวก ๓ และให้ยกเลิกผลประโยชน์เพิ่มและให้โอนเงินตาม

สิทธิของลูกจ้างไปเข้าระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทน จึงเห็นชัดเจนว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุกับข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานของจำเลยเป็นเรื่องเดียวกัน จำนวนเงินหรือผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อคำนวณตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วเป็นจำนวนเดียวกัน เมื่อจำเลยและสหภาพแรงงานลูกจ้างได้ตกลงกันโอนเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างไปเข้าเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและจำเลยได้จ่ายเงินตามสิทธิของโจทก์ที่มีสิทธิได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์ครบถ้วนแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินตามข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานให้แก่โจทก์ดังกล่าวอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๙๗/๒๕๔๔

จำเลยอนุมัติให้โจทก์เกษียณอายุก่อนกำหนดเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๒ สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยจึงสิ้นสุดลงนับแต่วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๔๒ เป็นต้นไป แม้สัญญาจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน จำเลยก็ยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์เพียงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๒ เท่านั้น

กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเฉพาะกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ได้บอกกล่าวแก่ลูกจ้างล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น การที่โจทก์ยื่นคำขอเกษียณอายุก่อนกำหนดตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด แม้จะขอให้จำเลยอนุมัติให้ลาออกตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๒ และจำเลยเพิกถอนอนุมัติให้ลาออกตามโครงการดังกล่าวนั้นเองอันเป็นการอนุมัติให้ลาออกตามคำขอของโจทก์ จึงถือว่าเป็นการขอลาออกจากงานด้วยความสมัครใจของโจทก์มิใช่เป็นการเลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดผ่อนประจำปีสะสมให้แก่ลูกจ้าง จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ เมื่อโจทก์เป็นฝ่ายลาออกเองจำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๒๘/๒๕๔๓

แม้จำเลยจะมีระเบียบให้ลูกจ้างของจำเลยเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ แต่จำเลยกับโจทก์ได้ตกลงกันทำสัญญาจ้างกันใหม่ ให้โจทก์ทำงานต่อเนื่องกันไปอีก ๕ ฉบับ โดยมิได้ให้โจทก์ออกจากงานและยังจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทุกเดือน อีกทั้งยังขึ้นเงินเดือนให้แก่โจทก์เหมือนลูกจ้างของจำเลยที่ยังไม่เกษียณอายุ ดังนั้น ในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๓๗ ซึ่งเป็นวันที่โจทก์ครบเกษียณอายุ แต่จำเลยยังให้โจทก์ทำงานต่อไปและจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ จึงไม่มีการกระทำใดของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้

เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือ เหตุใด ๆ ถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันดังกล่าวอันเป็นวันครบเกษียณอายุของโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดอกเบี้ย และเงินเพิ่มแก่โจทก์

คำพิพากษากฎีกาที่ ๕๒๐๐/๒๕๔๓

ประกาศว่าด้วยการให้เงินบำเหน็จแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลผูกพันให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามนับแต่วันที่นายจ้างประกาศใช้เป็นต้นไป แม้อ่อนนายจ้างจะประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้นใหม่โดยมีบทเฉพาะกาลว่าลูกจ้างที่ครบเกษียณอายุแล้วจะได้รับเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้พร้อมผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ หากคำนวณแล้วยอดเงินที่จะได้รับเมื่อรวมกับค่าชดเชยที่ได้รับตามระเบียบฉบับใหม่แล้วได้น้อยกว่าเงินบำเหน็จที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบฉบับเดิม นายจ้างจะจ่ายเพิ่มให้ในส่วนที่ขาดอยู่เพื่อให้ได้รับเท่ากับอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบฉบับเดิม มีความหมายว่า หากลูกจ้างที่ครบเกษียณอายุได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพร้อมกับจำนวนค่าชดเชยแล้วมีจำนวนมากกว่าเงินบำเหน็จที่ได้รับตามประกาศว่าด้วยการให้เงินบำเหน็จฉบับเดิม นายจ้างก็จะไม่จ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานที่ครบเกษียณอายุนั้นอีก จึงขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมและมีใช่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นคุณยิ่งกว่า เมื่อลูกจ้างมิได้ตกลงยินยอมด้วย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องการให้เงินบำเหน็จให้เป็นไปตามบทเฉพาะกาลของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๒๐

ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำผิดโดยมีหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ส่วนเงินบำเหน็จตามประกาศว่าด้วยการให้เงินบำเหน็จแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือเป็นสวัสดิการพิเศษแก่ลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติงานให้นายจ้างด้วยดีตลอดมาโดยไม่มีผิด อันมีลักษณะเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนคุณงามความดีของลูกจ้าง วัตถุประสงค์และหลักการของการจ่ายค่าชดเชยกับเงินบำเหน็จจึงแตกต่างกัน เมื่อประกาศการให้เงินบำเหน็จมิได้กำหนดไว้อย่างชัดแจ้งว่า เงินบำเหน็จที่โจทก์พึงจะได้รับนั้นให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างในกรณีที่ค่าชดเชยมีจำนวนมากกว่าเงินบำเหน็จ จึงไม่อาจถือได้ว่าเงินค่าชดเชยที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นได้รวมเอาเงินบำเหน็จที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากจำเลยตามประกาศการให้เงินบำเหน็จแล้วได้

คำพิพากษากฎีกาที่ ๔๔๑๕/๒๕๔๓

บทบัญญัติตาม ป.พ.พ.มาตรา ๕๘๒ วรรคแรก เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าเกี่ยวกับระยะเวลาการจ้าง ส่วนการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องมีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ตาม พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๙ (๒) เป็นบทกฎหมายที่กำหนดคุณสมบัติไว้โดยเฉพาะ มิได้

เกี่ยวกับระยะเวลาการจ้าง โจทก์มีอายุเกินหกสิบปีขาดคุณสมบัติที่จะเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตาม พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ มาตรา ๙ (๒) และ ต้องถูกบังคับให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๑๑ (๓) โจทก์ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุที่ขาดคุณสมบัติ ตามกฎหมายดังกล่าวมิใช่ถูกจำเลยเลิกจ้างตาม ป.พ.พ.มาตรา ๕๕๒ จำเลยจึงไม่ต้องบอกกล่าว ล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์

ข้อตกลงใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิหรือได้รับสิทธิน้อยกว่าที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจะตกเป็นโมฆะ ตาม ป.พ.พ.มาตรา ๑๕๐

โจทก์พ้นจากการเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจของจำเลยเนื่องจากเกษียณอายุแล้ว โจทก์ร้องขอทำงานเป็นพนักงานของจำเลยต่อไป โดยทำข้อตกลงกับกรรมการผู้จัดการของจำเลยว่า โจทก์จะทำงานต่อไปพลางก่อนเพื่อรอผลการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารของจำเลย สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ในอนาคตที่ไม่แน่นอน ถือเป็นนิติกรรมที่มีเงื่อนไขบังคับก่อนตาม ป.พ.พ.มาตรา ๑๘๓ วรรคแรก เมื่อคณะกรรมการบริหารของจำเลยไม่อนุมัติให้จ้างโจทก์ทำงานกับจำเลยต่อไป สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยยังไม่เกิดขึ้นเนื่องจากเงื่อนไขบังคับก่อนตามนิติกรรมไม่สำเร็จ โจทก์จึงไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลยอีกต่อไปและไม่มีสิทธิตาม พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔

ข้อตกลงที่จะไม่รับค่าจ้างสำหรับช่วงเวลาที่รอการอนุมัติของคณะกรรมการบริหารของจำเลยทำขึ้นก่อนที่โจทก์จะมีสิทธิตาม พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔ ไม่ถือเป็นการตัดสิทธิของโจทก์ที่จะได้รับตาม พ.ร.บ.ดังกล่าว จึงไม่ขัดต่อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ย่อมมีผลบังคับได้ ไม่ตกเป็นโมฆะ

คำพิพากษากฎีกาที่ ๖๙๖๖/๒๕๔๒

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดว่า ถ้าผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับตามโครงการเกษียณอายุก่อนเวลาปกติน้อยกว่าค่าชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานกรณีการเลิกจ้างตามปกติ บริษัทจะจ่ายเงินส่วนที่ขาดอยู่นั้นให้ และจำนวนเงินทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับจากโครงการเกษียณอายุก่อนเวลาปกติ ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างนั้นด้วย ดังนั้น เงินผลประโยชน์ตามโครงการดังกล่าวที่จำเลยจ่ายไปจึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วยแล้ว เมื่อโจทก์ถูกเลิกจ้างโดยมีสิทธิได้รับเงินผลประโยชน์ตามโครงการดังกล่าว เงินผลประโยชน์ที่โจทก์ได้รับจึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วยแล้ว และเงินผลประโยชน์ดังกล่าวก็มีจำนวนสูงกว่าค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๕๘/๒๕๔๒

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระบุว่า "จำเลยตกลงจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินช่วยเหลือพิเศษในกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุและถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดสำหรับลูกจ้างรายวัน ตามอายุงานดังนี้ อายุงานครบ ๑๕ ปี ไม่ครบ ๒๐ ปี เพิ่มให้ ๒ เดือน อายุงานครบ ๒๐ ปี ไม่ครบ ๒๕ ปี เพิ่มให้ ๓ เดือน อายุงานครบ ๒๕ ปี ไม่ครบ ๓๐ ปี เพิ่มให้ ๔ เดือน อายุงานครบ ๓๐ ปี เพิ่มให้ ๕ เดือน " จึงเห็นได้ว่า จำเลยตกลงจ่ายเงินทั้ง ๒ ประเภท คือ ค่าชดเชยและเงินช่วยเหลือพิเศษให้แก่ลูกจ้างเฉพาะค่าชดเชยเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย ส่วนเงินช่วยเหลือพิเศษเป็นการจ่ายเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าชดเชยจำเลยตกลงจ่ายเงินเพิ่มให้เฉพาะลูกจ้างรายวันซึ่งมีอายุงานครบ ๑๕ ปีขึ้นไป ที่เกษียณอายุและถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดเท่านั้น ดังนี้ เมื่อโจทก์มิใช่ลูกจ้างที่เกษียณอายุ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๑/๒๕๔๑

เดิมโจทก์เคยทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลย หลังจากโจทก์เกษียณอายุการทำงาน จำเลยได้ทำสัญญาจ้างให้โจทก์ทำงานอีก ๑ ปี ในหน้าที่เดิมดังนั้น งานที่โจทก์ทำก่อนเกษียณก็ดี หลังเกษียณก็ดีเป็นงานในลักษณะเดียวกันในธุรกิจเดิมของจำเลย เป็นงานปกติของธุรกิจของจำเลย จึงมิใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน อันจะเข้าข้อยกเว้นตามบทบัญญัติของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ วรรคสี่ โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ วรรคสาม และที่โจทก์กับจำเลยตกลงทำหนังสือสัญญาการว่าจ้าง โดยกำหนดว่า ผู้รับจ้างขอให้สัญญาว่า เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามข้อ ๑ และ/หรือ ผู้รับจ้างถูกเลิกสัญญาตามข้อ ๕ ผู้รับจ้างไม่ตั้งใจเรียกร้องเงินค่าชดเชย ฯลฯ จากบริษัททั้งสิ้นนั้น ข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์ขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๖ อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนตกเป็นโมฆะตาม ป.พ.พ.มาตรา ๑๕๐ ดังนั้น เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๐๖/๒๕๔๑

โจทก์บรรยายฟ้องเกี่ยวกับเงินบำเหน็จว่า ตามกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย เรื่องสวัสดิการพนักงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้แก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามฉบับที่ได้จดทะเบียน เกี่ยวกับเรื่องการเกษียณอายุให้พนักงานที่ถูกเลิกจ้าง เพราะเหตุเกษียณอายุและที่มีอายุการทำงานกับจำเลยติดต่อกันเป็นระยะเวลา ๑๐ ปี ขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามหลักเกณฑ์ โดยนำค่าจ้างอัตราสุดท้ายคูณจำนวนปีของอายุงาน บวกด้วยค่าครองชีพคูณจำนวนปีของอายุงานลบด้วยเงินเดือนสุดท้ายคูณด้วย ๖ เดือน บวกด้วยค่าครองชีพคูณ ๖ เดือน และตกลงว่าจะจ่ายเงินบำเหน็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันครบ

เกษียณอายุ และโจทก์ทำงานติดต่อกันมา ๓๐ ปี ๑ เดือน ๒๓ วัน มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจำนวน ๔๗๗,๐๓๐.๔๐ บาทเมื่อจำเลยไม่ได้ให้การต่อสู้คดีปฏิเสธเกี่ยวกับเงินบำเหน็จที่โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จดังกล่าวเพราะเหตุใด ถือได้ว่าจำเลยยอมรับว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามฟ้องแล้ว ตาม ป.วิ.พ.มาตรา ๑๗๗ วรรคสอง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๐/๒๕๕๑

ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดไว้ว่า พนักงานมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อทำงานครบเกษียณอายุ โดยต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้ (๑) ปฏิบัติงานกับจำเลยในฐานะพนักงานเป็นเวลาอย่างน้อย ๑๕ ปี ติดต่อกัน (๒) มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และ (๓) ทำงานให้จำเลยด้วยความขยันหมั่นเพียรและปราศจากข้อตำหนิในประวัติการทำงาน ซึ่งจำเลยจะจ่ายเงินบำเหน็จในวันที่โจทก์ออกจากงาน ตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่จะจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุเมื่อพนักงานทำงานครบเกษียณอายุเท่านั้น ดังนี้ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์มิใช่เป็นการให้โจทก์ออกจากงานโดยเหตุครบเกษียณอายุ แต่เป็นกรณีที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุที่จำเลยประสบปัญหาการขาดทุนและจำเป็นต้องลดอัตรากำลังคน ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมีเจตนาไม่ให้โจทก์ได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๔๔/๒๕๓๗

ตาม พ.ร.บ.ปีประดิทิน พ.ศ.๒๔๘๓ เปลี่ยนระยะเวลาสิบสองเดือนของปีประดิทินจากเดือนเมษายนถึงเดือนมีนาคมมาเป็นเดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคมของแต่ละปี โดยเริ่มตั้งแต่ปี ๒๔๘๔ และบัญญัติให้เดือนมกราคมกุมภาพันธ์ และมีนาคม ของปี ๒๔๘๓ เป็นเดือนมกราคมกุมภาพันธ์ และมีนาคมของปี ๒๔๘๔ โดยบทบัญญัติดังกล่าว สำหรับบุคคลที่เกิดก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๔๘๔ หากเกิดในเดือนมกราคม กุมภาพันธ์ หรือมีนาคม อายุจริงของบุคคลนั้นจะน้อยกว่าอายุที่นับตามประดิทิน ๑ ปี เพราะอายุที่นับตามประดิทินต้องนับอายุของปี ๒๔๘๓ ที่ตัดออกไปเข้าไปด้วยทั้งปี ดังเช่นกรณีของโจทก์ซึ่งเกิดวันที่ ๙ มีนาคม ๒๔๘๐ ในวันที่ ๙ มีนาคม ๒๔๘๔ ถ้านับตามประดิทิน โจทก์มีอายุ ๔ ปีบริบูรณ์ ทั้ง ๆ ที่ตามความเป็นจริงในวันดังกล่าวโจทก์มีอายุเพียง ๓ ปีบริบูรณ์เท่านั้น เพราะวันที่ ๙ มีนาคม ๒๔๘๔ นั้น ถ้าไม่มี พ.ร.บ. ประดิทิน พ.ศ.๒๔๘๓ ออกใช้บังคับ ก็เป็นวันที่ ๙ มีนาคม ๒๔๘๓ นั่นเอง ดังนั้นการนับอายุจริงสำหรับบุคคลที่เกิดก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๔๘๔ และเกิดในเดือนมกราคม กุมภาพันธ์ หรือมีนาคม จึงต้องนำอายุตามประดิทินมาบวกอีก ๑ ปี โจทก์ซึ่งเกิดเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๔๘๐ มีอายุครบ ๕๕ ปี ตามประดิทินในปี ๒๕๓๕ เมื่อบวกอีก ๑ ปี โจทก์จึงมีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ในวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๓๖ ซึ่งตามระเบียบของจำเลย โจทก์จะต้องเกษียณอายุในวันที่ ๓๑

ชั้นวาคม ๒๕๓๖ การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างก่อนเกษียณอายุและเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๗๓๖/๒๕๓๗

โจทก์รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจบริหารสูงสุดของจำเลยในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของโจทก์ ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไป โดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๕๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยชอบและโจทก์ก็ได้ทำงานกับจำเลยจนเกษียณอายุโจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องสิทธิประโยชน์ในเรื่องบำตรโดยสารเครื่องบิน

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๑๔/๒๕๓๓

ข้อบังคับของนายจ้างที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุ ถูกเลิกจ้าง หรือลาออก หรือตาย เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากนายจ้างประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับดังกล่าวในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือมิฉะนั้นจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ จนมีการเจรจาตกลงกัน หรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อไป เมื่อปรากฏว่าข้อบังคับฉบับเดิมไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การที่นายจ้างออกข้อบังคับฉบับใหม่ให้ยกเลิกข้อบังคับฉบับเดิม โดยข้อบังคับฉบับใหม่ได้ตัดสิทธิของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่ให้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ ข้อบังคับฉบับใหม่จึงมีผลเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อนมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง เมื่อการแก้ไขเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมิได้กระทำโดยถูกต้อง ข้อบังคับฉบับใหม่คงมีผลเฉพาะต่อลูกจ้างใหม่ที่เข้าทำงานภายหลังการแก้ไขเปลี่ยนแปลงนั้น เท่านั้น หากมีผลต่อลูกจ้างที่ทำงานอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับใหม่มีผลใช้บังคับไม่

คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๘๘๙/๒๕๓๒

ข้อบังคับตามระเบียบว่าด้วยกองทุนเงินสะสมที่กำหนดสิทธิของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างในอันที่จะได้รับเงินสมทบส่วนของบริษัทจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างที่มีข้อความว่า "ส่วนที่จะได้รับจากบริษัท พนักงานที่เป็นสมาชิกถ้าออกจากงานก่อนเกษียณอายุ หากมีอายุงาน ๒ ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสะสมของตนคืนพร้อมดอกเบี้ยและเงินสมทบจากบริษัทพร้อมดอกเบี้ยตามสัดส่วนดังนี้ ฯลฯ อายุงานครบ ๗ ปี ส่วนที่บริษัทสมทบ ๗๐ เปอร์เซ็นต์ ฯลฯ ทั้งนี้ไม่รวมถึงพนักงานที่ต้องออกจากงานเนื่องจากการลดคนทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต บริษัทอาจสมทบให้เต็ม ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ โดยไม่นำอายุงานมาใช้เป็นเงื่อนไข" เป็นข้อบังคับที่กำหนดเป็นการให้ดุลพินิจของ

จำเลยที่จะจ่ายเงินสมทบเต็ม ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์หรือไม่ก็ได้ โดยไม่ต้องพิจารณาเรื่องอายุงานถ้าเป็นการออกจากงานเนื่องจากกรณีตามที่กำหนดไว้คือ การลดคุณภาพสุขภาพ หรือเสียชีวิต มิใช่เป็นข้อกำหนดที่เป็นบทบังคับว่าถ้าโจทก์ออกจากงานด้วยเหตุดังกล่าวแล้ว จำเลยจะต้องจ่ายเงินสมทบเต็ม ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ เพราะคำว่า "อาจสมทบให้" นั้น ไม่อาจจะแปลไปในทางที่เป็นผลบังคับฝ่ายที่ปฏิบัติให้ต้องปฏิบัติเป็นการแน่นอน ดังนั้นการที่โจทก์ซึ่งมีอายุงานครบ ๗ ปี ออกจากงานเนื่องจากจำเลยเลิกจ้างเพราะต้องการลดคน สิทธิของโจทก์ที่จะได้รับเงินสมทบจากจำเลยตามระเบียบดังกล่าวจึงมีเพียง ๗๐ เปอร์เซ็นต์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๙๒/๒๕๓๑

ตามข้อตกลงกำหนดให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีที่ถูกเลิกจ้างได้ โจทก์จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนสำหรับวันที่สะสมมาในปีที่ถูกเลิกจ้าง เมื่อโจทก์มิได้หยุดพักผ่อนและถูกเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยคิดคำนวณค่าจ้างในปีที่ถูกเลิกจ้างนั้นให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๖/๒๕๓๐

ประกาศของจำเลยเรื่องการลาออกเนื่องจากเกษียณอายุกำหนดให้พนักงานตั้งแต่หัวหน้าแผนกขึ้นไปที่มีอายุครบ ๖๐ ปี เกษียณอายุในวันสิ้นรอบปีบัญชีของจำเลย เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๐ การที่จำเลยออกระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับต่อมากำหนดให้พนักงานหญิงเกษียณเมื่ออายุครบ ๔๕ ปี เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างหญิง และจำเลยมิได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๑๙ ระเบียบและข้อบังคับฉบับหลังจึงไม่มีผลบังคับเพราะขัดกับมาตรา ๒๐ จำเลยจะให้โจทก์ซึ่งมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนกของจำเลยออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุก่อนโจทก์มีอายุครบ ๖๐ ปีหาได้ไม่ การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๖๘๒/๒๕๒๙

ระเบียบของจำเลยกำหนดไว้ว่าลูกจ้างทุกคนจะครบเกษียณอายุเมื่ออายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์ แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่า เมื่อลูกจ้างหลายคน อายุครบ ๕๕ ปีแล้ว จำเลยยังคงจ้างให้ทำงานต่อไป จึงถือว่าเป็นการจ้างที่มีได้กำหนดระยะเวลาไว้ว่าจะจ้างกันนานเท่าใด การที่จำเลยเพิ่งให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างลงชื่อรับทราบในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๙ว่าจะให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ ๕๕ ปีออกจากงานทั้งหมด และให้ออกตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๒๙ ในวันรุ่งขึ้นนั่นเอง จึงเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๙ การเลิกจ้างมีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป ในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๒๙

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๑/๒๕๒๙

คู่มือพนักงาน ฯ หมวดที่ ๕ ข้อ ๕.๓ การครบเกษียณอายุ ตามข้อ ๕.๓.๑ นั้น ปกติพนักงานชายจะเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่มีข้อยกเว้นตามข้อ ๕.๓.๓ ว่า จำเลยผู้เป็นนายจ้างหรือพนักงานของจำเลยซึ่งเป็นพนักงานชายที่มีอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ละฝ่ายอาจขอให้การปลดเกษียณก่อนมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ก็ได้ ซึ่งหากจำเลยผู้เป็นนายจ้างหรือพนักงานผู้เป็นลูกจ้างขอให้การปลดเกษียณก่อนดังกล่าวแล้ว ย่อมมีผลเป็นการปลดเกษียณโดยได้รับเงินบำเหน็จด้วยเช่นเดียวกัน ส่วนการลาออกตามข้อ ๕.๒ นั้น เป็นเรื่องที่ลูกจ้างขอลีกสัญญาจ้างแรงงานกรณีที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิขอให้การปลดเกษียณตามข้อ ๕.๓.๓ หรือมีสิทธิตามข้อ ๕.๓.๓ แต่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะให้ได้รับสิทธิเช่นนั้นเท่านั้น โจทก์มีหนังสือแจ้งแก่จำเลยว่า โจทก์ขอลาเกษียณอายุก่อนกำหนด ขอได้พิจารณาอนุมัติตามระเบียบต่อไป จึงเป็นเรื่องโจทก์ใช้สิทธิขอลาเกษียณอายุก่อนกำหนดตามข้อ ๕.๓.๓ แม้โจทก์จะอ้างว่า โจทก์มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ไว้ด้วย ก็เป็นเพียงเหตุที่โจทก์ไม่ประสงค์จะปฏิบัติงานจนมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ จึงขอใช้สิทธิตามข้อ ๕.๓.๓ เท่านั้น รูปเรื่องจึงมิใช่ขอลาออกตามข้อ ๕.๒ แต่เป็นเรื่องจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุเกษียณอายุแล้ว จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๗/๒๕๒๙

คำสั่งของจำเลยแจ้งให้พนักงานของจำเลยใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปี รวมทั้งวันลาสะสมที่มีอยู่ให้หมดในปีที่พนักงานผู้นั้นจะเกษียณอายุ หาใช่เป็นการกำหนดให้พนักงานหยุดพักผ่อนในช่วงเวลาใดที่กำหนดไว้แน่นอนไม่ และไม่ปรากฏว่า หัวหน้าฝ่ายหัวหน้ากอง และหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานของจำเลยได้จัดวันหยุดให้พนักงานในสังกัดลาพักผ่อนประจำปี จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้กำหนดให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเกษียณอายุ จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้โจทก์ตามข้อ ๔๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๓/๒๕๒๙

ข้อบังคับการทำงานเอกสาร ล.๑ จัดทำเป็นภาษาอังกฤษ จำเลยเป็นผู้ส่งต่อศาล หากไม่มีคำแปลเป็นภาษาไทย ศาลย่อมมีอำนาจสั่งให้จำเลยทำคำแปลได้ แต่เมื่อจำเลยได้ทำคำแปลเป็นภาษาไทยมาแล้วต้องถือว่าถูกต้องตามเอกสารนั้นซึ่งศาลจำต้องวินิจฉัยไปตามนั้น จำเลยจะโต้แย้งภายหลังว่าคำแปลดังกล่าวไม่ถูกต้องไม่ได้

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๔ นั้น เป็นที่ชัดแจ้งว่าต้องมีเอกสารฉบับใดฉบับหนึ่งได้ทำขึ้นเป็นสองภาษา จึงจะใช้ความในมาตรานี้บังคับได้ ข้อบังคับการทำงานของจำเลยได้ทำขึ้นเป็นภาษาอังกฤษเพียงภาษาเดียวส่วนภาคภาษาไทยเป็นเพียงคำแปลเท่านั้น เมื่อจำเลยทำคำแปลภาษาไทยมาแล้วศาลก็ย่อมวินิจฉัยภาษาไทยที่จำเลยแปลมานั้น

เมื่อจำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์ โจทก์ได้ทำเอกสารให้แก่จำเลยมีข้อความในวรรคแรกว่า 'โดยความสิ้นสุดแห่งการรับจ้างทำงานให้กับบริษัท ฯ ข้าพเจ้าได้รับเงินจำนวน.....จากบริษัท ฯ ตามข้อบังคับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ.....เป็นการชำระโดยเต็มและถึงที่สุดในเงินค่าจ้างเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุและเงินจำนวนอื่นซึ่งข้าพเจ้ามีสิทธิได้รับ' ข้อความดังกล่าวระบุประเภทของเงินค่าจ้างและเงินบำเหน็จเท่านั้น ส่วนคำว่าเงินจำนวนอื่นนั้นจะให้หมายความรวมถึงค่าชดเชยซึ่งจำเลยมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายให้โจทก์ด้วยนั้นหาได้ไม่ ส่วนความในวรรคสองมีว่า 'และโดยที่ได้รับเงินจำนวนดังกล่าวข้างต้น ข้าพเจ้าจึงขอรับรองว่า ข้าพเจ้าหายาท ฯลฯ ขอสละสิทธิและปลดปล่อยโดยตลอดไปให้บริษัท ฯ ผู้สืบทอดและผู้ที่ได้รับมอบหมาย ปลดจากสิทธิเรียกร้องใด ๆ ของข้าพเจ้าอันเกี่ยวกับการรับจ้างทำงานให้บริษัท' ข้อความดังกล่าวหาได้มีการระบุไว้โดยชัดแจ้งว่า โจทก์ได้แสดงเจตนาปลดหนี้ค่าชดเชยไม่ค่าชดเชยเป็นเงินที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างต้องจ่ายให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงไม่อาจถือได้ว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องในค่าชดเชยซึ่งจำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมายไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๗๑/๒๕๒๗

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยและทำงานมาครบ ๓๐ ปี ซึ่งตามระเบียบของจำเลยจะต้องถูกปลดเกษียณและทางปฏิบัติต้อง เขียนใบลาออกด้วย ดังนี้ การที่โจทก์เขียนใบลาออกในวันปลดเกษียณจึงเป็นเพียงกระทำให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติของจำเลยเท่านั้น มิใช่เป็นการลาออก แต่เป็นการออกจากงานเพราะเกษียณอายุซึ่งเป็นการเลิกจ้าง จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๐/๒๕๒๕

นายจ้างมีข้อบังคับว่า ถ้าลูกจ้างคนใดมีอายุครบ ๖๐ ปี ในระหว่างปี ลูกจ้างคนนั้นมีสิทธิที่จะเลือกออกจากงานในวันถัดจากวันที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือในวันสิ้นปีงบประมาณที่เกษียณอายุก็ได้ ดังนั้นการที่ลูกจ้างใช้สิทธิเลือกออกจากงานก่อนสิ้นปีงบประมาณเมื่อลูกจ้างอายุครบ ๖๐ ปีแล้ว ซึ่งข้อบังคับของนายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกทำได้ จึงเป็นการเลิกจ้างหาใช่เป็นลาออกจากงานไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๖/๒๕๒๕

นโยบายทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเป็นระเบียบข้อบังคับของจำเลยกำหนดไว้ว่า พนักงานผู้ซึ่งได้รับการปลดเพราะเกษียณอายุ จะได้รับเงินค่าชดเชยตามกฎหมายซึ่งบริษัท (จำเลย) มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน หรือที่จะมีขึ้นในอนาคตหรือเงินบำเหน็จมีจำนวนเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายเป็นมูลฐานการคำนวณหนึ่งเดือนต่อ

จำนวนหนึ่งปีแห่งการทำงานบริบูรณ์ต่อเนื่องกันทุก ๆ ปี การทำงานให้แก่บริษัทตามแต่จำนวนเงินใดจะมากกว่ากัน โดยบริษัทจะเป็นผู้ออกเงินภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้ โจทก์ก็ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ จำนวนเงินบำเหน็จมากกว่าค่าชดเชย โจทก์จึงเลือกรับเงินบำเหน็จและลงลายมือชื่อสละสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย ดังนี้ ถือไม่ได้ว่าการจ่ายเงินบำเหน็จตามข้อบังคับดังกล่าวมีผลเป็นการจ่ายค่าชดเชยด้วย การสละสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยไม่มีผลใช้บังคับโจทก์ยังมีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยจากจำเลย