

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุในสัญญาจ้างแรงงาน¹

ฐริตา ดอกมะลิ²

กฎหมายแรงงานที่ได้บัญญัติขึ้น ไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานเงินทดแทน พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 รวมถึงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ต่างเป็นกฎหมายที่บัญญัติเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง เนื่องด้วยสถานะในการต่อรองของนายจ้างมีมากกว่าลูกจ้าง อีกทั้งกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเอกชนกึ่งกฎหมายมหาชน จึงจำต้องบัญญัติกฎหมายเหล่านั้นขึ้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดำเนินไปอย่างที่เป็นที่ควรเป็น รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามหลักกฎหมายแรงงานสากล ซึ่งล้วนส่งผลต่อภาพรวมของภาคธุรกิจและสังคมด้วย

ปัจจุบันสภาพสังคมโลกได้มีการพัฒนาอย่างมาก ทั้งด้านเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ทำให้มนุษย์มีประสิทธิภาพในการทำงานได้นานกว่าอดีตแต่อำนาจการต่อรองของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างนั้นยังไม่สามารถต่อรองในเงื่อนไขของการจ้างงานได้อย่างเพียงพอ แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานฉบับสำคัญของประเทศไทยที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจะได้รับการบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้งก็ตาม แต่ด้วยเหตุที่นายจ้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นบริษัทจึงหวังผลกำไรในการดำเนินธุรกิจจึงเป็นไปโดยเล็งกฎหมายแรงงาน ทั้งเล็งการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย หรือการกำหนดเงื่อนไขของการจ้างงานในสัญญาจ้างที่ทำให้ลูกจ้างได้เปรียบเกินสมควร อันทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของการตรากฎหมาย

จากการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้างต้น พบว่ากฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ นั้น ยังไม่มีความชัดเจน ปรากฏปัญหาในการตีความทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิของตนอย่างเป็นธรรม รวมทั้งวิธีการหรือหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย และบทกำหนดโทษที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอที่มีสภาพบังคับตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ประเด็นปัญหาแรก เป็นประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการนิยามความหมายของคำว่า “เกษียณอายุ” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ได้

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุในสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คนพร จิตต์จรัสเกียรติ และคณะกรรมการสอบคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิลา ภักดิ์กิจ และรองศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์เทพ วิฑิตอนันต์

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขา กฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บัญญัติเพิ่มเติมมาตรา 118 /1 ที่ให้สิทธิลูกจ้างสามารถตกลงกับนายจ้างได้ หรือกฎหมายได้คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง แต่ยังไม่พบความคลุมเครือในการตีความหมายกฎหมายของคำว่า “เกษียณอายุ” ว่ามีความหมายอย่างไรการเกษียณอายุเกิดขึ้นได้ในกรณีใดบ้างหรือจำเป็นต้องมีเงื่อนไขเฉพาะเจาะจงอย่างไรหรือควรมีข้อยกเว้นในการกำหนดอายุเกษียณอย่างไร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งส่งผลต่อการรับเงินชดเชยของลูกจ้างตามกฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องที่กฎหมายต้องมีการแก้ไขให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของสภาพสังคมที่บุคคลมีอายุยืนยาวขึ้นและสภาพความเป็นจริงของเศรษฐกิจ

ประการที่สองประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเนื่องจากข้อกำหนดการเกษียณอายุในสัญญาจ้างแรงงานที่ต่ำกว่ากฎหมายตามบทบัญญัติมาตรา 14/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งปัญหาการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจากการกำหนดข้อตกลงในเกษียณอายุไว้เป็นการเฉพาะในสัญญาจ้างที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนดหรือกำหนดเงื่อนไขไว้ไม่เป็นไปตามมาตรา 118 /1 นั้น จะถือได้ว่า สัญญาจ้างนั้นเป็นสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างตามมาตรา 14/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่ อย่างไร เนื่องจากมาตรา 14/1 นั้นมิได้กำหนดว่าลักษณะใดเป็นข้อสัญญาไม่เป็นธรรม และในสัญญาจ้างแรงงานนั้นตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานของการแสดงเจตนาเข้าทำสัญญา จึงเป็นความอิสระของคู่สัญญาที่จะสามารถตกลงกันในเรื่องต่าง ๆ ของสัญญาได้ ประกอบกับประเด็นปัญหาประการแรกที่มีได้นิยามความหมายของการเกษียณอายุไว้จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดได้ว่า การกำหนดอายุเกษียณลักษณะใดที่เป็นข้อสัญญาไม่เป็นธรรม

ปัญหาประการที่สาม เป็นปัญหาความทับซ้อนของการรับผลประโยชน์ทดแทนการเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ด้วยพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดการเลือกเข้ารับสิทธิขอรับเงินบำนาญชราภาพของผู้ประกันตนซึ่งได้จ่ายเงินสมทบแก่สำนักงานประกันสังคมไว้ตามมาตรา 77 ทวิ โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้นได้วางหลักการคำนวณฐานการจ่ายเงินบำนาญชราภาพตามมาตรา 77 จากฐานการจ่ายเงินชราภาพเดิม เมื่อลูกจ้างอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์มีสิทธิตามกฎหมายที่จะขอรับเงินบำนาญชราภาพ หากลูกจ้างมิได้ยื่นคำร้องขอใช้สิทธิรับเงินบำนาญชราภาพของตนตามเงื่อนไขพระราชบัญญัตินี้ แต่กลับไปยื่นประกันตนในฐานะผู้ประกันตนตามมาตรา 39 หรือเมื่อเวลาผ่านไปลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานใหม่และเป็นผู้ประกันตนอีกครั้งในฐานะเงินน้อยที่น้อยกว่า จึงทำให้ไม่สามารถคำนวณจากฐานการจ่ายเงินชราภาพเดิมที่อาจมีการคำนวณฐานเงินเดือนหรือสิทธิรับเงินบำนาญในครั้งแรกได้ ย่อมทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ อันเกิดความทับซ้อนของข้อกำหนดที่ต้องเกิดการตีความว่า การไม่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งสิ้นสุดสภาพการทำงานตามมาตรา 33 ในคราวแรกด้วยเหตุชราภาพ ต้องรับสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 อย่างไร จึงเกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ผู้ที่จ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายสูงสุด

ปัญหาประกาศสุดท้าย ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างระหว่างดำเนินคดีแก่นายจ้าง ในการเรียกค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อไปให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน กล่าวคือ จากสถานการณ์โรคระบาดในปัจจุบันส่งผลให้เกิดปัญหาในเรื่องการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานราชการอย่างมาก เมื่อเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง จึงได้บัญญัติวิธีการใช้สิทธิของลูกจ้าง ทั้งวิธีการทางศาลและการร้องเรียนผ่านพนักงานตรวจแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนแก่ลูกจ้าง ซึ่งมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิของลูกจ้างในการคุ้มครองแรงงานกฎหมายข้างต้น กล่าวคือ ปัญหาเรื่องการดำเนินคดีกับนายจ้างมีความไม่ชัดเจนประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันกฎหมายมิได้มีความทันสมัยและไม่อำนวยความสะดวกต่อลูกจ้าง และเมื่อเทียบกับกฎหมายแรงงานหรือการเกษียณของต่างประเทศ ที่มีความทันสมัยจึงเป็นปัญหาที่น่าศึกษาว่า ควรมีแก้ไขวิธีการในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน อย่างไร เพื่ออำนวยความสะดวกต่อลูกจ้าง ภายใต้สถานการณ์ของโรคระบาด และ ลูกจ้างสามารถตรวจสอบความถูกต้องหรือติดตามเรื่องได้โดยไม่กระทบสิทธิที่ควรจะได้รับ

จากการศึกษาค้นคว้ากฎหมายแรงงาน ทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 รวมทั้งกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหานั้น ผู้ศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

1. ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ควรบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยการกำหนดบทนิยามของคำว่า “การเกษียณอายุ” ในมาตรา 5 เพิ่มเติม โดยบัญญัติว่า “การเกษียณอายุ” หมายความว่า เงื่อนไขในการตกลงเลิกจ้างเนื่องจากเหตุสภาพโดยลูกจ้างต้องเป็นผู้มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ขึ้นไป เว้นแต่ มีเหตุจำเป็นด้วยสภาพของการทำงานเพื่อให้มีความชัดเจนในการกำหนดอายุเกษียณเพื่อความเข้าใจและเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

2. ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเนื่องจากข้อกำหนดการเกษียณอายุในสัญญาจ้างแรงงานที่ต่ำกว่ากฎหมายตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14/1 แห่ง นั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่า ควรที่จะต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บทบัญญัติมาตรา 14/1 ซึ่งเดิมกฎหมายบัญญัติว่า สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี โดยแก้ไขเพิ่มเติมให้ชัดเจนระบุว่า มาตรา 14/1 “สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ตกเป็นโมฆะ ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี ”

3. ปัญหาความทับซ้อนของการรับผลประโยชน์ทดแทนการเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เนื่องด้วยพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดการเลือกเข้ารับสิทธิขอรับเงินบำนาญชราภาพของผู้ประกันตนซึ่งเกี่ยวเนื่องด้วยหลายมาตรา อันเกิดปัญหาความทับซ้อนขึ้น โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้นได้วางหลักการคำนวณฐานการจ่ายเงินบำนาญชราภาพตามมาตรา 77 มาตรา 76 บัญญัติว่า ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม ผู้ศึกษาเห็นว่าควรแก้ไขเพิ่มเติมว่า “ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์และผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม”

ในกรณีที่บุคคลมีสิทธิตามวรรคแรก ต้องการรับสิทธิตามมาตรา 39 ให้ยื่นคำร้องขอรับเงินบำนาญชราภาพต่อสำนักงานประกันสังคมก่อนการขอรับสิทธิตามมาตรา 39

และบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 77 ตรี ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ให้จัดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 แล้วแต่กรณี บัญญัติใหม่ ในวรรคสองว่า

“ในกรณีที่บุคคลซึ่งมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตนโดยมิได้ขอรับสิทธิเงินบำนาญชราภาพ ให้คำนวณการจ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวก่อนการกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนใหม่”

4. ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างระหว่างดำเนินคดีแก่นายจ้าง ในการเรียกค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อไปให้เป็นตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานและสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่เกิดภาวะโรคระบาดอย่างรุนแรง ที่ทำให้การติดต่อสื่อสารหรือการเดินทางไม่สามารถทำได้โดยสะดวกจึงควรมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยแก้ไขปัญห ผู้ศึกษาเห็นสมควรที่จะมีการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว จากเดิมมาตรา 123 ได้บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ผู้ศึกษาเห็นว่า ควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าว เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่นายจ้างฝ่าฝืนเกี่ยวกับสิทธิการรับเงินการเกษียณอายุตามมาตรา 118/1 โดยแก้ไขเพิ่มเติมเป็น “มาตรา 123 /1 “ในกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้องเงินชดเชยตามมาตรา 118/1 ให้ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้อง/คำขอต่อสำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ จังหวัดที่ลูกจ้างมีภูมิลำเนาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้างได้ทันที ”

เอกสารอ้างอิง

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2

กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม, 2563

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 25. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2561.

สมศักดิ์ เอี่ยมพลับใหญ่. คดีแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม, 2562.

นุชรี แก้วยาว. “ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในสัญญาจ้างแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.