

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 14863/2557; (งานมีลักษณะหรือสภาพของงานไม่แตกต่างกัน ต้องกำหนดเกษียณอายุเท่ากัน)

เดิมผู้ร้องกำหนดเกษียณอายุของพนักงานชายเมื่ออายุ 55 ปี พนักงานหญิงเมื่ออายุ 45 ปี ต่อมาสภาพแรงงานทอผ้า ม. ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานในกิจการของผู้ร้องและผู้ร้องต่างแจ้งข้อเรียกร้อง จนมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดให้พนักงานหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุ 47 ปี แม้การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จะเกิดขึ้นจากเสรีภาพในการเจรจาต่อรอง แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำกันขึ้นนั้นจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เมื่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15 บัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ดังนั้น แม้ผู้คัดค้านจะเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานทอผ้า ม. เข้าร่วมเจรจาและทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวด้วยก็ตาม แต่เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในส่วนที่กำหนดให้พนักงานหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 47 ปี แตกต่างจากกำหนดเกษียณอายุของพนักงานชายเมื่ออายุครบ 55 ปี โดยไม่ปรากฏว่าลักษณะหรือสภาพของงานแตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกัน ขัดต่อบทบัญญัติมาตรา 15 ข้อตกลงดังกล่าวจึงตกเป็นโมฆะ ตาม ป.พ.พ. มาตรา 150 ผู้ร้องจึงต้องให้ผู้คัดค้านเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปี เท่าเทียมกับลูกจ้างชาย กรณีจึงไม่มีเหตุอนุญาตให้เลิกจ้างผู้คัดค้านตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรื่องการเกษียณอายุได้

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิกร สุมงคล (rungskorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM