

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน  
LEGAL PROBLEMS RELATED TO RETIREMENT IN LABOR  
PROTECTION LAW

ภาณุพงศ์ สายพันธ์<sup>31</sup>

ภูวิชชญา เหลืองธีรกุล<sup>32</sup>

Received 2 February 2024; Revised 14 March 2024; Accepted 22 November 2024

บทคัดย่อ

การเกษียณอายุในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นประเด็นที่ท้าทายทั้งกฎหมายและความยุติธรรมในที่ทำงาน ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเน้นไปที่ความไม่เป็นมาตรฐานของกฎหมายและนโยบายที่ไม่สอดคล้องกันในการเกษียณอายุ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่ยุติธรรมในกระบวนการเกษียณอายุ ซึ่งอาจส่งผลให้ลูกจ้างรู้สึกไม่มีคุณค่าของตนเอง การปรับปรุงกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการเกษียณอายุมีความสำคัญเพื่อให้สามารถคุ้มครองลูกจ้างและรักษาความยุติธรรมและความเท่าเทียมในที่ทำงานให้เป็นอย่างถูกต้องและยุติธรรม

ในปัจจุบันกฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุในการทำงานของลูกจ้างยังไม่มี ความชัดเจน จึงควรมีการศึกษาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายในการเกษียณอายุ

**คำสำคัญ:** เกษียณอายุ กฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

<sup>31</sup> Panupong Saipan

คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Bachelor of Laws Program, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

E-mail: panupong.saipan@g.swu.ac.th

<sup>32</sup> Poohwidchachaya Lueangterakul

คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

E-mail: foynoi@hotmail.com

## Abstract

The issue of retirement in labor protection law poses challenges in both legal and ethical aspects within the workplace. Problems often revolve around the lack of uniformity in laws and policies concerning retirement, creating confusion. Additionally, there are issues regarding the fairness of the retirement process, which can leave employees feeling undervalued. Ensuring fairness and equity in retirement practices is essential, prompting the need for careful scrutiny and revisions of related laws and policies to protect employees and uphold justice and equality in the workplace.

Current uniformed service member retirement legislation must consider amending the law to provide civil rights in retirement.

**Keywords:** Retirement in Labor Law, Labor protection law, Pensionable age

## 1. บทนำ

การเกษียณอายุในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อนและที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างในสถานที่ทำงาน การเกษียณอายุมักมีเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับความสมเหตุสมผล ความมีประสิทธิภาพ และความสามารถของลูกจ้าง แต่อาจเกิดปัญหากฎหมายในกระบวนการนี้ที่ส่งผลกระทบต่อความยุติธรรมและความเท่าเทียมในที่ทำงาน

บทความนี้จะสำรวจประเด็นหลักและปัญหากฎหมายที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเกษียณอายุในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมุ่งเน้นความสับสนในกฎหมายและความยุติธรรมในบริบทระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

การเกษียณอายุในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเนื่องจากมีผลกระทบต่อชีวิตและอาชีพของลูกจ้าง และเป็นประเด็นที่มีความท้าทายทางกฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความยุติธรรมและความเท่าเทียมในการจ้างงานและการเกษียณอายุจึงต้องพิจารณากฎหมายและนโยบายขององค์กรอย่างรอบคอบ เพื่อให้การเกษียณอายุเป็นกระบวนการที่ยุติธรรมและสอดคล้องกับคุณค่าของลูกจ้างและองค์กร

## 2. ความหมายของการเกษียณอายุ

คำว่า เกษียณ มีความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2554 หมายถึง สิ้นไป โดยใช้เกี่ยวกับการกำหนดอายุ เช่น เกษียณอายุราชการ และ เกษียณอายุ หมายถึง การครบกำหนดอายุการทำงาน สิ้นสุดกำหนดเวลารับราชการหรือทำงาน โดยส่วนใหญ่ประเทศไทย มักถือกำหนดให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปี บริบูรณ์ ต้องเกษียณอายุพ้นจากสภาพการทำงาน รวมทั้งอาจจะหมายถึงการหยุดทำงานหรือลาออกจากการทำงาน

### 3. ความหมาย ค่าชดเชย และอัตราค่าชดเชย ในกรณีของการเกษียณอายุ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

‘ค่าชดเชย’ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง”

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา 118 นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้อีกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา 118/1 การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง

จากบทนิยามในมาตรา 5 แสดงว่า ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เงินประเภทอื่นที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างเกษียณอายุ หรือ ลูกจ้างลาออก ตามที่นายจ้างแต่ละรายกำหนดให้ไว้หรือตกลงกับลูกจ้างไว้ เช่น เงินบำเหน็จเงินสะสม เงินกองทุนเลี้ยงชีพ

ดังนั้น ค่าชดเชยจึงเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยจะต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียว และจะต้องเป็นเงินซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อ

เลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ๆ ที่นายจ้างตกลงว่าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้ว เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินสะสม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกองทุนสงเคราะห์ เงินสวัสดิการ เงินผลประโยชน์ เงินสมทบ เงินค่าทดแทน เป็นต้น ซึ่งเงินประเภทอื่นไม่เกี่ยวกับค่าชดเชย ค่าชดเชยจึงเป็นเงินเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินไว้ใช้จ่ายในช่วงเวลาที่ต้องออกจากงานไป (ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ให้ความหมายตามหลักการของพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 34 อันเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย) แต่ตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 และมาตรา 118/1 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน นอกจากนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกจ้างแล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานกับนายจ้างต่อไปเนื่องจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลง และลูกจ้างที่เกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ รวมทั้งลูกจ้างที่แสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างเมื่อลูกจ้างนั้นมีอายุครบ 60 ปี ขึ้นไปด้วย

เมื่อนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างที่เกษียณอายุ และลูกจ้างที่แสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้าง ตามมาตรา 118 และมาตรา 118/1 ดังนั้น ลูกจ้างที่นายจ้างมิได้เลิกจ้างแต่ลูกจ้างเข้าใจว่านายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างที่ลาออกจากงานไป ลูกจ้างที่ทำงานไปไม่กลับมาทำงาน ลูกจ้างที่ตกลงกับนายจ้างว่าจะไม่ทำงานกับนายจ้างต่อไปเนื่องจากได้รับประโยชน์บางอย่างแลกเปลี่ยนลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้

การเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้น นอกจากจะเป็นการแสดงออกของนายจ้างว่านายจ้างไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างนั้นให้ทำงานต่อไปด้วยการบอกหรือแจ้งเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา หรือใช้วิธีการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยถ้อยคำเป็นที่เข้าใจกันว่าเป็นการเลิกสัญญาจ้างต่อกัน เช่น ใช้คำว่า เลิกจ้าง เลิกสัญญาจ้าง ไล่ออก ปลดออก ให้ออก ให้พ้นจากตำแหน่ง ให้อุดการจ้าง ให้การจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง ในรูปแบบของคำสั่ง ประกาศ จดหมาย หรืออื่น ๆ อันพอจะเข้าใจได้ตรงกัน

แล้ว มาตรา 118 วรรคสอง ยังกำหนดให้สภาวะการณ์หรือเหตุการณ์ที่มีลักษณะหรือมีผลหรือมีแนวโน้มว่านายจ้างจะไม่สามารถว่าจ้างลูกจ้างให้ทำงานต่อไปได้ด้วย คือ

- (1) การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะ เป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด (อันเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานเองหรือมีเหตุอื่นที่ทำให้นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปได้และนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว ทั้งในกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงตามเงื่อนไขหรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และในกรณีที่สืบเนื่องมาจากเหตุอื่น ๆ ด้วย)
- (2) กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป (อันเป็นกรณีที่เกิดสถานการณ์หรือวิกฤติการณ์ใด ๆ ที่ทำให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานต่อไปได้ ทั้งนายจ้างก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ดังกล่าวด้วย)

นอกจากบทบัญญัติมาตรา 118 วรรคสอง จะได้กำหนดความหมายของคำว่า “การเลิกจ้าง” เพื่อการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วนั้น ยังมีบทบัญญัติมาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง ซึ่งได้กำหนดให้ถือว่าการเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือการเกษียณอายุตามที่นายจ้างกำหนดไว้ เป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง ซึ่งทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 วรรคหนึ่งด้วย

นายจ้างยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง ศาลแรงงานพิจารณาและสั่งอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ เมื่อนายจ้างยังไม่มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย

นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือในวันที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ตามมาตรา 5 และมาตรา 118 หากไม่จ่ายให้ตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผินัดร้อยละสิบห้าต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง

นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาที่ลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันมาตามมาตรา 118 ซึ่งมี 6 อัตรา คือ

ก. ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วันฯ

ข. ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วันฯ

ค. ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วันฯ

ง. ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วันฯ

จ. ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วันฯ

ฉ. ทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วันฯ

คำว่า “ทำงานติดต่อกันครบ...” นั้น มีความหมายว่า จะต้องเป็นกรณีลูกจ้างที่ได้ทำงานจริงและมีระยะเวลาติดต่อกันครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หากใช้กำหนดระยะเวลาจ้างตามสัญญาจ้างไม่

ในการคำนวณ “ค่าชดเชย” นั้น นายจ้างต้องคำนวณเงินเพื่อจ่ายค่าชดเชยจาก “ค่าจ้างอัตราสุดท้าย” ของลูกจ้างคนนั้น ค่าจ้างอัตราสุดท้าย หมายถึง ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงครั้งสุดท้าย ก่อนที่ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้าง ส่วนจะต้องคำนวณจากเงินประเภทใดบ้างนั้น เนื่องจากในปัจจุบันนายจ้างมิได้จ่ายเงินที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” หรือ “เงินเดือน” ให้แก่ลูกจ้างของตนเพียงประเภทเดียว นายจ้างแต่ละรายมีแนวคิดในการบริหารค่าตอบแทนหลากหลาย และได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างด้วยหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเอง และใช้ชื่อเรียกต่าง ๆ เช่น ค่าคอมมิชชัน เงินจูงใจ เบี้ยขยัน ค่าเทียว ค่าน้ำ เบี้ยกิโลเมตร ค่าเลี้ยงภย ค่าน้ำมันรถ ค่าชั่วโมงบิน เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพเบี่ยเลี้ยง เป็นต้น เงินในชื่อเรียกต่าง ๆ เหล่านี้ นายจ้างต้องนำมาคิดคำนวณเพื่อจ่ายเป็น



ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างด้วย ถ้าเงินที่เรียกชื่อต่าง ๆ นั้นนายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในลักษณะที่ “เป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ” ซึ่งถือว่าเป็น “ค่าจ้าง” ตามนิยามในมาตรา 5 และจะต้องนำมาคำนวณค่าชดเชยด้วยทุกจำนวน

สรุปได้ว่า “ค่าชดเชย” เป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด แต่ถ้าลูกจ้างลาออกจากงาน ingsงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแต่อย่างใด โดยพฤติการณ์ที่ถือเป็นการเลิกจ้าง มี 2 กรณี คือ (1) การกระทำใด ๆ ที่นายจ้างไม่ให้อูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด เช่น การเกษียณอายุ เป็นต้น หรือ (2) กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป เช่น นายจ้างไม่มีงานให้อูกจ้างทำต่อไป หรือนายจ้างปิดกิจการ

#### 4. กรณีลูกจ้างเกษียณอายุ

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอายุเกษียณในอดีต เดิมทีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดอายุเกษียณไว้ แต่ก็มีการเทียบเคียงกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนสามารถขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ (เบี้ยเกษียณอายุ) เมื่อได้จ่ายเงินสมทบครบตามกำหนดจำนวนเวลาที่กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมกำหนด และลูกจ้างนั้นมีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ประกอบกับแนวปฏิบัติทั่วไปในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มักจะมีการกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 60 ปี อันทำให้กิจการต่าง ๆ ถือเป็นทางปฏิบัติในการกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างไว้ที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์เป็นส่วนมาก โดยมักจะกำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานบ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างบ้าง อย่างไรก็ตาม การกำหนดอายุเกษียณไว้มากกว่า 60 ปี เช่น 65 ปี หรือ 70 ปี ก็ไม่เป็นเรื่องต้องห้ามในอดีตที่ผ่านมา

จากแต่เดิมเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานเพราะครบเกษียณอายุ ถือว่าเป็นการถูกเลิกจ้างตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาตลอดมา โดยถือว่าเป็นการถูกเลิกจ้างเนื่องจาก ลูกจ้างขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับอายุของลูกจ้าง หรือขาดสมรรถภาพจากการชราภาพเกินกว่าที่จะทำงานต่อไปได้ ซึ่งเหตุเลิกจ้างดังกล่าวไม่เข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนั้น นายจ้างที่เลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างครบเกษียณอายุ จึงต้องจ่ายค่าชดเชย โดยเหตุผลที่ถือว่าการครบเกษียณอายุของลูกจ้างเป็นการที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง ก็เพราะว่า การเกษียณอายุไม่ใช่การครบกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ซึ่งถ้าเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ลูกจ้างก็จะลาออกจากงานก่อนครบเกษียณอายุไม่ได้ และนายจ้างก็จะเลิกจ้างก่อนครบเกษียณอายุไม่ได้เช่นกัน แต่สำหรับการเกษียณอายุนั้นไม่ได้ผูกพันที่จะทำให้ให้นายจ้างและลูกจ้างเลิกสัญญากันก่อนลูกจ้างครบเกษียณอายุไม่ได้ นายจ้างย่อมแสดงเจตนาเลิกจ้างก่อนครบเกษียณอายุได้เสมอ เมื่อนายจ้างมีเหตุผลอันสมควรโดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบหรืออาจเลิกจ้างทันทีเมื่อเข้ากรณีมีเหตุเลิกจ้างจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง และสำหรับลูกจ้างก็ย่อมแสดงเจตนาเลิกสัญญาหรือลาออกก่อนครบเกษียณอายุได้เสมอเช่นกัน

สำหรับในปัจจุบันนั้น ได้มีการกำหนดการเกษียณอายุไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดให้การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง (มาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง ซึ่งมาตราดังกล่าวได้ถูกเพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560) แต่ในกรณีที่ไม่ได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า 60 ปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ 30 วันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118/1 วรรคสอง จึงอาจเข้าใจได้ว่า ตามกำหนดเกษียณอายุในปัจจุบันอยู่ที่ 60 ปี แต่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกำหนดอายุเกษียณไว้น้อยกว่านั้น กล่าวคือ 50 ปี 55 ปี ฯลฯ ก็สามารถทำได้ แต่ถ้ากำหนดอายุเกษียณไว้มากกว่า 60 ปี เช่น 65 ปี หรือ 70

ปี ก็อาจทำได้และไม่ขัดต่อกฎหมาย แต่หากลูกจ้างทำงานจนอายุ 60 และยังคงทำงานต่อไป และได้ลาออกก่อนอายุเกษียณที่กำหนดไว้ซึ่งมากกว่า 60 ปี กล่าวคือ 65 ปี หรือ 70 ปี เช่น ลูกจ้างได้ลาออกขณะอายุ 62 ปี ก็ต้องถือว่าไม่เป็นการตัดสิทธิที่ลูกจ้างจะขอใช้สิทธิในการเกษียณอายุย้อนหลังมาตอนที่ตนอายุ 60 ปี กล่าวคือ ต้องนับช่วงอายุเพื่อกำหนดสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นสองส่วน ได้แก่ ส่วนแรกเกษียณตอน 60 ปี (ถือว่าเป็นการเลิกจ้างมีสิทธิในค่าชดเชย) และอีก 2 ปี (กว่า 60 ปี - 62 ปี ถือว่าเป็นการลาออก)

ในกรณีที่นายจ้างมิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และลูกจ้างยังคงทำงานเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันโดยมิได้แสดงเจตนาเพื่อขอเกษียณอายุตามกฎหมายแต่อย่างใดนั้น จะเห็นว่า เมื่อลูกจ้างมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์แล้ว มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้าง เมื่อลูกจ้างยังมิได้แสดงเจตนาเกษียณอายุและการที่นายจ้างยังไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ จึงเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว

อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างทำงานเรื่อยมาโดยมิได้แสดงเจตนาขอเกษียณอายุ ไม่ถือว่าลูกจ้างสละสิทธิการเกษียณอายุ เช่นนี้ หากลูกจ้างได้แสดงเจตนาต่อนายจ้างตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดเพื่อขอเกษียณอายุแล้ว แต่นายจ้างเพิกเฉยไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ กรณีดังกล่าวจึงเป็นการปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/1 วรรคสอง

สรุปได้ว่า “เกษียณอายุ” หมายความว่า “กำหนดเวลาสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานเนื่องจากลูกจ้างมีอายุเกินกว่าที่นายจ้างจะจ้างไว้ทำงานหรือมากกว่าที่ลูกจ้างจะรับทำงานนั้นต่อไป” ซึ่งการเกษียณอายุอาจเกิดจากกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดขึ้นไว้ในสัญญาจ้างแรงงานหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้ หรืออาจเกิดจากกรณีที่นายจ้างได้กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือประกาศของนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานก็ได้

ดังนั้น การเกษียณอายุหรือการที่ลูกจ้างออกจากงานเนื่องจากมีอายุครบตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ จึงถือว่าเป็น “การเลิกจ้าง”

เมื่อถือว่าเป็นการเลิกจ้าง นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่าย “ค่าชดเชย” ให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นตามอัตราที่มาตรา 118 วรรคหนึ่ง กำหนดไว้ แล้วแต่กรณี ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

## 5. ปัญหาของการเกษียณอายุ

ปัญหาว่า การเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ เป็นประเด็นที่ได้ถกเถียงกันมานาน จึงมีการระบุไว้ว่า การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ เช่น กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือในข้อบังคับการทำงาน ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 วรรคสอง

นอกจากนี้ ยังมีการระบุเพิ่มเติมด้วยว่า ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อป้องกันนายจ้างที่ไม่ได้กำหนดอายุเกษียณเอาไว้ และให้ลูกจ้างทำงานไปเรื่อย ๆ แม้จนอายุเกิน 60 ปีแล้ว เมื่อลูกจ้างทนไม่ไหวก็ต้องลาออกไปเอง ซึ่งจะทำให้ไม่ได้รับค่าชดเชย

ข้อสังเกตต่อกรณีที่กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเกษียณอายุ ตามมาตรา 118/1 วรรคสอง ดังต่อไปนี้

### (1) ความไม่เหมาะสมของการกำหนดให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนา

การที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเกษียณอายุเป็นการกำหนดกฎหมายที่ขัดต่อหลักความเป็นจริงของปรากฏการณ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานในสังคม เนื่องจาก การกำหนดเกษียณอายุเป็นการกำหนดโดยคู่สัญญาจ้างแรงงานฝ่ายที่เป็นนายจ้าง ซึ่งนายจ้างกำหนดขึ้นก็เพื่อต้องการเลิกจ้างลูกจ้างที่อายุมากจนเข้าสู่วัยชรา เพราะเห็นว่าลูกจ้างอาจมีกำลังร่างกายแข็งแรงเหมือนช่วงวัยหนุ่มสาว อันทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง นายจ้างจึงกำหนดเกษียณอายุเพื่อให้ลูกจ้างขาดคุณสมบัติในการที่จะทำงานต่อไป ดังได้เคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ว่า การ

เกษียณอายุของลูกจ้างหรืออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เป็นการที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับอายุในการที่จะทำงานต่อไป (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4415 - 4419/2525) ดังนั้น การกำหนดเกษียณอายุจึงเป็นการที่นายจ้างต้องการเลิกจ้าง ไม่ใช่เป็นความต้องการของลูกจ้างที่จะลาออกจากงาน

### (2) การลดสิทธิของลูกจ้าง

ก่อนที่จะมีการประกาศใช้บังคับกฎหมายดังกล่าว ได้มีแนวคำพิพากษาของศาลฎีกา เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2137/2544, ที่ 4732/2557, ที่ 9978/2557 ที่วินิจฉัยให้การเกษียณอายุถือว่าเป็นการเลิกจ้าง และทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย และสิทธิอื่น ๆ อีกหลายประการจากการถูกเลิกจ้าง เมื่อกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนา ก็อาจทำให้สิทธิอื่น ๆ จากการถูกเลิกจ้างนั้นหมดไปด้วย เช่น สิทธิได้รับค่าจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีเป็นสัญญาชนิดไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน และนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานทันที (มาตรา 17 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) และสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิ (มาตรา 67 วรรคหนึ่ง) เป็นต้น นอกจากนี้ กรณีที่เป็นสิทธิได้รับค่าชดเชยก็เคยได้รับในทันทีที่เลิกจ้าง แต่ตามกฎหมายปัจจุบันกลับกำหนดให้การแสดงเจตนาของลูกจ้างไม่มีผลทันทีจะมีผลต่อเมื่อครบ 30 วันนับแต่วันแสดงเจตนา โดยต้องรอให้มีผลก่อน นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย อันทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยช้าไปกว่าเดิมถึง 30 วันแทนที่จะมีสิทธิเรียกร้องได้ทันที

### (3) การเกิดความขัดแย้งกันระหว่างบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

การที่บทบัญญัติมาตรา 118/1 วรรคสอง กำหนดให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเกษียณอายุ ทำให้เกิดปัญหาที่ต้องตีความว่า ความสิ้นสุดของสัญญากรณีดังกล่าวอาจกลายเป็นการที่ลูกจ้างลาออกเอง ซึ่งถ้าลูกจ้างลาออกเอง โดยกฎหมายยังกำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยก็อาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับบทบัญญัติมาตรา 5 ของกฎหมายฉบับเดียวกันที่กำหนดว่า "ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง"

จากหลักกฎหมายข้างต้น แม้จะได้มีการวางหลักเกี่ยวกับการเกษียณอายุเอาไว้ จากสถานะเศรษฐกิจและสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้ลูกจ้างมีประสิทธิภาพในการทำงานได้มากกว่าเดิมนั้น ลูกจ้างก็ยังคงไม่สามารถต่อรองกับนายจ้างอย่างได้รับความเป็นธรรมได้ จากความไม่แน่นอนในการตีความหมายกฎหมายของคำว่า "เกษียณอายุ" แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างแก้ไขเพิ่มเติมมาหลายครั้งแล้วก็ตาม ลูกจ้างยังคงไม่ได้รับความคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่ดี ซึ่งส่งผลต่อการรับเงินชดเชยของลูกจ้าง

## 6. บทสรุป

จะเห็นได้ว่ามีความไม่แน่นอนในการตีความหมายกฎหมายของคำว่า "เกษียณอายุ" ว่ามีความหมายอย่างไรทำให้เกิดการขาดความชัดเจนในข้อกำหนด บางครั้งข้อกำหนดเกี่ยวกับการเกษียณอายุในสัญญาจ้างงานอาจไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสนหรือข้อขัดแย้งในอนาคต จึงอาจส่งผลต่อการรับเงินชดเชยของลูกจ้างตามกฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องกฎหมายต้องมีการแก้ไขให้สอดคล้องปรับให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม ที่บุคคลมีอายุยืนยาวขึ้นตามสภาพความเป็นจริงของเศรษฐกิจ และกำหนดกฎหมายในการขยายเวลาการทำงานให้ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อให้มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย และคุ้มครองให้มีรายได้ตามกฎหมายให้สามารถใช้ในการหาเลี้ยงชีพได้จนสิ้นอายุ

## 7. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้ากฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ควรบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยการกำหนดเพิ่มเติมบทนิยามของคำว่า "การเกษียณอายุ" ในมาตรา 5 เพิ่มเติมให้มีความชัดเจน โดยอาจกำหนดว่า "การเกษียณอายุ" หมายถึง กระบวนการ

หรือขั้นตอนในการพักผ่อนหรือลาออกจากการทำงานของบุคคลซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีอายุระบุตามที่กำหนด”

ควรเน้นการปรับปรุงแนวทางให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสนับสนุนการควบคุมความเสี่ยงในการกำหนดการเกษียณอายุ พร้อมทั้งส่งเสริมการศึกษาและสื่อสารเพื่อเพิ่มความเข้าใจในกฎหมายเกี่ยวกับเกษียณอายุแก่ประชาชนทั่วไป ควรเสริมสร้างมาตรการที่สามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนผู้ที่กำลังเข้าสู่ช่วงเวลาเกษียณ นอกจากนี้ ยังควรพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องทางกฎหมาย เพื่อเพิ่มความยุติธรรมและความเท่าเทียมในการเกษียณอายุ

## รายการอ้างอิง

### หนังสือ

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

กองบรรณาธิการ. “กฎหมายแรงงาน 2558”. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติเพรส, 2558.

ชาคริต กุ๋มานะชัย. “ย่อหลักกฎหมายแรงงาน”. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ไทยพัฒนรายวันการพิมพ์, 2557.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. “คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 พร้อมคำพิพากษาฎีกาศักดิ์แรงงานถึงปีล่าสุด”. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: แสงจันทร์การพิมพ์, 2565.

วิจิตรา วิเชียรชม. “กฎหมายแรงงาน”. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2566.

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. “กฎหมายแรงงาน”. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2566.

สุดาศิริ วศวงศ์. “กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน”. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ, 2551.

### เว็บไซต์

กลุ่มงานนิติการ สำนักอำนวยการ. “บทความกฎหมายน่ารู้: การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุ.” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.hrdi.or.th/InternalRules/Detail/1517>.



กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย. “แผนการจัดการความรู้เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 6 พ.ศ. 2560 การเกษียณอายุตามมาตรา 118/1.” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://legal.labour.go.th/attachments/article/232/KM002.pdf>.

ภูริตา ดอกมะลิ. “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุในสัญญาจ้างแรงงาน.” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2566, จาก [http://www.lawgrad.ru.ac.th/AbstractsFile/6212015023/1631261436934521f09726d6e04b47c7a91808d29a\\_abstract.pdf](http://www.lawgrad.ru.ac.th/AbstractsFile/6212015023/1631261436934521f09726d6e04b47c7a91808d29a_abstract.pdf).

สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. “การเกษียณอายุของแรงงานภาคเอกชน.” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://tdri.or.th/2018/02/labor-retirement/>.

## บทความวารสาร

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงาน. วารสารคุ้มครองแรงงาน, ฉบับที่ 1 (2565):

10.

พระมหารังสี ปี่แก้ว และคนอื่น ๆ. “ระบบคิดเชิงพุทธเพื่อการเกษียณอายุ.” วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (2565):

37.

อาทิตยา โภคสุทธิ และคนอื่น ๆ. “ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย.” วารสารสุทธิปริทัศน์. ปีที่ 34 ฉบับที่ 112 (2563): 37.

