

บันทึก

เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกสั่งให้ออกจากงาน

ฐานขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐาน

สำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการมีหนังสือที่ สร.๐๒๐๓/๑๒๔๐๓ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๑๙ ความว่า กระทรวงคมนาคมได้เสนอตามรายงานการรถไฟแห่งประเทศไทยว่า ได้มีความเห็นขัดแย้งกับกรมแรงงานเกี่ยวกับการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานฐานขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙ (๕) เนื่องจากเคยได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ซึ่งการรถไฟแห่งประเทศไทยเห็นว่าการให้ลูกจ้างของการรถไฟฯ ต้องออกจากการรณินั้นมิได้เป็นความประสงค์ของการรถไฟฯ แต่เป็นเพราะลูกจ้างขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ฉะนั้น จึงไม่ใช่กรณีที่เป็นกรณีการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ แต่กรมแรงงานเห็นว่า เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ แล้วนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ตามข้อกำหนดแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ การที่การรถไฟฯ เลิกจ้างเนื่องจากขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้ปัญหานี้เป็นที่ยุติ จึงขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาว่า การที่ลูกจ้างการรถไฟฯ ซึ่งได้ถูกการรถไฟฯ เลิกจ้างในฐานะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙ (๕) นั้น การรถไฟฯ จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามข้อกำหนดแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ หรือไม่ นั้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย กองที่ ๒) ได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวแล้วมีความเห็นว่า การจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๔๖^๑ แห่งประกาศ

^๑ ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยรวมวันหยุด

กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือพนักงานและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามข้อ ๒ (๕)^๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งต้องว่างงานและเพื่อให้พนักงานและลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในระหว่างที่กำลังหางาน โดยการเลิกจ้างนั้นมิได้เกิดเพราะลูกจ้างกระทำความผิดตามข้อ ๔๗^๓ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕

วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุดวันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลาและวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลับแก้ลูกจ้าง ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และยังอยู่ในระยะเวลานั้น

^๒ ข้อ ๒ ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๕) การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง

ฯลฯ

ฯลฯ

^๓ ข้อ ๔๗ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ได้รับโทษจำคุก ตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

สำหรับปัญหาที่ว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุที่ลูกจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙ (๕)^๔ จะเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ นั้น เมื่อพิจารณาความในวรรคสองของข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างด้วย” จะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะมีการเลิกจ้างในกรณีใด ถ้าลูกจ้างไม่ได้ทำความผิดตามข้อ ๔๗ แล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทุกกรณี ทั้งนี้ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามข้อ ๔๖ วรรคสาม ที่บัญญัติว่า “ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และยังอยู่ในระยะเวลานั้น”

เมื่อข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ กำหนดว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดตามข้อ ๔๗ หรือการเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือการเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันภายในระยะเวลานั้นแล้ว นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างสำหรับการเลิกจ้างในกรณีอื่นๆ นอกจากที่กล่าวมานั้น

สำหรับความเห็นของการรถไฟแห่งประเทศไทยที่ว่า การเลิกจ้างตามนัยข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นจะต้องมีการกระทำที่มีลักษณะเป็นการใช้สิทธิหรืออำนาจของนายจ้างเท่านั้น แต่การที่ลูกจ้างต้องออกจากงานโดยเหตุที่ขาดคุณสมบัติที่จะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากบทบัญญัติในมาตรา ๙ (๕)^๕ ของพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ใช่

^๔ มาตรา ๙ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย

๑.ลา

๑.ลา

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๑.ลา

๑.ลา

^๕ อ้างแล้ว ในเชิงอรรถที่ ๔

เป็นการเลิกจ้างโดยนายจ้าง นั้น สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเห็นว่า ไม่เป็นข้ออ้างที่นายจ้าง
ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เพราะไม่อยู่ใน
ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ และข้อ ๔๗ แห่งประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ดังที่กล่าวไว้
ข้างต้น

(ลงชื่อ) ส. โหตระกิตย์

(นายสมภพ โหตระกิตย์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สิงหาคม ๒๕๑๙