

บันทึก

เรื่อง การจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ สร.๐๒๐๓/๑๕๙๙๙ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๘ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า

กระทรวงการคลังขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาให้ความเห็นว่า รัฐวิสาหกิจหรือวิสาหกิจเอกชนที่มีระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินกองทุนเลี้ยงชีพ หรือกองทุนสงเคราะห์ หรือกองทุนบำเหน็จพนักงานให้พนักงานและลูกจ้างที่ออกจากการงาน รวมทั้งกรณีที่ต้องพ้นจากหน้าที่เพราะครบเกษียณอายุ และได้รับเงินบำเหน็จบำนาญหรือเงินกองทุนสงเคราะห์หรือกองทุนเลี้ยงชีพเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าเงินชดเชยแล้ว จะต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๗ อีกด้วยหรือไม่ นั้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย กองที่ ๗) ได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวพร้อมด้วยตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่า ความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดให้มีกองทุนเลี้ยงชีพหรือกองทุนสงเคราะห์หรือกองทุนบำเหน็จพนักงาน และลูกจ้าง ก็เพื่อช่วยเหลือพนักงานและลูกจ้างเมื่อออกจากการงาน โดยจ่ายให้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับกองทุนนั้น ๆ ซึ่งจำนวนเงินที่พนักงานและลูกจ้างได้รับจากกองทุนดังกล่าวโดยปกติจะมีจำนวนเงินมากกว่าค่าชดเชยที่พนักงานและลูกจ้างจะได้รับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ส่วนการจ่ายเงินค่าชดเชยตามข้อ ๔๖^๑ แห่งประกาศ

^๑ ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดย

กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๗ นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือพนักงานและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามข้อ ๒ (๕)^๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ อันเป็นเหตุให้พนักงานและลูกจ้างต้องว่างงานโดยไม่มีโอกาสทราบล่วงหน้า เงินชดเชยที่จ่ายให้นี้ก็เพื่อมิให้พนักงานและลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในระหว่างที่กำลังหางานใหม่

แต่สำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างต้องออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุเป็นการออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการแน่นอนในกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างทราบมาก่อนแล้วในขณะที่เริ่มเข้าทำงาน การออกจากงานในกรณีนี้จึงอาจถือเสมือนว่าเป็นการเลิกจ้างตามระยะเวลาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนอย่างหนึ่ง โดยหาใช่เป็นเหตุที่เกิดจากนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเพื่อไม่ให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงานต่อไปไม่ เพราะเมื่อนายจ้างจะประสงค์ให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงานต่อไปอีก ก็ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากพนักงานหรือลูกจ้างนั้นต้องพ้นจากตำแหน่งตามบทบัญญัติของกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับดังกล่าวแล้วการพ้นจากตำแหน่งเช่นนี้ ย่อมไม่อาจถือได้ว่าเป็นกรณีที่นายจ้างให้พนักงานหรือลูกจ้างออกจากงาน โดยพนักงานหรือลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ดังความเห็นของกระทรวงมหาดไทย นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรมการร่างกฎหมาย กองที่ ๗) จึงเห็นว่า

(๑) กรณีพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์นั้น ย่อมขาดคุณสมบัติที่จะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘^๓ ผู้นั้นจึงต้องพ้นจากตำแหน่งไปตาม

คำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างใด ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นหรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและยังอยู่ในระหว่างระยะเวลานั้น

^๒ ข้อ ๒

ฯลฯ

ฯลฯ

(๕) ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๕) การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง

ฯลฯ

ฯลฯ

^๓ มาตรา ๙ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

กฎหมาย ไม่ใช่กรณีเลิกจ้างที่จะได้รับเงินค่าชดเชยตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย

(๒) กรณีพนักงานหรือลูกจ้างของวิสาหกิจเอกชนนั้น หากวิสาหกิจเอกชนมีระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดให้พนักงานหรือลูกจ้างต้องออกจากงานเมื่อมีอายุครบกำหนดไว้เป็นการแน่นอนในขณะที่มีการจ้าง ก็ต้องถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน คือ เป็นการพ้นจากตำแหน่งหรือการออกจากงานอันเนื่องมาจากมีอายุครบตามที่กำหนดในระเบียบหรือข้อบังคับ ไม่ใช่กรณีเลิกจ้างที่พนักงานหรือลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยตามข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๗

(ลงชื่อ) ส. โทตระกูลกิจ

(นายสมภพ โทตระกูลกิจ)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กันยายน ๒๕๑๘