

บันทึก

เรื่อง การกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง ประจำปี  
สำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ

กระทรวงการคลังได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ กค ๐๕๑๑/๕๓๔๑๖ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๓๖ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๓๖ มอบให้กระทรวงการคลังรับเรื่องทบทวนมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจไปพิจารณาร่วมกับผู้แทนกระทรวงคมนาคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หากมีปัญหาข้อกฎหมายก็ให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตีความ และเมื่อได้ข้อยุติประการใด ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง นั้น

กระทรวงการคลังได้ประชุมปรึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๓๖ แล้ว มีมติให้เสนอปัญหาข้อกฎหมายให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตีความโดยมีเรื่องเดิมและประเด็นหารือดังนี้

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันตั้งแต่ปีบัญชี ๒๕๒๔ เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ชั้น แต่ไม่เกิน ๒ ชั้น เช่น ๑ ชั้นครึ่ง หรือ ๒ ชั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างโดยให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งพิจารณาแบ่งกลุ่มตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างประจำตามความเหมาะสม

๑.๒ ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร. ๐๒๐๒/ว.๗๓ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๒๗ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

(๑) รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการมีผลขาดทุน ให้รัฐวิสาหกิจพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานและลูกจ้างประจำเป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ชั้น แต่ไม่เกิน ๒ ชั้น เป็นจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี

(๒) รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการมีผลกำไรให้กำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีได้ภายในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของจำนวนเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี

๑.๓ ต่อมากระทรวงการคลังได้เสนอหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ

ของพนักงานลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจใหม่ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอ คือให้กำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีของรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไรใหม่ คือจากเดิมไม่เกินร้อยละ ๑๐ เป็นไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของจำนวนเงินค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวงเงินดังกล่าวจะมีผลทำให้พนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไรได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีเป็นกรณีพิเศษ ๒ ขั้นโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๓๐ ของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิฯ ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ๒๕๓๕ เป็นต้นไป

๑.๔ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การสื่อสารแห่งประเทศไทยและองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ได้เป็นโจทก์ยื่นฟ้องนายอานันท์ ปันยารชุน คณะรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง การสื่อสารแห่งประเทศไทย และองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ต่อศาลแรงงานกลางขอให้เพิกถอนมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๓๕ ที่ให้ลดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ และให้นำมติของคณะรัฐมนตรี ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๒๗มาใช้บังคับแทน ซึ่งศาลแรงงานกลางได้มีคำพิพากษายกฟ้อง เนื่องจากโจทก์ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔ มาตรา ๑๘ ก่อน โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้

๑.๕ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทยได้นำเรื่องดังกล่าวร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์การสื่อสารแห่งประเทศไทยและคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ฯ ได้ขอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณา ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วมีมติดังนี้

(๑) เรื่องการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์

(๒) สำหรับรัฐวิสาหกิจใดที่มีข้อตกลง ระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดไว้ชัดเจนให้ใช้วงเงินไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ก่อนมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๓๕ เมื่อมีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดสิทธิประโยชน์ให้ลดน้อยลง เห็นควรให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจนั้น ขอบทบทวนมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง

(๓) ส่วนรัฐวิสาหกิจที่ไม่ได้กำหนดเป็นข้อตกลง ระเบียบหรือข้อบังคับไว้โดยเฉพาะ เห็นควรรอมติคณะรัฐมนตรีตาม (๒) ต่อไปซึ่งกระทรวงมหาดไทยก็ได้นำเรื่องนี้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบใหม่โดยรายงานข้อโต้แย้งของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

๑.๖ เนื่องจากการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้มีระเบียบ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง พ.ศ.๒๕๒๘ ข้อ ๑๔ กำหนดไว้ว่า “ให้ใช้เงินสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีได้ภายในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของจำนวนเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำโดย

ไม่รวมเงินเดือนและค่าจ้างของผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างตามระเบียบนี้ และเงินเดือนค่าจ้างของอัตราว่าง เว้นแต่กรณีดำเนินการขาดทุนให้พิจารณาความดีความชอบในกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ขั้นได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน” การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยกระทรวงคมนาคมจึงได้เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาบทwnมติคณะรัฐมนตรี ตามข้อ ๑.๓ ใหม่ขอให้รัฐวิสาหกิจที่มีข้อตกลง ระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดไว้ชัดเจนให้ใช้วงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๑๐ ตามเดิม เนื่องจากมีความเห็นว่มติคณะรัฐมนตรีกำหนดวงเงินให้ลดน้อยลง เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ

๑.๗ ในส่วนของกระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดวงเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีของรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไรในอัตราไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของจำนวนเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีเป็นอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่งแล้ว และเห็นว่าเงินบำเหน็จความดีความชอบไม่ใช่สิทธิประโยชน์ เนื่องจากไม่ใช่เงินเดือนและสวัสดิการ จึงไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะพิจารณา แต่เป็นเรื่องที่รัฐบาลโดยกระทรวงการคลังในฐานะผู้ดูแลการเงินของรัฐวิสาหกิจและของประเทศจะพิจารณานโยบายการบริหารการเงินของรัฐวิสาหกิจให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๒. จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงมีประเด็นหารือที่จะให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา ๒ ประเด็น คือ

๒.๑ ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๓๕ เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอ โดยกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีของรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไรใหม่จากเดิมไม่เกินร้อยละ ๑๐ เป็นไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของจำนวนเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีนั้น การกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีเป็นสิทธิประโยชน์หรือไม่ และเป็นการกำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๑๑ (๑) หรือไม่ใครเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีของรัฐวิสาหกิจ

๒.๒ ตามที่การสื่อสารแห่งประเทศไทยได้กำหนดระเบียบการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๙๖ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง พ.ศ. ๒๕๒๘ ขึ้นเพื่อถือปฏิบัติ ระเบียบดังกล่าวเป็นการกำหนดสิทธิประโยชน์หรือไม่และจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๖) ได้พิจารณาเรื่องนี้โดยได้รับฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทนกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ผู้แทนกระทรวงคมนาคม (สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมและการสื่อสารแห่งประเทศไทย) ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย) และผู้แทนกระทรวงแรงงานและ

สวัสดิการสังคม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) แล้ว ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า ขณะนี้มีเพียงการสื่อสารแห่งประเทศไทยเท่านั้นที่มีการออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง ส่วนรัฐวิสาหกิจอื่นๆ นั้นมีการกำหนดเรื่องนี้เป็นรายปีตามมติคณะรัฐมนตรีโดยไม่มีการออกระเบียบทำนองเดียวกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือเดิมคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๗ (ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๒/ว.๗๓ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๒๗) กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไว้และได้มีการกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีในลักษณะเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ซึ่งต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๓๕ เปลี่ยนแปลงอัตราดังกล่าวลงต่ำกว่าเดิม ทำให้พนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจเห็นว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมาแต่เดิม

ในปัญหาที่หนึ่งเมื่อได้พิจารณาข้อเท็จจริงและบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๖) เห็นว่าตามมาตรา ๔<sup>๑</sup> แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ คำว่า “สิทธิประโยชน์” หมายถึงสิทธิประโยชน์เฉพาะที่เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งในระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้ให้ความหมายของคำว่า “เงินเดือนค่าจ้าง”<sup>๒</sup> ว่าหมายถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วยไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ดังนั้น เงินเดือนหรือค่าจ้างซึ่งจะเป็นสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้างประจำจึงต้องเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของที่ได้มีการจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานแล้วเท่านั้น แต่ในเรื่องที่หาเรื่องนี้เป็นกรณีของการกำหนดวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีซึ่งจะจ่ายให้ในอนาคตและมีใช้

#### ๑ มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“สิทธิประโยชน์” หมายความว่า สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน

ฯลฯ

ฯลฯ

#### ๒ ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“เงินเดือนค่าจ้าง” หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ฯลฯ

ฯลฯ

เป็นการกำหนดจำนวนเป็นการแน่นอนเพราะขึ้นอยู่กับดุลพินิจของกระทรวงการคลังที่จะพิจารณา กำหนดให้ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในเรื่องนี้เป็นอย่างไรแล้วในกรณีรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีการออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างใช้บังคับ คณะกรรมการบริหารของแต่ละรัฐวิสาหกิจต้องพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี ส่วนในกรณีรัฐวิสาหกิจที่มีการออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างใช้บังคับก็ต้องเป็นไปตามระเบียบดังกล่าว เมื่อการกำหนดวงเงินนี้ไม่เป็น “สิทธิประโยชน์” เสียแล้ว กรณีนี้จึงย่อมไม่เป็นการกำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ตามนัยของมาตรา ๑๑<sup>๓</sup> แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔

สำหรับในปัญหาที่สอง คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๖) เห็นว่า เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่าการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในอนาคตซึ่งยังมิได้มีการกำหนดเป็นการแน่นอนไม่เป็นการกำหนดสิทธิประโยชน์หรือมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ ดังนั้น ระเบียบการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๙๖ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง พ.ศ.๒๕๒๘ จึงไม่เป็นการกำหนดสิทธิประโยชน์ และโดยที่ข้อ ๑๔<sup>๔</sup> ของระเบียบดังกล่าว เป็นเพียงการกำหนดให้ใช้เงินสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีภายในวงเงินไม่เกิน อัตราที่กำหนดไว้ (เดิมเมื่อปี พ.ศ.๒๕๒๗ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจได้ดำเนินการแล้วได้กำไร คณะรัฐมนตรีกำหนดไว้ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของจำนวน ค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี) เท่านั้น ซึ่งข้อ ๑๔<sup>๕</sup> ของระเบียบนั้นเองได้กำหนดให้สามารถเปลี่ยนแปลงอัตราดังกล่าวได้ตามนโยบายของ

<sup>๓</sup>มาตรา ๑๑ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์

(๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานตามมาตรา ๑๘ วรรคสอง

(๓) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๘ วรรคสี่ และมาตรา ๔๑

(๔) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องของพนักงานตามมาตรา ๒๐

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ตาม (๑) เมื่อได้รับความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

การพิจารณาตาม (๒) ให้คำนึงถึงมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ตาม (๑)

“ข้อ ๑๔ ให้ใช้เงินสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีได้ภายในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของจำนวนเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี โดยไม่รวมเงินเดือนและค่าจ้างของผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างตามระเบียบนี้และเงินเดือนค่าจ้างของอัตราว่าง เว้นแต่กรณีดำเนินการขาดทุนให้พิจารณาความดีความชอบในกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ขั้นได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

“ข้อ ๑๘ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานและลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้นตาม

รัฐบาล (ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจได้ดำเนินการแล้วได้กำไร คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อ พ.ศ.๒๕๓๕ กำหนดไว้ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้เพียงร้อยละ ๗.๕ ของจำนวนค่าจ้างของ พนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี) และในกรณีที่ผู้ว่าการ การสื่อสารแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นผู้ที่ออกระเบียบดังกล่าว เห็นว่าสมควรปรับปรุงหรือแก้ไข เปลี่ยนแปลงระเบียบในเรื่องนี้ ก็ย่อมมีอำนาจที่จะยกเลิก แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงระเบียบนั้นให้ เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลได้

(ลงชื่อ) ม. ตันเต็มทรัพย์

(นายไมตรี ตันเต็มทรัพย์)

รองเลขาธิการฯ

ปฏิบัติราชการแทน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พฤษภาคม ๒๕๓๗