

บันทึก

เรื่อง โบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่จ่ายจากผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

กระทรวงการคลังได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ กค ๐๕๒๙.๒/๔๗๕๐ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๒ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า ตามข้อ ๑๒ ของระเบียบว่าด้วยการบัญชีและการเงินของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๒๐ กำหนดให้การจัดสรรกำไรสุทธิเพื่อจ่ายเป็นโบนัสกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีของรัฐวิสาหกิจเพื่อจ่ายเป็นโบนัสพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยแบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. โบนัสในอัตราคงที่ เป็นการจ่ายโบนัสตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่ชัดเจนและไม่คำนึงถึงผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ เช่น สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล การไฟฟ้านครหลวง เป็นต้น ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๒/ว.๒๓ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑ และ ที่ สร ๐๒๐๒/ว.๗๕ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๑ กำหนดให้รัฐวิสาหกิจที่มีการจ่ายโบนัสคงที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสตามที่เคยปฏิบัติอยู่เดิมต่อไป

๒. โบนัสตามผลการดำเนินงาน

๒.๑ รัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีผลการดำเนินงานมีกำไรสุทธิ พนักงานมีสิทธิได้รับโบนัสในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๙ ของกำไรสุทธิ แต่อย่างสูงไม่เกิน ๕ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือน และในกรณีที่คำนวณโบนัสพนักงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วพนักงานได้รับโบนัสน้อยกว่า ๑ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือน ก็ให้จ่ายโบนัสพนักงานเท่ากับหรือไม่เกิน ๑ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือน ในกรณีที่กำไรสุทธิเพียงพอที่จะจ่ายได้ และถ้าหากมีกำไรสุทธิน้อยกว่าเงินเดือนและค่าจ้างรายเดือนจำนวน ๑ เดือน ให้เฉลี่ยจ่ายตามส่วนของกำไรสุทธินั้น ตามมติคณะรัฐมนตรีตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๒๕

๒.๒ การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ธนาकारอาคารสงเคราะห์และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบรัฐวิสาหกิจที่ดีกำหนดให้พนักงานได้รับโบนัสในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๙ ของกำไรสุทธิ โดยไม่จำกัดจำนวนสูงสุด (จำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้าง) ตามมติคณะรัฐมนตรีตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๒/๑๓๔๙๔ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๓๔ และที่ นร ๐๒๐๒/๑๑๔๔๙ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๓๗

๒.๓ รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผล กำหนดให้จ่ายโบนัสตามผลการดำเนินงานจริงตามระบบประเมินผล โดยในกรณีที่รัฐวิสาหกิจเป็นประเภทผูกขาดและประเภทหารายได้พนักงานมีสิทธิได้รับโบนัสวงเงินไม่เกินร้อยละ ๗-๑๑ แต่สูงสุดไม่เกิน ๒-๔ เท่าของ

เงินเดือนหรือค่าจ้าง และถ้าเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม และไม่หวังกำไร พนักงานมีสิทธิได้รับโบนัส ๐-๒ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง ตามมติคณะรัฐมนตรีตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๒/๖๕๑๑ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๓๔

โดยที่คณะกรรมการกฤษฎีกาได้เคยวินิจฉัยว่า วงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีไม่เป็นสิทธิประโยชน์ตามความหมายของคำว่า “สิทธิประโยชน์” ของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔ เนื่องจากวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีเป็นการกำหนดเพื่อจะจ่ายให้พนักงานรัฐวิสาหกิจในอนาคตและมีใช่เป็นการกำหนดจำนวนที่แน่นอนเพราะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของกระทรวงการคลังที่จะพิจารณากำหนดให้เหมาะสมกับภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศในกรณีรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีการออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างใช้บังคับ คณะกรรมการบริหารของแต่ละรัฐวิสาหกิจต้องพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี (ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ต่วนมาก ที่ นร ๐๖๐๑/๒๕๓ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๗) ดังนั้น กระทรวงการคลังจึงได้ใช้บรรทัดฐานจากความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาดังกล่าวข้างต้น เทียบเคียงกับการจ่ายโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยเห็นว่าโบนัสไม่ใช่สิทธิประโยชน์หรือสภาพการจ้างแต่ประการใด จึงได้เสนอมาตรการปรับลดโบนัสของกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจประจำปี ๒๕๔๑ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ ให้ปรับลดโบนัสกรรมการและฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจ โดยไม่รวมพนักงานในอัตราร้อยละ ๓๐ ของโบนัสที่มีสิทธิได้รับ แต่เนื่องจากเรื่องโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นในทางปฏิบัติยังไม่มีคำพิพากษาของศาลฎีกา หรือความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่จะถือเป็นบรรทัดฐานในการที่จะพิจารณาว่า โบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่คณะรัฐมนตรีกำหนดให้จ่ายจากผลการดำเนินงาน เป็น “สิทธิประโยชน์” ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔ หรือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๕๔ วรรคสอง ของพระราชบัญญัติดังกล่าว กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นบรรทัดฐานในการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจ จึงขอหารือว่า

(๑) โบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้จ่ายจากผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒ เป็น “สิทธิประโยชน์” ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ หรือไม่ ซึ่งกระทรวงการคลังมีความเห็นว่า โบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำหนดให้จ่ายจากผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจเป็นอัตราร้อยละของกำไรสุทธิ และกำหนดขั้นสูงไม่เกินจำนวนเท่าของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือน เป็นการกำหนดกรอบวงเงิน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานในอนาคตของรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น จึงไม่ใช่สิทธิประโยชน์ และเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องนโยบายที่คณะรัฐมนตรีจะเป็นผู้กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจ และการจ่ายโบนัสถือเป็นเงินพิเศษให้พนักงาน นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

(๒) โบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้จ่ายจากผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒ อันเป็นหลักเกณฑ์ที่รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติก่อนวันที่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ มีผลใช้บังคับ ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๕๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ หรือไม่ และถ้าหากรัฐบาลมีนโยบายปรับลดเงินโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจลงเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันจะสามารถกระทำได้ หรือไม่ อย่างไร โดยกระทรวงการคลังมีความเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นต้องมีการเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างและมีการทำสัญญาข้อตกลง และนำข้อตกลงนั้นไปจดทะเบียนกับพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่กรณีการจ่ายโบนัสพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องนโยบายที่คณะรัฐมนตรีจะเป็นผู้กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งลักษณะของโบนัสเป็นจำนวนเงินไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับกำไรและลักษณะประกอบการของธุรกิจนั้น ประกอบกับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ศาลฎีกาได้เคยพิพากษาแล้วว่าโบนัสไม่ได้เป็นค่าจ้าง ดังนั้น โบนัสที่จ่ายตามผลกำไรสุทธิจึงไม่เป็นสภาพการจ้าง การที่รัฐบาลซึ่งเป็นเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจเห็นว่าสมควรพิจารณาปรับลดเงินโบนัสลงเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงสามารถกระทำได้

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๑) ได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวโดยได้ฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทนกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) และผู้แทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) แล้ว มีความเห็นดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ที่ว่าโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้จ่ายจากผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจเป็น “สิทธิประโยชน์” ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ หรือไม่ นั้น เห็นว่า ตามมาตรา ๔^๑ แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กำหนดนิยามของคำว่า “สิทธิประโยชน์” ว่าหมายถึง สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งในข้อ ๓^๒

^๑ มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“สิทธิประโยชน์” หมายความว่า สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน

ฯลฯ

ฯลฯ

^๒ ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“เงินเดือนค่าจ้าง” หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้

ของระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กำหนดนิยามของคำว่า “เงินเดือนค่าจ้าง” ว่าหมายถึง เงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และคำว่า “สวัสดิการ” หมายความว่า สิ่งที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย เมื่อพิจารณาจากบทนิยามดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่า โบนัสที่จ่ายจากผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจนั้น มิใช่ “เงินเดือนค่าจ้าง” หรือ “สวัสดิการ” แต่เป็นเงินที่จ่ายให้แก่พนักงานเมื่อสิ้นปี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นรางวัล และเพื่อเป็นแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน นอกจากนั้น การจ่ายโบนัสในกรณีนี้ยังต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดขึ้นเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์หรือภาวะทางเศรษฐกิจด้วย ดังนั้น โบนัสที่จ่ายจากผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตามกรณีที่หารือนี้จึงมิใช่สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

ประเด็นที่สอง ที่ว่าหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานรัฐวิสาหกิจที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้จ่ายจากผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ อันเป็นหลักเกณฑ์ที่รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติก่อนวันที่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ มีผลใช้บังคับ ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๕๔ วรรคสอง^๓ แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ หรือไม่ และคณะรัฐมนตรีจะมีมติให้ปรับลดเงินโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่จ่ายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวลงเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันได้หรือไม่ นั้น เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๕๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ หมายถึง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ที่มีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ

และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ฯลฯ

ฯลฯ

“สวัสดิการ” หมายความว่า สิ่งที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

ฯลฯ

ฯลฯ

^๓ มาตรา ๕๔ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายบริหารหรือพนักงาน ซึ่งยังไม่ถึงที่สุดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้ยื่นคำร้องกล่าวหา ผู้แจ้งข้อเรียกร้องหรือรัฐวิสาหกิจนั้นนำเรื่องเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการภายในกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคำวินิจฉัยคำชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่สุดแล้วตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไป

สัมพันธ พ.ศ. ๒๕๓๔ มีผลใช้บังคับ ซึ่งในมาตรา ๕^๔ ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดนิยามของคำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน สำหรับหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัส พนักงานรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายที่หาเรื่องนี้ ข้อเท็จจริงปรากฏว่า คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวขึ้นแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยได้กำหนดเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์หรือภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๔ เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ หรือมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๓๘ เรื่อง ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้เป็นเพียงการกำหนดวงเงินที่อาจจ่ายเป็นโบนัสให้แก่พนักงานได้ มิใช่เป็นการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่พนักงานเป็นจำนวนที่แน่นอน ดังนั้น หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายที่หาเรื่องนี้ จึงมิได้อยู่ในความหมายของคำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ ให้ปรับลดโบนัสกรรมการและฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจโดยไม่รวมพนักงานในอัตราร้อยละ ๓๐ ของโบนัสที่มีสิทธิได้รับ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจ จึงมิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และอยู่ในอำนาจของคณะรัฐมนตรีที่จะกระทำได้

(ลงชื่อ) อัคราทร จุฬารัตน

(นายอัคราทร จุฬารัตน)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กรกฎาคม ๒๕๔๒

^๔ มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ฯลฯ

ฯลฯ