

บันทึก

เรื่อง ระเบียบสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (การเปลี่ยนแปลง
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตาม
มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘)

กระทรวงการคลังได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ กค ๐๕๑๒/๔๖๖๒๔ ลงวันที่ ๒๖
กันยายน ๒๕๖๔ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า

๑. กระทรวงการคลังได้พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างระเบียบบริหารการbinไทย
จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ตอนที่ ๑๐ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
โดยได้เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การจำกัดจำนวนบุตรให้มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล
เพียงสามคน (คนที่หนึ่งถึงคนที่สาม) สำหรับผู้มีบุตรเกินสามคนอยู่แล้วก่อนที่ระเบียบนี้ใช้
บังคับ ก็ให้ใช้สิทธิต่อไปตามเดิม

๒. กระทรวงการคลังได้รับรายงานจากกระทรวงคมนาคมว่า ตามที่
กระทรวงการคลังได้ให้ความเห็นชอบตามร่างระเบียบดังกล่าวตามข้อ ๑ นั้น บริษัทรbinไทย
จำกัด เห็นว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่พนักงาน (เนื่องจากเดิม
บริษัทไม่ได้จำกัดจำนวนบุตรที่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลไว้) และอาจเป็น
ปัญหาในทางปฏิบัติและเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาแรงงานได้ บริษัทจึงขอคงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ
สิทธิของบุตรไว้เช่นเดิมตามที่เคยปฏิบัติ

๓. กระทรวงการคลังพิจารณาเห็นว่า ตามที่กระทรวงการคลังได้เพิ่มเติม
หลักเกณฑ์การจำกัดจำนวนบุตรที่จะมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลได้เพียงคนที่หนึ่ง
ถึงคนที่สาม ก็เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบของทางราชการและนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการลด
จำนวนประชากร และเห็นว่าเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ดังกล่าวมิได้เป็นการตัดสิทธิหรือทำให้
ผลประโยชน์ของพนักงานในปัจจุบันลดลงแต่ประการใดเนื่องจากร่างระเบียบดังกล่าวได้
กำหนดให้พนักงานที่มีบุตรเกินสามคนและได้รับสิทธินั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับสิทธินั้นต่อไปจนกว่าจะ
หมดสิทธิตามระเบียบนี้

๔. แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกรณีนี้เป็นปัญหาทางด้านกฎหมายแรงงานจึง
ขอให้พิจารณาวินิจฉัยว่า ตามที่กระทรวงการคลังได้เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การจำกัดจำนวนบุตรที่จะ
มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม โดยให้พนักงานที่มีบุตร
เกินสามคนอยู่แล้วได้รับสิทธินั้นต่อไปตามเดิม จะถือว่าเป็นการลดสิทธิประโยชน์ที่พนักงาน
บริษัทรbinไทย จำกัด เคยได้รับอยู่หรือไม่ และเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ
แก่พนักงานหรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๘) ได้ฟังคำชี้แจง

และพิจารณาเอกสารประกอบการพิจารณาจากผู้แทนกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ผู้แทนกระทรวงคมนาคม (สำนักงานปลัดกระทรวงและบริษัทการบินไทย จำกัด) และผู้แทนกระทรวงมหาดไทย (กรมแรงงาน) แล้ว พอสรุปความเป็นมาของเรื่องนี้ได้ ดังนี้

๑. ใน พ.ศ.๒๕๒๑ บริษัทการบินไทย จำกัด ได้มีหนังสือ ที่ กบ.๐๑/๗๕๖ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๒๑ ขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อร่างระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ตอนที่ ๑๐ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล โดยร่างระเบียบดังกล่าวกำหนดให้พนักงานของบริษัทฯและบุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลได้โดยไม่จำกัดจำนวนบุตร ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์เดียวกันกับของข้าราชการและลูกจ้างประจำของทางราชการตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.๒๕๒๑

กระทรวงการคลังได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ กค ๐๕๑๒/๒๗๔๗๑ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๑ ถึงบริษัทการบินไทย จำกัด แจ้งว่า กระทรวงการคลังได้พิจารณาร่างระเบียบดังกล่าวแล้ว เห็นชอบด้วย

บริษัทการบินไทย จำกัด จึงได้ประกาศใช้ร่างระเบียบดังกล่าวโดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ และต่อมาบริษัทฯได้ยกเลิกระเบียบ ฯลฯ พ.ศ.๒๕๒๑ และประกาศใช้ระเบียบ ฯลฯ พ.ศ.๒๕๒๒ แทน โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๒

๒. ใน พ.ศ.๒๕๒๓ ทางราชการได้ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.๒๕๒๓ ซึ่งยกเลิกพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.๒๕๒๑ โดยพระราชกฤษฎีกาฉบับใหม่ได้จำกัดสิทธิของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ข้าราชการลูกจ้างประจำของทางราชการ ฯลฯ) ให้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุตรได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สามเท่านั้น^๑ และมีบทเฉพาะกาลให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลซึ่งมีบุตรเกินสามคนอยู่แล้วก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาฉบับใหม่ใช้บังคับ ยังคงมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการฯสำหรับบุตรเหล่านั้นต่อไปจนกว่าจะหมดสิทธิตามพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้^๒

๓. ใน พ.ศ.๒๕๒๔ กระทรวงคมนาคมได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ คค ๐๒๐๓/๑๓๓๕ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๒๔ ถึงกระทรวงการคลัง แจ้งว่า บริษัทการบินไทย จำกัด ได้

^๑พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.๒๕๒๓

มาตรา ๗ ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามมาตรา ๖ มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุตรได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

ฯลฯ

ฯลฯ

^๒พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.๒๕๒๓

มาตรา ๑๔ ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุตร ผู้ใดมีบุตรเกินสามคนอยู่แล้วก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุตรเหล่านั้นต่อไปจนกว่าจะหมดสิทธิตามพระราชกฤษฎีกานี้

แก้ไขปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลเสียใหม่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะปัจจุบัน ซึ่งกระทรวงคมนาคมพิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยจึงได้เสนอร่างระเบียบดังกล่าวให้กระทรวงการคลังพิจารณา

๔. กระทรวงการคลังได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๕๑๒/๑๓๙๓๙ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๒๘ ถึงกระทรวงคมนาคม แจ้งว่า กระทรวงการคลังได้พิจารณาร่างระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ตอนที่ ๑๐ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล แล้ว เห็นชอบด้วย แต่ได้แก้ไขร่างระเบียบดังกล่าวโดยเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การจำกัดจำนวนบุตรที่จะมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ให้มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือสำหรับบุตรเพียงคนเดียวหนึ่งถึงคนที่สาม^๓ ส่วนผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรผู้ใดมีบุตรเกินสามคนอยู่แล้วก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรเหล่านั้นต่อไปจนกว่าจะหมดสิทธิตามระเบียบดังกล่าว^๔

๕. บริษัทการบินไทย จำกัด ได้มีหนังสือ ที่ กบ.๐๑/๓๕๖ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๒๘ ถึงกระทรวงคมนาคม แจ้งว่า การที่กระทรวงการคลังได้เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การจำกัดจำนวนบุตรให้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเพียงสามคน ซึ่งนอกเหนือจากที่บริษัทฯ ขอแก้ไขและแตกต่างไปจากระเบียบเดิมนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่พนักงาน ซึ่งต้องห้ามตามมาตรา ๒๐^๕แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ แม้ว่าพนักงานที่มีบุตรเกินสามคนอยู่ก่อนแล้วจะยังคงได้รับสิทธิต่อไปตามบทเฉพาะกาล แต่ก็ยังก่อให้เกิดความแตกต่างและเหลื่อมล้ำของสภาพการจ้างอันจะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ทั้งยังอาจเป็นสาเหตุของปัญหาแรงงานในโอกาสต่อไปด้วย นอกจากนี้ ระเบียบสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่บริษัทฯ ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันก็ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๐๕๑๒/๒๗๘๗๑ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๑ บริษัทฯจึงขอให้กระทรวงคมนาคมแจ้งให้กระทรวงการคลังทราบด้วย

^๓ร่างระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ตอนที่ ๑๐ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ที่กระทรวงการคลังแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕. พนักงานผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

ฯลฯ

ฯลฯ

^๔ร่างระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ตอนที่ ๑๐ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ที่กระทรวงการคลังแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๖ ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรผู้ใดมีบุตรเกินสามคนอยู่แล้วก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรเหล่านั้นต่อไปจนกว่าจะหมดสิทธิตามระเบียบนี้

^๕พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

มาตรา ๒๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

กระทรวงคมนาคมจึงได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ กค ๐๒๐๓/๗๒๙๕ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๒๘ ถึงกระทรวงการคลัง แจ้งความเห็นของอธิการบดีไทย จำกัด ให้กระทรวงการคลังทราบ

๖. กระทรวงการคลังจึงได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ กค ๐๕๑๒/๔๖๖๒๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๒๘ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อขอหารือปัญหาดังกล่าวแล้วข้างต้น ซึ่งผู้แทนกระทรวงการคลังได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่ากระทรวงการคลังมุ่งประสงค์จะหารือว่า การที่กระทรวงการคลังได้แก้ไขร่างระเบียบบริหารราชการไทย จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ตอนที่ ๑๐ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล โดยเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การจำกัดจำนวนบุตรที่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลจากระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันซึ่งไม่จำกัดจำนวนบุตร เป็นจำกัดจำนวนบุตรเพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม โดยให้พนักงานที่มีบุตรเกินสามคนอยู่แล้วได้รับสิทธินั้นต่อไปตามเดิมนั้น จะถือว่าเป็นการลดสิทธิประโยชน์ที่พนักงานบริหารราชการไทย จำกัด เคยได้รับอยู่หรือไม่และจะเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่พนักงานของบริษัทฯ ซึ่งต้องห้ามตามมาตรา ๒๐^๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๔ หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๘) ได้พิจารณาข้อหารือดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นว่า ประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยในเบื้องต้นก็คือ ระเบียบบริหารราชการไทย จำกัด ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ ระเบียบบริหารราชการไทย จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๒๒ ตอนที่ ๑๐ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เป็น “สภาพการจ้าง” หรือ “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๔ หรือไม่

สำหรับคำว่า “สภาพการจ้าง” นั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๔ ได้ให้คำนิยามไว้ในมาตรา ๕ ดังนี้

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน”

จากบทนิยามดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า “สภาพการจ้าง” หมายความว่ารวมถึงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานด้วย

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีได้ให้คำนิยามของคำว่า “สวัสดิการ” เอาไว้โดยเฉพาะจึงต้องถือตามความหมายทั่วไป ซึ่งหมายถึงการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดรถรับส่ง การจัดที่พักให้ลูกจ้าง และการให้เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๑๕) นั้นในกรณีที่ลูกจ้าง “ประสบ

^๖โปรดดูเชิงอรรถที่ (๕)

อันตราย” หรือ “เจ็บป่วย”^๓ จนถึงแก่ความตาย นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสามหมื่นบาท^๔ แต่ตามระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๒๒ ตอนที่ ๑๐ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล นั้น พนักงานของบริษัทามีสสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ไม่ว่าความเจ็บป่วยของพนักงานของบริษัทจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือไม่ก็ตาม นอกจากนี้ บุคคลในครอบครัวของพนักงานของบริษัทก็มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลอีกด้วย^๕ จึงเท่ากับว่าเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานของบริษัทามีสสิทธิได้รับตามระเบียบดังกล่าวเป็นสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น ระเบียบดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็น “สภาพการจ้าง” ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

ส่วน “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” นั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ได้ให้คำนิยามไว้ในมาตรา ๕ ดังนี้

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับ

^๓ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ ข้อ ๒ ในประกาศนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น

ฯลฯ

ฯลฯ

^๔ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๒๕

ข้อ ๕๒ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสามหมื่นบาท

ฯลฯ

ฯลฯ

^๕ระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๒๒ ตอนที่ ๑๐ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

ข้อ ๔. ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบนี้ คือ พนักงานและบุคคลในครอบครัว

ข้อ ๕. พนักงานและครอบครัวที่ไปขอรับการตรวจรักษา ณ สถานพยาบาลของบริษัทและสถานพยาบาลของทางราชการ บริษัทจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งหมดตามที่ได้จ่ายไปจริง ยกเว้น ค่าห้อง ค่าอาหาร จะจ่ายตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๕.

ฯลฯ

ฯลฯ

ข้อ ๗. ในกรณีที่ครอบครัวพนักงานเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลเอกชนตามบัญชีแนบท้ายระเบียบนี้ ให้เบิกจ่ายได้ ๕๐% ของค่ารักษาพยาบาล

ลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนี้

“มาตรา ๑๐ ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ฯลฯ

ฯลฯ

มาตรา ๑๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน

ฯลฯ

ฯลฯ

(๓) ค่าจ้าง

(๔) สวัสดิการ

ฯลฯ

ฯลฯ

ผู้แทนบริษัทการบินไทย จำกัด ได้ชี้แจงว่า บริษัทการบินไทย จำกัดยังไม่เคยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับพนักงานของบริษัทฯในเรื่องเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล แต่บริษัทฯ ถือว่าระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๒๒ ฯลฯ เป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น จึงต้องถือว่าระเบียบดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๐ วรรคสาม^{๑๐} แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๔

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๘) เห็นว่ามีประเด็นต้องพิจารณาต่อไปว่า ระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๒๒ ฯลฯ นี้ เข้าข่ายเป็น “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน” หรือไม่ ซึ่งในเรื่องนี้ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ ข้อ ๖๘ กำหนดว่า

“ข้อ ๖๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นประจำ จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยประกาศใช้บังคับ และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

(๒) วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด

(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

(๔) วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

^{๑๐}พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๔

มาตรา ๑๐

ฯลฯ

ฯลฯ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การยื่นคำร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง

ฯลฯ

ฯลฯ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ข้อ ๖๘ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวกำหนดว่า “ข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้” ซึ่งเท่ากับว่า ถ้าหากนายจ้างจะจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งมีรายการอย่างอื่น มากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็ย่อมจะกระทำได้ ในเมื่อระเบียบดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่บริษัทการบินไทย จำกัด กำหนดขึ้นเพื่อใช้บังคับกับพนักงานของบริษัทฯ ดังนั้น ระเบียบดังกล่าวจึงเป็น “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน” และเป็น “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ตามมาตรา ๑๐ วรรคสาม^{๑๑} แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ซึ่งอยู่ในบังคับของมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้

ถึงแม้ว่ามาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ จะบัญญัติว่า “เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า” ก็ตาม แต่ก็ได้มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยไว้แล้วว่า บทบัญญัติดังกล่าวห้ามมิให้นายจ้างออกระเบียบหรือข้อบังคับมาใหม่ซึ่งมีข้อความขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมที่ใช้บังคับในระหว่างที่ลูกจ้างทำงานอยู่ เว้นแต่จะเป็นไปในทางที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า^{๑๒}

ในเมื่อตามระเบียบเดิมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน พนักงานของบริษัทการบินไทย จำกัด มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรโดยไม่จำกัดจำนวน แต่ตามร่างระเบียบที่กระทรวงการคลังขอแก้ไขนั้นได้เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การจำกัดจำนวนบุตรของพนักงานของบริษัทที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ให้มีสิทธิได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

^{๑๑}โปรดดูเชิงอรรถที่ (๑๐)

^{๑๒}คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖/๒๕๒๒ (นางอุบล โรจนชล่า โจทก์ บริษัทซัมมิทอินดัสเตเรียล จำกัด จำเลย) : จำเลยออกระเบียบการรับบำนาญในระหว่างที่โจทก์ทำงานอยู่ ต่อมาจำเลยออกระเบียบการรับบำนาญใหม่ หลังจากนั้นโจทก์ออกจากงาน โจทก์ก็มีสิทธิรับบำนาญตามระเบียบฉบับแรก จำเลยแก้ไขไม่ได้ นอกจากเป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๒๐

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๑๙-๒๐๒๒/๒๕๒๓ (บริษัทวิจิตรการทอ จำกัด ฯ โจทก์ นางสาววิรัตน์ แพบูลย์ กับพวก จำเลย) : นายจ้างจะเปลี่ยนสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้นไม่เป็นคุณต่อลูกจ้าง จึงเป็นการขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย การที่ลูกจ้างไม่ได้แย้งจะถือว่ายินยอมแล้วยังไม่ได้ การประกาศระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้เป็นการกระทำหรือเจตนาของนายจ้างฝ่ายเดียว ไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

เท่านั้น (ข้อ ๕)^{๓๓} โดยผ่อนผันให้เฉพาะพนักงานที่มีบุตรเกินสามคนอยู่แล้วก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ (ข้อ ๑๖)^{๓๔} ดังนั้น พนักงานที่ยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรอยู่แล้วแต่ยังไม่เกินสามคน ในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับก็ย่อมจะไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรคนที่สี่ต่อไปในอนาคต จึงเท่ากับว่าพนักงานดังกล่าวถูกลดสิทธิประโยชน์ที่ตนเคยได้รับอยู่ และเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่พนักงานของบริษัทฯ ซึ่งต้องห้ามตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

(ลงชื่อ) อมร จันทรสมบูรณ์

(นายอมร จันทรสมบูรณ์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พฤษภาคม ๒๕๖๘

^{๓๓}โปรดดูเชิงอรรถที่ (๓)

^{๓๔}โปรดดูเชิงอรรถที่ (๔)