

บันทึก

เรื่อง การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานรัฐวิสาหกิจ

กระทรวงการคลังได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ กค ๐๕๑๑/๑๔๗๕๓ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๓๘ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๓๗ เรื่อง การขอเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยอนุมัติในหลักการและให้ดำเนินการต่อไปได้ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุสำหรับพนักงานของรัฐวิสาหกิจที่ดีที่ยังไม่สมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีไปแล้ว คือ การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และธนาคารอาคารสงเคราะห์ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันนี้ กล่าวคือ ให้ใช้อัตราเงินเดือนปัจจุบัน (ก่อนปรับอัตราเงินเดือนตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดี) คูณระยะเวลาที่ทำงานอยู่เดิมบวกอัตราเงินเดือนตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดีคูณระยะเวลาทำงานนับจากวันที่รัฐวิสาหกิจที่ดีปรับอัตราเงินเดือนตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดีถึงวันที่เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กระทรวงการคลังจึงขอหารือว่า

๑. การเปลี่ยนวิธีการคำนวณเงินบำเหน็จดังกล่าว และการกำหนดให้มีผลย้อนหลังจะถือว่าขัดต่อสภาพการจ้างหรือไม่ อย่างไร

๒. การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานรัฐวิสาหกิจจากเดิมซึ่งจ่ายในอัตราคงที่โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงาน เช่น กรณีธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) เป็นจ่ายโบนัสตามผลการดำเนินงาน จะถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่ อย่างไร

๓. หลักเกณฑ์การคำนวณเงินบำเหน็จ และหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานเป็นสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔ หรือไม่อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๑) ได้ฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทนกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ผู้แทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ผู้แทนการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และผู้แทนธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) แล้ว ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้อหารือในประเด็นที่หนึ่งและประเด็นที่สามในส่วนที่เกี่ยวข้องหลักเกณฑ์การคำนวณเงินบำเหน็จนั้นเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นกับการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ซึ่งผู้แทนการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยได้ชี้แจงว่า ขณะนี้ได้มีการฟ้องร้องปัญหาเรื่องดังกล่าวเป็นคดีอยู่ในศาล คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๑) จึงเห็นว่าไม่อาจรับข้อหารือในประเด็นดังกล่าวไว้พิจารณาได้ ทั้งนี้ ตามข้อ ๙^๑ แห่งระเบียบคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๑ข้อ ๙ กรรมการร่างกฎหมายจะไม่พิจารณาให้ความเห็นทางกฎหมายในเรื่องดังต่อไปนี้

ว่าด้วยการรับปรึกษาให้ความเห็นทางกฎหมายของกรรมการร่างกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ นอกจากนั้น ผู้แทนกระทรวงการคลังได้ชี้แจงว่า ปัญหาแท้จริงที่ประสงค์จะหารือนั้นมีแต่เพียงว่า กระทรวงการคลังจะเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จากปัจจุบันที่เป็นการจ่ายโบนัสในอัตราคงที่โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงาน เป็นจ่ายโบนัสตามผลการดำเนินงาน จะกระทำได้อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๑) ได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวแล้ว เห็นว่า เดิมความสัมพันธ์ระหว่างรัฐวิสาหกิจและพนักงานเกี่ยวกับการทำงานอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการตกลง “สภาพการจ้าง” ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องการจ้างหรือการทำงาน การกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดในเรื่องการจ้างหรือการทำงาน^๒ ซึ่งหากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดประสงค์จะให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็จะต้องมีการยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ^๓ เพื่อให้มีการเจรจาตกลงกัน แต่ถ้ามการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นในลักษณะที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างก็

(๑) เรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล

๑ล๑

๑ล๑

๒มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

๑ล๑

๑ล๑

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๑ล๑

๑ล๑

๓มาตรา ๑๓ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาหรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไปแล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

สามารถกระทำได้โดยไม่ต้องมีการเจรจาตกลงกัน^๔ ต่อมา เมื่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔ มีผลใช้บังคับ พระราชบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะแยกกิจการของรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ และกำหนดให้ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐวิสาหกิจกับพนักงาน อันเป็นกิจการในภาครัฐแตกต่างไปจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการของเอกชน^๕ โดยเหตุนี้พระราชบัญญัติดังกล่าวจึงมิได้กำหนดเกี่ยวกับขั้นตอนการเรียกร้องและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เพียงแต่กำหนดให้บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับยังคงใช้บังคับได้ต่อไป^๖ นอกจากนั้นยังได้กำหนดเรื่องสิทธิประโยชน์^๗ เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน โดยมีคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์^๘ ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็น

“มาตรา ๒๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

“เหตุผลในการตราพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔

โดยที่รัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน และมีหลายรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการแก่ประชาชน มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับรัฐ ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการของเอกชน สมควรมีกฎหมายกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐ การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นข้อเสนอและข้อร้องทุกข์ องค์การที่ทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อเสนอเป็นการเฉพาะแตกต่างไปจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่บังคับใช้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กรของเอกชน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

“มาตรา ๕๔ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายบริหารหรือพนักงาน ซึ่งยังไม่ถึงที่สุดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้ยื่นคำร้องกล่าวหา ผู้แจ้งข้อเรียกร้องหรือรัฐวิสาหกิจนั้นนำเรื่องเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการภายในกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคำวินิจฉัยคำชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้วตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไป

“มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ล๑

“ล๑

“สิทธิประโยชน์” หมายความว่า สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน

“ล๑

“ล๑

“มาตรา ๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” ประกอบด้วย รัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมบัญชีกลาง อธิบดีกรมแรงงาน เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารหัวหน้าคน ผู้แทนพนักงานหัวหน้าคน และผู้ทรงคุณวุฒิห้าคน และให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นกรรมการและเลขานุการ

ผู้กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ“(minimum standard) และเมื่อมาตรฐานสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ก็จะมีผลใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ส่วนการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานดังกล่าว ก็เป็นเรื่องที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถกำหนดได้ รัฐวิสาหกิจจึงมีอำนาจแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานเองได้ อย่างไรก็ตาม มาตรา ๑๔^{๑๐} แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔ ได้กำหนดให้จัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งและคณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดให้มีหรือปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงาน^{๑๑}

ผู้แทนพนักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายกของสมาคมคัดเลือกกันเองและเสนอรายชื่อให้รัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้ง

“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)

^{๑๐}มาตรา ๑๔ ให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกอบด้วยกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนด เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายบริหารซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้นตามจำนวนที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจกำหนดซึ่งต้องไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินเจ็ดคน และผู้แทนของสมาคมในรัฐวิสาหกิจซึ่งสมาคมได้เลือกจากสมาชิกมีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายบริหารเป็นกรรมการ

ในกรณีที่ไม่มีสมาคมในรัฐวิสาหกิจใด หรือในระหว่างที่สมาคมต้องเลิกไปตามมาตรา ๓๔ ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นแต่งตั้งพนักงานจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายบริหารเข้าร่วมเป็นกรรมการ

^{๑๑}มาตรา ๑๘ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ปรึกษาหารือเพื่อเสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจัดให้มีหรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารและพนักงาน

(๒) พิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานหรือของสมาคมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจนั้น

(๓) พิจารณาข้อเสนอของสมาคมเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

ในการพิจารณาข้อเสนอตาม (๓) ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์คำนึงถึงฐานะ ความรับผิดชอบ และความสามารถของรัฐวิสาหกิจตลอดจนผลกระทบต่อการทำงานของประชาชน และถ้าข้อเสนอ นั้นเกี่ยวกับการเงิน ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เสนอผลการพิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานตาม (๒)

ดังนั้น ที่ประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จึงเป็นจุดเริ่มต้นในการปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจอาจยื่นข้อเสนอเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงานต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๘ (๓)^{๑๒} ได้และเมื่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาข้อเสนอดังกล่าวแล้วหากเห็นชอบด้วยก็จะเสนอผลการพิจารณานั้นต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจและกระทรวงเจ้าสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป และถ้าสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่พอใจผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ แต่ถ้าข้อเสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๑๘ (๓) นั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงิน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะต้องเสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนแล้วจึงจะเสนอให้ผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจและกระทรวงเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งผลการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจและกระทรวงเจ้าสังกัดในกรณีดังกล่าวจะเป็นเช่นใดก็ย่อมเป็นที่สุดตามนั้น

สำหรับกรณีของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายโบนัส อันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔ ใช้บังคับ ซึ่งระเบียบดังกล่าวได้กำหนดให้ธนาคารฯจ่ายโบนัสให้พนักงานในอัตราคงที่ กล่าวคือ ธนาคารฯจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานตามงวดปิดบัญชี ๖ เดือน เท่ากับเงินเดือน ๒ เดือน รวมปีละ ๒ งวด เท่ากับ ๔ เดือน ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานไม่เต็มงวดการปิดบัญชีของธนาคารฯที่มีการจ่ายเงินโบนัสก็จะได้รับเงินโบนัสตามส่วนแห่งระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินโบนัสลักษณะดังกล่าวให้แก่พนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๓๔ ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

(ลงชื่อ) ม. ตันเต็มทรัพย์

(นายไมตรี ตันเต็มทรัพย์)

หรือข้อเสนอของสมาคมตาม (๓) ต่อผู้บังคับบัญชาของรัฐวิสาหกิจและกระทรวงเจ้าสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป ผู้ร้องหรือสมาคมซึ่งไม่พอใจผลการพิจารณาคำร้องทุกข์ตาม (๒) หรือข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์อันไม่เกี่ยวกับการเงินตาม (๓) ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบผลการพิจารณา

ให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์และแจ้งผลให้ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับหนังสืออุทธรณ์

คำวินิจฉัยชี้ขาดหรือการให้ หรือการไม่ให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ให้ฝ่ายบริหารและพนักงานปฏิบัติตามคำวินิจฉัยดังกล่าว

พนักงานหรือสมาคมจะยื่นคำร้องทุกข์หรือข้อเสนอที่ได้มีคำวินิจฉัยชี้ขาดแล้วในปริมาณประมาณเดียวกันนั้นอีกไม่ได้

^{๑๒}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑๑, ข้างต้น

เลขานุการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สิงหาคม ๒๕๓๘