

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง ประโยชน์ตอบแทนของพนักงานและลูกจ้างของธนาคารแห่งประเทศไทย
ตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย
พุทธศักราช ๒๔๘๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติธนาคาร
แห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑

ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ได้มีหนังสือ ที่ ธปท.ฝทบ. (๒ก) ๑๖๙๐/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๑ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า ตามที่มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พุทธศักราช ๒๔๘๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้ “กิจการของ ธปท. ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ธปท. ต้องจัดให้มีระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดให้พนักงานและลูกจ้างได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์” นั้น ธปท. มีประเด็นหารือเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดไว้ในเรื่องเงินชดเชยกรณีเลิกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และประโยชน์ตอบแทนเทียบเคียงกับกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ดังนี้

๑. เงินชดเชยกรณีเลิกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ธปท. มีพนักงานที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญซึ่งมีเกณฑ์การจ่ายเช่นเดียวกับทางราชการ และพนักงานที่อยู่ในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

๑.๑ กรณีพนักงานครบเกษียณอายุตามข้อบังคับ ธปท. ที่กำหนดให้พนักงานพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี โดยพนักงานที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญจะได้รับเงินบำเหน็จหรือบำนาญ และพนักงานที่อยู่ในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย กรณีเกษียณอายุ การที่ ธปท. จัดผลประโยชน์ตอบแทนตามระบบบำเหน็จบำนาญ หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้จะถือว่าพนักงานและลูกจ้างได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ และ ธปท. จะต้องจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุหรือไม่

๑.๒ หากเห็นว่า ธปท. ต้องจ่ายเงินชดเชยแก่พนักงานครบเกษียณอายุแล้ว

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทยฯ ที่แก้ไขเพิ่มเติม เนื่องจากมาตรา ๒๕ กำหนดให้คณะกรรมการธนาคารมีอำนาจหน้าที่กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือน เงินอื่น ๆ รวมตลอดถึงการให้กู้ยืมเงินเพื่อการสงเคราะห์ การให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ซึ่งพ้นจากงานและครอบครัวของบุคคลดังกล่าว ดังนั้น ธปท. จะต้องดำเนินการออกเป็นข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานที่ครบเกษียณอายุก่อน จึงจะจ่ายเงินให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุใช้หรือไม่

๒. ประโยชน์ตอบแทนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

กองทุนประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม เป็นกองทุนที่ประกอบด้วย การจ่ายเงินสมทบจากลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ในลักษณะเป็นการให้หลักประกันแก่ลูกจ้าง โดยลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ไม่มียานทำ เช่น การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานหรือกรณีชราภาพ โดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นระยะเวลาหนึ่ง จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งต่างจากการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ ธปท. จัดให้แก่พนักงาน ดังนี้ ธปท. ควรจะดำเนินการอย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๓) ได้พิจารณาข้อหารือของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม) และผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า การพิจารณาข้อหารือทั้งสองประเด็นจะต้องพิจารณาจากข้อบังคับของ ธปท. ว่าได้มีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนในกรณีดังกล่าวไว้อย่างไรและเป็นการให้ประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมหรือไม่ ซึ่งเป็นกรณีปัญหาข้อเท็จจริงที่ ธปท. จะต้องเป็นผู้พิจารณา ไม่ใช่ปัญหาข้อกฎหมายที่คณะกรรมการกฤษฎีกาจะต้องวินิจฉัยแต่อย่างใด

อนึ่ง คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๓) มีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดประโยชน์ตอบแทนให้แก่พนักงานและลูกจ้างของ ธปท. ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พุทธศักราช ๒๔๘๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น เนื่องจากประโยชน์ตอบแทนของลูกจ้างที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เป็นเพียงประโยชน์ตอบแทนขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะต้องได้รับเท่านั้น ดังนั้น ธปท. จึงต้องพิจารณาว่า ประโยชน์ตอบแทนที่พนักงานและลูกจ้างได้รับอยู่แล้วโดยรวมทั้งหมดตามระเบียบหรือข้อบังคับของ ธปท. ในปัจจุบัน ไม่น้อยกว่าประโยชน์ตอบแทนตามกฎหมายดังกล่าวหรือไม่ โดยไม่ต้องพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนเปรียบเทียบกันเป็นรายกรณี

(ลงชื่อ) พรทิพย์ จਾਲะ

(คุณพรทิพย์ จาละ)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พฤษภาคม ๒๕๕๑