

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง การใช้บังคับบทบัญญัติที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมของพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐาน
สำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘

กระทรวงการคลังได้มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ กค ๐๘๐๓.๒/๙๒๒ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๒ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้แจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ทราบว่า คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑๒) ไม่อาจรับข้อหาหรือของ สคร. เกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กรณีบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (กสท.) ไว้พิจารณาได้ เนื่องจากเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กระทรวงการคลังอันเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ และไม่ปรากฏว่าเป็นปัญหาข้อกฎหมายที่เป็นเหตุ ให้ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายได้ ต่อมา สคร. ได้รายงานเรื่องดังกล่าวให้กระทรวงการคลัง ทราบพร้อมทั้งแจ้งเพิ่มเติมว่า มีรัฐวิสาหกิจอีกหลายแห่งได้ข้อหาหรือในประเด็นปัญหาเดียวกันกับ กสท. มายัง สคร. อีกเป็นจำนวนมาก จึงแสดงให้เห็นว่าปัญหาดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีนัยสำคัญต่อ การดำเนินกิจการของรัฐวิสาหกิจโดยรวม ซึ่งกระทรวงการคลังได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวใน เบื้องต้นแล้ว เห็นว่า ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงาน รัฐวิสาหกิจเกิดจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและ พนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อแก้ไขปรับปรุง คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติ คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ โดยแบ่งบทบัญญัติที่แก้ไข เพิ่มเติมใหม่ได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก ได้แก่ มาตรา ๙ (๕) (๕/๑) และ (๗) ซึ่งกระทรวงการคลังเห็นว่า เป็นคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงในปัจจุบัน จึงไม่มีประเด็น ปัญหาเกี่ยวกับการใช้บังคับกฎหมายต่อข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นก่อนการประกาศใช้กฎหมาย

กลุ่มที่สอง ได้แก่ มาตรา ๙ (๔) (๕) (๕/๒) และ (๘) เป็นลักษณะต้องห้ามที่ ใช้ถ้อยคำว่า “เคย” จึงต้องพิจารณาว่าการเคยมีลักษณะต้องห้ามทั้งสื่อนุมাত্রาดังกล่าวจะนับรวม กรณีที่เกิดขึ้นก่อนกฎหมายใช้บังคับด้วยหรือจะนับเฉพาะกรณีที่เกิดขึ้นภายหลังที่กฎหมายมีผลใช้ บังคับแล้วเท่านั้น

ซึ่งกระทรวงการคลังเห็นว่า ประเด็นตามสื่อนุมাত্রาดังกล่าวสามารถพิจารณาได้เป็น ๒ แนวทาง กล่าวคือ

แนวทางแรก เทียบเคียงหลักการตามประมวลกฎหมายอาญาที่ว่า กฎหมายจะต้องไม่ใช้บังคับย้อนหลังในทางที่ไม่เป็นคุณต่อบุคคล ซึ่งตามแนวทางนี้ จะทำให้บุคคลที่มีลักษณะทั้งสี่ประการก่อนที่พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จะมีผลบังคับใช้ไม่ถือเป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามในการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

แนวทางที่สอง ถือว่า การมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวใช้กับกรณีข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นก่อนวันที่กฎหมายใช้บังคับด้วย เนื่องจากไม่มีบทเฉพาะกาลกำหนดให้บทบัญญัติดังกล่าวมีผลใช้บังคับเฉพาะกับกรณีที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่กฎหมายใช้บังคับเท่านั้น และลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ ไม่มีลักษณะเป็นโทษทางอาญาที่ต้องเทียบเคียงหลักการตามประมวลกฎหมายอาญาตามแนวทางแรก

ประเด็นปัญหาดังกล่าวมีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจโดยรวม โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ซึ่งหากไม่มีการวินิจฉัยเพื่อวางบรรทัดฐานการบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจนจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารกิจการของรัฐวิสาหกิจ รวมถึงเกิดผลกระทบโดยตรงต่อสถานะของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันและบุคคลที่จะเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจในอนาคต กระทรวงการคลังจึงขอหารือในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. บุคคลที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ (๔) (๕) (๕/๒) และ (๘) ก่อนวันที่พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับจะถือเป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามในการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจหรือไม่

๒. การขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม ๑. เกิดขึ้นเมื่อใด และรัฐวิสาหกิจจะต้องออกคำสั่งหรือดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บุคคลที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในวันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับพ้นสภาพการเป็นพนักงาน

๓. พนักงานผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามจะมีสิทธิได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นในช่วงเวลาก่อนพ้นสภาพการเป็นพนักงานหรือไม่ รวมทั้งจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยด้วยหรือไม่

ต่อมา กระทรวงการคลังได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ กค ๐๘๐๓.๒/๘๑๐๑ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อขอหารือเพิ่มเติมว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ตกเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ (๕) แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ จะได้รับประโยชน์ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือไม่ ประการใด

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑๒) ได้พิจารณาข้อหาหรือของ กระทรวงการคลัง โดยมีผู้แทนกระทรวงการคลัง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว ได้กำหนดประเด็นพิจารณาในเรื่องนี้เป็นสามประเด็นและมีความเห็น ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่หนึ่ง บุคคลที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ (๕) (๕/๒) และ (๘) ก่อนวันที่พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและ พนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับ ถือว่า เป็นบุคคลที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามในการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจหรือไม่ และการ ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวเกิดขึ้นเมื่อใด ซึ่งเห็นว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจ นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจตาม กฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นแล้ว พนักงานรัฐวิสาหกิจจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงาน รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ด้วย^๑ ทั้งนี้ เพื่อให้หลักเกณฑ์ข้อกำหนดเกี่ยวกับกรรมการ ผู้บริหาร รัฐวิสาหกิจ และพนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้กฎหมายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยบุคคล ดังกล่าวจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ อันจะเป็นประโยชน์แก่กิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น ฉะนั้น การพิจารณา

^๑ มาตรา ๙ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) สามารถทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจนั้นได้เต็มเวลา
- (๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๕) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะเป็นโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็น โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษหรือพ้นระยะเวลาการรอการ ลงโทษหรือรอการกำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี

- (๕/๑) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (๕/๒) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะ ร้ายคดีผิดคดีหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดคดี

- (๖) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้าง ของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือสภากรุงเทพมหานครและผู้บริหารท้องถิ่น

- (๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
 - (๘) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
- ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่พนักงานชาวต่างประเทศซึ่งรัฐวิสาหกิจมีความจำเป็นต้องจ้าง ตามลักษณะงานของรัฐวิสาหกิจนั้น

- ความใน (๓) มิให้ใช้บังคับแก่พนักงานที่เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ ที่ปรึกษา รัฐวิสาหกิจ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการ

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วิธีการสรรหา การจ้าง การปฏิบัติหน้าที่ ค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่น และการพ้นจากตำแหน่ง จึงต้องเป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าวอย่างเคร่งครัด^๒ ประกอบกับการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นกรณีที่ต้องใช้บังคับกับทุกคนเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันมิใช่เป็นกรณีการใช้กฎหมายย้อนหลังที่เป็นโทษแก่บุคคลแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อมาตรา ๙^๓ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามลำดับ พนักงานรัฐวิสาหกิจจึงต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๙ ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมด้วย เว้นแต่จะได้มีการกำหนดบทบัญญัติเพื่อยกเว้นผลบังคับของการมีคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามนั้นไว้ในกฎหมายฉบับใหม่ เช่น กรณีการมีคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ (๘)^๔ ซึ่งมาตรา ๑๙^๕ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้บัญญัติมิให้นำคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามมาตราดังกล่าวมาใช้บังคับกับผู้ซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) ใช้บังคับ เป็นต้น กรณีดังกล่าวจึงแตกต่างไปจากกรณีการมีคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ (๔) และ (๕) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) และมาตรา ๙ (๕/๒) ซึ่งเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๕) ที่ไม่มีการกำหนดบทบัญญัติเพื่อยกเว้นผลบังคับของการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานรัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดไว้ในมาตราดังกล่าวไว้แต่อย่างใด ดังนั้น หากพนักงานรัฐวิสาหกิจผู้ใดมีคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๙ (๔) (๕) และ (๕/๒) แล้ว ย่อมถือว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ นับแต่วันที่พระราชบัญญัติซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอนุมาตราดังกล่าวมีผลใช้บังคับ แม้ว่าการมี

^๒บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง ขอรื้อเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ (กรณีการสรรหาผู้บริหารสูงสุดของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทย จำกัด (มหาชน)) ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ นร ๐๙๐๑/๐๓๓๗ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๔๗ ถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (เรื่องเสร็จที่ ๑๗๑/๒๕๔๗)

^๓โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

^๔โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

^๕มาตรา ๑๙ บทบัญญัติมาตรา ๙ (๘) แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้มิใช่บังคับกับผู้ซึ่งเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เว้นแต่มูลเหตุที่ทำให้มีลักษณะต้องห้ามนั้นเกิดขึ้นภายหลังวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามนั้นจะเกิดขึ้นก่อนวันที่พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๕)ฯ และ (ฉบับที่ ๖)ฯ มีผลใช้บังคับก็ตาม

ประเด็นที่สอง พนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งขาดคุณสมบัติดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นในช่วงเวลาก่อนพ้นสภาพการเป็นพนักงานหรือไม่ รวมทั้งจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยด้วยหรือไม่ ซึ่งเห็นว่า แม้การขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของพนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีผลทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจผู้นั้นต้องพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๑๑^๖ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๐ ก็ตาม แต่การที่จะถือว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจได้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นจะต้องพิจารณาถึงข้อกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบรรจุ การแต่งตั้งและการออกจากตำแหน่งของพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งได้กำหนดไว้ควบคู่ไปด้วย และหากพนักงานรัฐวิสาหกิจผู้นั้นยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดมาจนถึงปัจจุบัน บุคคลดังกล่าวย่อมมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้นได้^๗

สำหรับสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยเนื่องจากการถูกเลิกจ้างนั้น เห็นว่า การได้รับค่าชดเชยเนื่องจากการถูกเลิกจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจย่อมเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕๙^๘

^๖ มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว พนักงานพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ หรือมาตรา ๑๐

สำหรับการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

^๗ บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การเสียชีวิตสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๖๐๑/๐๓๗๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๔ ถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (เรื่องเสร็จที่ ๑๓๔/๒๕๔๔) และบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การเรียกคืนเงินตอบแทนตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ลับ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๙๐๑/๐๙๙๔ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๑ ถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (เรื่องเสร็จที่ ๖๖๖/๒๕๕๑)

^๘ ข้อ ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๑๓ (๑)^๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เว้นแต่เหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖๐^{๑๐} กล่าวคือ เป็นกรณีที่เกิดขึ้นจากการกระทำของพนักงานรัฐวิสาหกิจใน

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่ไม่รวมถึงการพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในระยะเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

“มาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง

ฯลฯ

ฯลฯ

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (๑) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

ฯลฯ

ฯลฯ

^{๑๐}ข้อ ๖๐ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

ขณะที่ยังเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจนั้นอยู่ และการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งในกรณีเช่นนี้นายจ้างย่อมได้รับการยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้ สำหรับการเลิกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจอันเนื่องมาจากการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากบทบัญญัติในมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยมิใช่เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง จึงไม่ถือเป็นเหตุตามข้อ ๖๐ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ อันมีผลทำให้นายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างแต่อย่างใด ดังนั้น นายจ้างจึงยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเนื่องมาจากการเลิกจ้างในกรณีดังกล่าว^{๑๑}

ประเด็นที่สาม พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙ (๕) แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ และต้องพ้นจากตำแหน่งไป จะได้รับประโยชน์ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือไม่ ประการใด ซึ่งเห็นว่า กฎหมายว่าด้วยการล้างมลทินเป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อลบล้างผลของคำพิพากษาลงโทษที่ลงต่อผู้ต้องคำพิพากษาให้ลงโทษในความผิดต่าง ๆ รวมทั้งคำสั่งลงโทษทางวินัยที่ลงต่อผู้ถูกลงโทษทางวินัยที่ได้กระทำก่อนหรือในวันที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งมีผลทำให้สิทธิ สถานภาพทางกฎหมายและทางสังคมที่ผู้ต้องคำพิพากษาได้สูญเสียไปโดยผลของคำพิพากษาและที่ผู้ต้องถูกลงโทษทางวินัยได้สูญเสียไปโดยผลของการลงโทษทางวินัยนั้นให้กลับคืนดังเดิม โดยถือเสมือนว่าบุคคลดังกล่าวไม่เคยถูกลงโทษในความผิดนั้นมาก่อนเลย และเมื่อได้พิจารณาบทบัญญัติมาตรา ๔^{๑๒} แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งกำหนดให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ต้องโทษในกรณีความผิดต่าง ๆ ซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ และได้พ้นโทษไปแล้วก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษในกรณีความผิดนั้น ๆ ประกอบด้วยแล้ว ย่อมเห็นได้ว่าบุคคลที่จะได้รับประโยชน์จากการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติ

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

^{๑๑}บันทึก เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานฐานขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ (เรื่องเสร็จที่ ๒๐๕/๒๕๑๙)

^{๑๒}มาตรา ๔ ให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ต้องโทษในกรณีความผิดต่าง ๆ ซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ และได้พ้นโทษไปแล้วก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษในกรณีความผิดนั้น ๆ

นี้ต้องเป็นผู้ที่เคยได้รับโทษและได้พ้นโทษมาแล้วเท่านั้น ดังนั้น พนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งขาดคุณสมบัติการเป็นพนักงานอันเนื่องมาจากการต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตามมาตรา ๙ (๕)^{๑๓} จะได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ก็ต่อเมื่อพนักงานรัฐวิสาหกิจผู้นั้นเป็นผู้ต้องโทษที่ได้รับการลงโทษและได้พ้นโทษไปก่อนหรือภายในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อันเป็นวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ^{๑๔} สำหรับกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระหว่างการลงโทษแต่ยังไม่พ้นระยะเวลาการลงโทษนั้น เนื่องจากการรอการลงโทษไม่อาจถือได้ว่ายังมีโทษที่จะได้รับอีก^{๑๕} พนักงานรัฐวิสาหกิจกรณีนี้จึงได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวด้วยเช่นกัน

อนึ่ง โดยที่การล้างมลทินย่อมมีผลเฉพาะมลทินตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ไม่รวมถึงพฤติกรรมของบุคคลผู้กระทำความผิด ผู้กระทำความผิดกระทำพฤติกรรมใดไว้ พฤติกรรมนั้นย่อมยังคงมีอยู่โดยมิได้ถูกลบล้างไปด้วย^{๑๖} ดังนั้น หากพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามในประการอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นหรือตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว บุคคลดังกล่าวย่อมขาดคุณสมบัติของการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจเช่นกัน ทั้งนี้ ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นแต่ละกรณีไป

(ลงชื่อ) พรทิพย์ จาละ

(คุณพรทิพย์ จาละ)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กรกฎาคม ๒๕๕๒

^{๑๓}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑, ข้างต้น

^{๑๔}มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

^{๑๕}บันทึก เรื่อง การล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงครองสิริราชสมบัติ ครบ ๕๐ ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ และการออกจากตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ นร ๐๖๐๑/๘๖๔ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๑ ถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (เรื่องเสร็จที่ ๖๕๗/๒๕๔๑) และบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ใหญ่บ้านตามมาตรา ๑๒ (๑๑) และ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ และการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ นร ๐๙๐๑/๐๑๔๙ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (เรื่องเสร็จที่ ๗๗/๒๕๕๒)

^{๑๖}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑๕, ข้างต้น