

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง การคำนวณเงินบำเหน็จของลูกจ้างบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ได้มีหนังสือ ที่ กสท บบ. (กส.) / ๑๐๒๘ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๘ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า เมื่อครั้งที่ การสื่อสารแห่งประเทศไทยยังมิได้แปลงสภาพเป็นบริษัทตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒ การสื่อสารฯ ได้จัดตั้งกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสาร แห่งประเทศไทย ขึ้น โดยออกเป็นข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ และในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ การสื่อสารฯ ได้ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยออกข้อบังคับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทย และได้โอนเงินจากกองทุนบำเหน็จฯ มาเป็นเงินสมทบก่อนแรก ต่อมาเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๔ การสื่อสารฯ ได้มีหนังสือถึงกระทรวงคมนาคมขอแก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับกองทุนบำเหน็จฯ และข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ เพื่อรองรับการแปลง สภาพเป็นบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อ นำเสนอเรื่องให้กระทรวงการคลังพิจารณา ซึ่งกระทรวงการคลังได้มีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาว่า เห็นชอบในหลักการที่ขอแก้ไขข้อบังคับกองทุนบำเหน็จฯ ตามที่การสื่อสารฯ เสนอยกเว้นกรณี ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จฯ ซึ่งโอนไปเป็นลูกจ้างของบริษัท กสทฯ และต้องการ สมัคเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ของบริษัท ให้คำนวณเงินบำเหน็จเพื่อโอนเข้าเป็นเงิน สมทบ ดังนี้

(๑) เงินสมทบเก่า ให้คำนวณโดยนับเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่บรรจุเข้า ทำงานในการสื่อสารฯ จนถึงวันสุดท้ายที่ปฏิบัติงานในการสื่อสารฯ ก่อนวันโอนไปเป็นลูกจ้างของ บริษัท คุณด้วยเงินเดือนเดือนสุดท้ายในการสื่อสารฯ ก่อนวันโอนไปเป็นลูกจ้างบริษัท และ

(๒) เงินสมทบใหม่ ให้คำนวณโดยนับเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท จนถึงวันสุดท้ายก่อนวันเริ่มเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทคุณด้วย เงินเดือนเดือนสุดท้ายในบริษัท ก่อนวันเริ่มเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จฯ อยู่เดิมก่อนโอนมาเป็น พนักงานบริษัท เนื่องจากเมื่อผู้ปฏิบัติงานโอนไปเป็นลูกจ้างบริษัทแล้ว อัตราเงินเดือนจะถูกปรับ ให้สูงขึ้น

สำหรับการแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กระทรวงการคลังเห็นชอบ ตามที่การสื่อสารฯ เสนอ ยกเว้นกรณีผู้ปฏิบัติงานที่โอนไปเป็นลูกจ้างบริษัท และต้องการสมัค

เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้คำนวณเงินบำเหน็จที่จะโอนเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเงินสมทบเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับกองทุนบำเหน็จฯ

นอกจากนี้ กระทรวงการคลังได้ขอให้การสื่อสารฯ แก้ไขข้อบังคับกองทุนบำเหน็จฯ ในประเด็นที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จฯ ซึ่งโอนไปเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ และไม่ได้สมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อพ้นจากการเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ ให้คำนวณเงินบำเหน็จแบ่งเป็นสองช่วงเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์ข้างต้นด้วย

การสื่อสารฯ ได้มีหนังสือถึงกระทรวงคมนาคมเมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๕ เพื่อเสนอเรื่องให้กระทรวงการคลังพิจารณาทบทวนการอนุมัติแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกองทุนบำเหน็จฯ และข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ตามที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทยคัดค้าน โดยให้เหตุผลว่า การคำนวณเงินบำเหน็จเป็นสองช่วงเป็นการนับอายุงานไม่ต่อเนื่อง ซึ่งไม่ถูกต้องตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และในระหว่างที่รอหนังสือตอบจากกระทรวงการคลัง การสื่อสารฯ ได้ดำเนินการแปลงสภาพเป็นบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เสร็จเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง ได้แจ้งผลการพิจารณาว่า วิธีการคำนวณเงินบำเหน็จของพนักงานเพื่อโอนเข้าเป็นเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ และการคำนวณเงินบำเหน็จเมื่อพ้นจากการเป็นลูกจ้างบริษัท สำหรับรัฐวิสาหกิจที่แปลงสภาพเป็นบริษัท ซึ่งอนุมัติให้คำนวณเป็นสองช่วงนั้น เหมาะสมแล้ว และขอให้บริษัท กสทฯ ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกองทุนบำเหน็จฯ และข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าวด้วย ดังนั้น บริษัท กสทฯ จึงได้ยกเลิกข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ฯ และออกระเบียบบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ฉบับที่ ๑๘ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔

เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสทฯ ได้ทำหนังสือคัดค้านความเห็นของกระทรวงการคลังดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า

(๑) การคำนวณเงินบำเหน็จเป็นสองช่วงเป็นการนับอายุงานไม่ต่อเนื่อง ไม่ถูกต้องตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้พนักงานที่โอนไปเป็นลูกจ้างบริษัท กสทฯ ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิม กับให้ถือว่าเวลาการทำงานของพนักงานดังกล่าวในรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นเวลาการทำงานในบริษัท กสทฯ โดยไม่ถือว่าการเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นบริษัทนั้นเป็นการเลิกจ้าง

(๒) คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบรายละเอียดการแปลงสภาพการสื่อสารฯ ตามที่คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจเสนอ โดยเห็นชอบให้พนักงานและลูกจ้างโอนไปเป็นลูกจ้างบริษัท โดยให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่ได้รับอยู่เดิม กับให้ถือว่าเวลาการทำงานในการสื่อสารฯ เป็นเวลาการทำงานในบริษัท โดยไม่ถือว่าการเปลี่ยนสภาพจากการสื่อสารฯ เป็นบริษัทนั้นเป็นการเลิกจ้าง

(๓) ข้อบังคับกองทุนบำเหน็จฯ เป็นข้อบังคับด้านสวัสดิการที่เป็นประโยชน์และผลประโยชน์ของพนักงานหรือลูกจ้าง ถือเป็นสภาพการจ้าง ซึ่งมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ บัญญัติให้บรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ดังนั้น การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จึงขอหารือในประเด็นดังนี้

๑. การคำนวณเงินบำเหน็จเป็นสองช่วง ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังถือว่าเป็นการนับอายุงานไม่ต่อเนื่องหรือไม่ และทำให้พนักงานและลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิม อันเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่อย่างไร

๒. ข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ หรือไม่ อย่างไร และการแก้ไขเพิ่มเติมที่บริษัท กสทฯ ได้ดำเนินการไปแล้วจะเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

๓. การที่บริษัท กสทฯ ได้ออกระเบียบบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ฉบับที่ ๑๘ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมวิธีการคำนวณบำเหน็จเป็นสองช่วงตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไปนั้น จะถือว่าเป็นการออกระเบียบให้มีผลใช้บังคับย้อนหลังที่บริษัท กสทฯ มีอำนาจกระทำหรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑๒) ได้พิจารณาข้อหารือของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โดยได้ฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทนกระทรวงการคลัง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ) ผู้แทนกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) และผู้แทนบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) แล้ว ได้เห็นว่า การออกระเบียบบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ฉบับที่ ๑๘ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของกระทรวงการคลัง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ) โดยมีได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งคณะกรรมการฯ มีความเห็นว่า ข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง

หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน อันถือเป็นสภาพการจ้างตามนิยาม “สภาพการจ้าง” ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖^๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และแม้ว่าข้อบังคับดังกล่าวจะมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ใช้บังคับก็ตาม แต่ตามมาตรา ๙๕^๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ได้บัญญัติให้ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ด้วย ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้กำหนดขั้นตอนการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ในหมวด ๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน สรุปได้ว่า ในการเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้แต่ละฝ่ายแต่งตั้งผู้แทนเพื่อเจรจาตกลงกัน^๓ โดยจะต้องเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง^๔ หากสามารถเจรจาตกลงกันได้ก็ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนเจรจาทั้งสองฝ่ายและให้นายจ้างนำข้อตกลงดังกล่าวไปจด

๑มาตรา ๖ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ฯลฯ

ฯลฯ

๒มาตรา ๙๕ บรรดาระเบียบ ประกาศ มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไป

ให้ถือว่าบรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

๓มาตรา ๒๕

ฯลฯ

ฯลฯ

การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้นายทะเบียนทราบโดยมิชักช้า

ให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้ซึ่งมีอำนาจทำการแทนเป็นผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายนายจ้างต้องแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น และผู้แทนในการเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานต้องแต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น

๔มาตรา ๒๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

นายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนฝ่ายละไม่เกินสองคน

ทะเบียนต่อนายทะเบียน^๕ แต่หากไม่สามารถตกลงกันได้หรือไม่มีการเจรจาภายในกำหนดเวลา ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ^๖ เพื่อดำเนินการประนอมข้อพิพาท และหากการประนอมข้อพิพาทไม่เป็นผลสำเร็จ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องนำข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ส่งให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาต่อไป^๗ ดังนั้น การที่บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จะแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จฯ จึงต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ดังกล่าวด้วย

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จฯ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ได้ยกเลิกข้อบังคับดังกล่าวแล้วออกเป็นระเบียบบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ฉบับที่ ๑๘ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จฯ ใช้บังคับแทน โดยไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ กำหนด กรณีจึงเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ขัดกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ อันส่งผลให้ระเบียบบริษัท กสท โทรคมนาคม

มาตรา ๒๗ ถ้านายจ้างกับสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายตน และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกับ

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียน หรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา ๓๐ ในกรณีที่ไม่มีผลการเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา ๒๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในเจ็ดสิบสองชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๑ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา ๓๐ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการประนอมข้อพิพาทภายในกำหนดสิบวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๒๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ส่งให้คณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควร คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก่อนมีการวินิจฉัยชี้ขาดก็ได้

จำกัด (มหาชน) ฉบับที่ ๑๘ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จฯ ไม่อาจใช้บังคับได้ตั้งแต่ต้น และด้วยเหตุนี้
 กรณีย่อมถือเสมือนว่าไม่เคยมีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔
 ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จฯ โดยระเบียบบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ฉบับที่ ๑๘ ว่า
 ด้วยกองทุนบำเหน็จฯ แต่อย่างใด ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยข้อหาหรือ
 ของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ในประเด็นที่ว่า หลักเกณฑ์การคำนวณเงิน
 บำเหน็จที่กำหนดในระเบียบบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ฉบับที่ ๑๘ ว่าด้วย
 กองทุนบำเหน็จฯ ขัดกับพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ และประเด็นที่ว่า
 บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีอำนาจออกระเบียบมาใช้บังคับย้อนหลังได้หรือไม่
 แต่หากบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ยังมีความประสงค์ที่จะแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
 การสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๔ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จฯ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด
 (มหาชน) ก็สมควรดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับดังกล่าวตามขั้นตอนที่กำหนดใน
 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ให้ถูกต้อง

(ลงชื่อ) พรทิพย์ จาละ

(คุณพรทิพย์ จาละ)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กันยายน ๒๕๔๘