เรื่องเสร็จที่ ๗๘๑/๒๕๕๔

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มีหนังสือที่ มศ ๐๐๐๕/๒๔๗๕ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) เป็นหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มีคณะกรรมการบริหารสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการขององค์การมหาชน และมีผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่บริหารกิจการของ สมศ. มีความประสงค์ขอหารือ ดังนี้

โดยที่มาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดเหตุแห่งการพ้นจากตำแหน่งตามวาระของผู้อำนวยการ โดยไม่ได้มีการกำหนดเรื่องการจ่ายค่าชดเชยไว้ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจึงมีความประสงค์จะขอหารือเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยแก่อดีตผู้อำนวยการ สมศ. ที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระแล้วว่า สมศ. จะต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อกฎหมายใดหรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) โดยได้รับฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักงาน ก.พ.ร.) กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แล้ว เห็นว่า สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และมาตรา ๕[๑] แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น สมศ. จึงอยู่ภายใต้บังคับ

ส่งพร้อมหนังสือ ที่ นร ๐๙๐๑/๑๑๖๘ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

[๑]มาตรา ๕ เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะและมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาฯ สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจึงต้องพิจารณาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาฯ ซึ่งมาตรา ๓๔[๒] แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และมาตรา ๓๗[๓] แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาฯ กำหนดให้คณะกรรมการขององค์การมหาชนเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และมาตรา ๓๘[๔] แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ กำหนดให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งคำว่า “ประโยชน์ตอบแทน” นั้น หมายความถึงประโยชน์ทุกอย่างแม้มิใช่ประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานโดยตรง โดยถือว่าเงินหรือสวัสดิการทุกประเภทที่เป็นประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งเงินอื่น ๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อีกด้วย

สำหรับ“ค่าชดเชย”ตามกรณีข้อหารือนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ได้กำหนดบทนิยามไว้ในมาตรา ๕[๕] ว่า “ค่าชดเชย” หมายความว่า “เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง

กิจการอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การอำนวยบริการแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ โดยต้องไม่เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

[๒]มาตรา ๓๔ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

[๓]มาตรา ๓๗ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

[๔]มาตรา ๓๘ กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

[๕]มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ ฯลฯ

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ฯลฯ ฯลฯ

นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง” และมาตรา ๑๑๘[๖] แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยไว้ และกำหนดข้อยกเว้นในมาตรา ๑๑๙[๗] แห่งพระราชบัญญัติ

---

[๖]มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(มีต่อหน้าถัดไป)

(ต่อจากเชิงอรรถที่ ๖)

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

[๗]มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

คุ้มครองแรงงานฯ ย่อมถือได้ว่าค่าชดเชยเป็นการกำหนดค่าตอบแทนกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยกำหนดให้เป็นเงินจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างอันเป็นไปตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ฉะนั้น การที่มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ กำหนดให้ผู้อำนวยการต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ย่อมหมายความว่า ถ้าลูกจ้างทั่วไปที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเท่าใด ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนจะต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ทุกประการ และในทางกลับกันถ้าลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่มีสิทธิใด ๆ หรือไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่ได้รับประโยชน์ใด ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ย่อมไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์เช่นเดียวกัน ซึ่งคำว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” หมายความถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ทั้งฉบับรวมถึงพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

กรณีตามข้อหารือ อดีตผู้อำนวยการ สมศ. อยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสองวาระติดต่อกัน รวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแปดปี โดยเป็นการพ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระตามที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ฉบับลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๔๔ และฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง[๘] แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ แต่การที่ (๓)[๙]

---

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

[๘]โปรดดูเชิงอรรถที่ ๖, ข้างต้น

[๙]การมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบังคับแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ ฯลฯ

(๓) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๙๑

แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ บัญญัติมิให้นำบทบัญญัติหมวด ๑๑ เรื่องค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งกฎหมายข้างต้น สมศ. จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่อดีตผู้อำนวยการ สมศ. แต่คณะกรรมการบริหารสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาอาจกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๔[๑๐] แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และมาตรา ๓๗[๑๑] แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาฯ แก่ผู้อำนวยการ สมศ. เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานก็ชอบที่จะกระทำได้

(นายอัชพร จารุจินดา)
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
กันยายน ๒๕๕๔

หมวด ๗ สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๙๒ ถึงมาตรา ๙๙ หมวด ๙ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การพักงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

[๑๐]โปรดดูเชิงอรรถที่ ๒, ข้างต้น

[๑๑]โปรดดูเชิงอรรถที่ ๓, ข้างต้น