เรื่องเสร็จที่ ๑๐๖๔/๒๕๔๗

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง สภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ (กรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนำเงินเดือนค่าจ้างที่ลูกจ้างได้เลื่อนเมื่อเกษียณอายุเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยหรือเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือ ที่ รง ๐๕๐๙/๐๒๘๘๘ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๔๖ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๑๘ เห็นชอบตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุตามข้อ ๔๖ ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗ เว้นแต่รัฐวิสาหกิจได้ระบุว่าเงินบำเหน็จบำนาญนั้นให้ถือเป็นเงินที่รัฐวิสาหกิจต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างกรณีเลิกจ้างด้วย ซึ่งถ้าเงินจำนวนดังกล่าวมีจำนวนไม่น้อยกว่าค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายให้ถือว่าลูกจ้างได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแล้ว

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ได้มีคำสั่ง ที่ ส ๑๖/๒๕๑๙ เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๑๙ กำหนดให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุได้รับค่าชดเชยตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยใช้อัตราค่าจ้างสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับจริงเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยและได้ปรับปรุงการจ่ายค่าชดเชยอีกหลายครั้ง จนกระทั่งในปี พ.ศ.๒๕๒๒ มีการแก้ไขข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๗ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุโดยให้เลื่อนขั้นเงินเดือนอีกหนึ่งขั้นก่อนพ้นจากตำแหน่งในวันที่ ๓๐ กันยายน แต่มิได้นำมาใช้ในการจ่ายตอบแทนการทำงานจริง ทั้งนี้ ในการจ่ายค่าชดเชยของ กฟภ. ได้ใช้อัตราเงินเดือนที่เลื่อนใหม่ดังกล่าวเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นต้นมา และได้มีการแก้ไขคำสั่งเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยอีกหลายครั้ง แต่ไม่มีหลักการเลื่อนขั้นเงินเดือนอีกหนึ่งขั้นให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุเพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย ซึ่งปัจจุบัน คือ เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ต่อมาใน ปี พ.ศ. ๒๕๔๑ กระทรวงการคลังได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๕๒๙.๔/๓๓๔๐๘ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ แจ้งให้ กฟภ. ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ที่เกษียณอายุเพื่อประโยชน์ ในการคำนวณบำเหน็จให้เป็นแนวทางเดียวกับรัฐวิสาหกิจทั่วไป กล่าวคือ เจตนารมณ์ของการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้เกษียณอายุเพื่อนำมาคำนวณบำเหน็จเท่านั้น มิใช่นำมาคำนวณเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน จึงขอให้ กฟภ. คำนวณเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามที่

ส่งพร้อมหนังสือที่ นร ๐๙๐๑/๒๒๑๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๗ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กฎหมายกำหนด และกระทรวงการคลังได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๕๒๙.๒/๑๒๑๐๕ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ ยืนยันการขอทบทวนของ กฟภ. ว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ค่าจ้าง” ว่า เป็นเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการ ตอบแทนการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ อัตราค่าจ้างสุดท้ายจึงเป็นอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงในวันสุดท้ายของการปฏิบัติงาน การที่ กฟภ. นำอัตราเงินเดือนสุดท้ายที่ได้เลื่อนในวันที่ ๓๐ กันยายน เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยจึงไม่ถูกต้อง และการใช้อัตราเงินเดือนเดิมก่อนได้เลื่อนเพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยมิใช่เป็นการลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง จึงขอให้ กฟภ. ถือปฏิบัติในการคำนวณค่าชดเชยของลูกจ้างที่เกษียณอายุตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังโดยเคร่งครัดต่อไป ด้วยเหตุนี้ กฟภ. จึงได้ชะลอการนำอัตราเงินเดือนสุดท้ายที่ได้เลื่อนในวันที่ ๓๐ กันยายน เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยให้แก่ผู้ที่เกษียณอายุตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๓ จนถึงปัจจุบัน โดยช่วงเวลาดังกล่าวได้ใช้เงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับจริงเป็นฐานในการคำนวณ

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น กฟภ. จึงขอหารือปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ว่า การคำนวณค่าชดเชยโดยใช้เงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้เลื่อนเมื่อเกษียณอายุมาเป็นฐานในการคำนวณตามวิธีที่ กฟภ. ถือปฏิบัติมาถือเป็นสภาพการจ้างหรือไม่ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้พิจารณาประเด็นหารือของ กฟภ. แล้ว มีความเห็นเป็น ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การใช้เงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้เลื่อนเมื่อเกษียณอายุเป็นฐานในการคำนวณตามที่ กฟภ. ถือปฏิบัติมาไม่เป็นสภาพการจ้าง เนื่องจากเงินดังกล่าวมิใช่เงินเดือนค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย และค่าชดเชยเป็นเรื่องที่กฎหมายบัญญัติไว้มิใช่เรื่องของการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่จะก่อให้เกิดเป็นสภาพการจ้าง

แนวทางที่ ๒ การใช้เงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้เลื่อนเมื่อเกษียณอายุเป็นฐานในการคำนวณตามที่ กฟภ. ถือปฏิบัติมานานย่อมผูกพันนายจ้างและลูกจ้างจึงเป็นสภาพการจ้าง

แนวทางที่ ๓ การใช้เงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้เลื่อนเมื่อเกษียณอายุเป็นฐานในการคำนวณตามที่ กฟภ. ถือปฏิบัติมาจะเป็นสภาพการจ้างต่อเมื่อมีการปรับปรุงข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๑ ที่เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังกำหนดเกี่ยวกับการพิจารณาประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ อัตราเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ นอกเหนือจากที่มีอยู่ก่อนมติคณะรัฐมนตรีนี้รัฐวิสาหกิจต้องทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อนจึงจะดำเนินการได้ อีกทั้งการดำเนินการดังกล่าวต้องมิใช่การสำคัญผิดคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงมีมติมอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหารือคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปโดยถูกต้องและถือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติตามกฎหมายในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. การคำนวณค่าชดเชยโดยใช้เงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้เลื่อนเมื่อเกษียณอายุเป็นฐานในการคำนวณตามที่ กฟภ. ถือปฏิบัติมาตั้งแต่ต้น ซึ่งไม่เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๑ ถือเป็นสภาพการจ้างหรือไม่

๒. สภาพการจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในเรื่องที่เป็นสิทธิตามกฎหมายหากนายจ้างกำหนดไปโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือการสำคัญผิดจะผูกพันนายจ้างให้ต้องปฏิบัติต่อไปหรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและได้รับฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทนกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ผู้แทนกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลางและสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ) และผู้แทนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประสงค์ให้คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) พิจารณาประเด็นปัญหากรณีที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคคำนวณค่าชดเชยและเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน โดยใช้เงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้เลื่อนอีกหนึ่งขั้นในวันที่ ๓๐ กันยายน มาเป็นฐานในการคำนวณเมื่อพนักงานหรือลูกจ้างเกษียณอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๔๓ แล้วกลับไปใช้เงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้รับจริงเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยตามที่กระทรวงการคลังทักท้วงนั้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะต้องจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างที่เกษียณอายุตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นต้นไป โดยใช้เงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้เลื่อนเมื่อเกษียณอายุเป็นฐานในการคำนวณดังที่ได้ถือปฏิบัติมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๔๓ หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือประกอบกับข้อเท็จจริงดังกล่าวแล้ว เห็นว่า คำสั่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ ส ๑๖/๒๕๑๙ เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๑๙ ได้กำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยไว้ในข้อ ๓[๑] ให้พนักงานหรือลูกจ้างที่เกษียณอายุได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า “ค่าจ้างอัตราสุดท้าย” โดยคำนวณ

---

[๑]ข้อ ๓ พนักงานที่เกษียณอายุตามข้อ ๒.๓ และให้ออกตามข้อ ๒.๔ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะจ่ายค่าชดเชยให้ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๓.๑ พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะได้รับค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายสามสิบวัน

๓.๒ พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะได้รับค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้าย เก้าสิบวัน

๓.๓ พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะได้รับค่าชดเชยในอัตราค่าจ้างสุดท้ายหนึ่งร้อย แปดสิบวัน

ตามระยะเวลาการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับ ข้อ ๔๖[๒] ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๗ โดย กฟภ. ได้จ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานหรือลูกจ้างที่เกษียณอายุในอัตราค่าจ้างสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับจริงเป็นฐานในการคำนวณตลอดมา จนกระทั่งข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมความในข้อ ๒๓[๓] วรรคสี่ โดยข้อบังคับการไฟฟ้าฯ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดให้พนักงานหรือลูกจ้างที่เกษียณอายุได้รับการเลื่อนอันดับเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันสิ้นปีงบประมาณเพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินกองทุนสงเคราะห์หรือเงินช่วยเหลืออื่น โดยไม่ก่อให้เกิดสิทธิรับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้เลื่อน การที่ กฟภ. นำหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันสิ้นปีงบประมาณก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งมาคำนวณค่าชดเชยให้กับพนักงานหรือลูกจ้างที่เกษียณอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นต้นมา ทั้งที่ข้อบังคับดังกล่าวมิได้กำหนดให้นำมาใช้บังคับกับการคำนวณค่าชดเชยด้วยจึงเป็นการคำนวณค่าชดเชยที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามข้อ ๒[๔] ของประกาศ

---

[๒] ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ฯลฯ ฯลฯ

[๓] ข้อ ๒๓ การพิจารณาเลื่อนอันดับหรือค่าจ้างพนักงาน โดยปกติให้เลื่อนได้ปีละหนึ่งขั้นตั้งแต่เดือน ตุลาคมของทุกปี และพนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

ฯลฯ ฯลฯ

สำหรับพนักงานที่จะต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ หากอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนอันดับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ก็ให้มีสิทธิได้รับการเลื่อนอันดับเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันสิ้นปีงบประมาณก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินกองทุนสงเคราะห์หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ที่ใช้เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นตัวกำหนด แต่เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้เลื่อนนั้นให้ถือเสมือนว่าเป็นเงินเดือนเดิม โดยไม่ก่อให้เกิดสิทธิรับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้เลื่อน

[๔] ข้อ ๒ ในประกาศนี้

ฯลฯ ฯลฯ

กระทรวงมหาดไทยฯ หมายความว่า “เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงาน ฯลฯ...” ค่าจ้างอัตราสุดท้ายตามข้อ ๔๖ ของประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวจึงหมายถึงค่าจ้างครั้งสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับตามความเป็นจริง[๕]

ต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ใช้บังคับเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจให้แตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการของเอกชน ได้บัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ตามมาตรา ๑๑ (๑)[๖] แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวโดยข้อ ๓[๗] ของระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔ กำหนดนิยามคำว่า “ค่าชดเชย” หมายถึง “เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งรัฐวิสาหกิจตกลงจ่ายให้แก่พนักงาน” และข้อ ๔๕[๘] ของระเบียบดังกล่าวกำหนดให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยให้แก่

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

[๕]คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๑๕/๒๕๒๔ คำว่า “ค่าจ้างอัตราสุดท้าย” ตามข้อ ๔๖ ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ หมายถึงค่าจ้างครั้งสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับตามความเป็นจริง อัตราเงินเดือนที่พิจารณาเลื่อนเมื่อครบเกษียณอายุที่ได้รับหลังจากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างเป็นเงินสงเคราะห์เพียงเพื่อจะได้รับเพิ่มขึ้น มิใช่จ่ายตอบแทนการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อัตราเงินเดือนที่ได้เลื่อนดังกล่าวจึงมิใช่ค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่จะนำมาคำนวณค่าชดเชย

[๖] มาตรา ๑๑ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์

ฯลฯ ฯลฯ

[๗] ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

ฯลฯ ฯลฯ

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งรัฐวิสาหกิจตกลงจ่ายให้แก่พนักงาน

[๘] ข้อ ๔๕ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย

พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยที่สอดคล้องกับข้อ ๔๖ ของประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ส่วนพนักงานหรือลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ข้อ ๔๗[๙] ของระเบียบฉบับเดียวกันกำหนดว่า พนักงานหรือลูกจ้างที่เกษียณอายุไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เว้นแต่ได้ทำงานติดต่อกันครบห้าปีจึงมีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน[๑๐] ระเบียบดังกล่าวยังมีผลใช้บังคับกับพนักงานหรือลูกจ้างของ กฟภ. ตามบทเฉพาะกาลมาตรา ๙๕[๑๑] แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง เมื่อไม่ปรากฏว่า กฟภ. มีข้อบังคับหรือคำสั่งเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยหรือเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานที่กำหนดสิทธิประโยชน์ไว้สูงกว่าสิทธิประโยชน์ตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงต้องนำเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับตามความเป็นจริงเป็นฐานในการคำนวณเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานของพนักงานหรือลูกจ้างที่เกษียณอายุ

---

(๓) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้ หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ฯลฯ ฯลฯ

[๙] ข้อ ๔๗ พนักงานที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดของรัฐวิสาหกิจนั้น ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๔๕ แต่ถ้าพนักงานผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ถ้ารัฐวิสาหกิจใดมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดในการจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่ง เพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดที่จ่ายให้เพื่อตอบแทนความชอบตามวรรคหนึ่ง นี้แล้ว

[๑๐] ได้มีประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การใช้แรงงานหญิง การหักเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และการรับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ในข้อ ๗ กำหนดให้ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามข้อ ๔๗ ของระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งดำรงตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการฝ่ายหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายลงมาและได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไป ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

[๑๑] มาตรา ๙๕ บรรดาระเบียบ ประกาศ มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไป

ให้ถือว่าบรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

เนื่องจากการจ่ายค่าชดเชยหรือการจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นการจ่ายเงินตามกฎหมายมิใช่การจ่ายเงินที่เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง[๑๒]

(ลงชื่อ) พรทิพย์ จาละ
(คุณพรทิพย์ จาละ)
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
ธันวาคม ๒๕๔๗

---

[๑๒] มาตรา ๖ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ ฯลฯ

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้