

ด่วนมาก

ที่ รง ๐๕๐๗/ ๓๒๕๑



สพต.รับที่ ๒๕๔.๑
วันที่ 9 ก.ค. 2555
เวลา 15.10 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

รหัสเรื่อง : ส5824

รับที่ : ๘8123/55

วันที่ : 09 ก.ค. 55 เวลา : 14:55

สพต

กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง

กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร๐๕๐๕/ว(ล) ๑๖๒๔๓ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงแรงงานเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ในประเด็นความเห็นแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว มีความเห็นต่อเรื่องแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน เพื่อให้องค์การมหาชนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีกฎหมายและแนวคำตอบที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดสิทธิเรื่องค่าชดเชย ไว้ในมาตรา ๑๑๘ มาตรา ๑๑๙ ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง และกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ (๓) ซึ่งบัญญัติมิให้นำบทบัญญัติหมวด ๑๑ เรื่องค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๒. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มีมาตราที่เกี่ยวข้องได้แก่

๒.๑ มาตรา ๕ ซึ่งกำหนดกิจการที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนได้ต้องเป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์มิได้แสวงหากำไร

๒.๒ มาตรา ๓๔ บัญญัติให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒.๓ มาตรา ๓๘ บัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๓. แนวคำตอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระ ได้แก่

๓.๑ ความหมายคำว่า “ประโยชน์ตอบแทน” หมายความว่า ประโยชน์ทุกอย่างแม้มิใช่ประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานโดยตรง โดยถือว่าเงินหรือสวัสดิการทุกประเภทที่เป็นประโยชน์ตอบแทนรวมทั้งเงินอื่นๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อีกด้วย ฉะนั้น การที่มาตรา ๓๘

/แห่งพระราช...

แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน กำหนดให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ย่อมหมายความว่า ถ้าลูกจ้างทั่วไปที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเท่าใด ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนจะต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ทุกประการ และในทางกลับกันถ้าลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่มีสิทธิใดๆ หรือไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ย่อมไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์เช่นเดียวกัน

ความหมายคำว่า “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน” หมายความว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ทั้งฉบับ รวมถึงพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

๓.๒ จากประเด็นข้อหารือแนวทางการจ่ายค่าชดเชยหากถือว่าค่าชดเชยดังกล่าวเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จึงควรพิจารณาฎีกากระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ (๓) ซึ่งบัญญัติมิให้นำบทบัญญัติหมวด ๑๑ เรื่องค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งกฎหมายข้างต้น องค์การมหาชนที่เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์มิได้แสวงหากำไรเป็นหลักตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การดังกล่าว แต่คณะกรรมการในองค์การมหาชนอาจกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน ก็ชอบที่จะกระทำได้

๔. กรณีสำนักงาน ก.พ.ร. เสนอเรื่องแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน เพื่อให้องค์การมหาชนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยกำหนดแนวทางการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการ กรณีเลิกจ้าง จ่ายค่าชดเชยให้โดยระบุในสัญญาหรือระเบียบข้อบังคับ

๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการ กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชยโดยระบุในสัญญาจ้าง

๓. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง กรณีเลิกจ้าง จ่ายค่าชดเชยให้โดยระบุในสัญญาหรือระเบียบข้อบังคับ

๔. ลูกจ้างโครงการ กรณีเลิกจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชย

ถือได้ว่าแนวทางดังกล่าวขององค์การมหาชนซึ่งมิได้แสวงหาผลกำไรสามารถกำหนดได้ เป็นการกำหนดสิทธิที่เป็นคุณ เพื่อให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ แต่ทั้งนี้ การกำหนดสิทธิในเรื่องค่าชดเชยโดยมีความหมายและวัตถุประสงค์อย่างค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

/ควรกำหนด...

ควรกำหนดสิทธิให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าว กล่าวคือเงื่อนไขในการได้รับสิทธิ อัตราการจ่ายค่าชดเชย หรือช้อยกเว้นที่นายจ้าง ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง เป็นต้น การกำหนดสิทธิต่างๆ ไม่ควรมีน้อยกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายเผด็จชัย สะสมทรัพย์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักคุ้มครองแรงงาน

โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๓๑๙๒