

ด่วนมาก

ที่ วท (ปคร) ๐๒๑๑/๒๕๐๕๐๕๕



พ 16

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

รับที่ 8860

วันที่ ๒๔ ก.ค. ๕๕ เวลา ๐๘:๓๐

☒ ก่อนประชุม ☐ หลังประชุม
☐ แจกที่ประชุม ☐ ไม่แจกที่ประชุม

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ถนนพระราม ๖ ราชเทวี กทม. ๑๐๕๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕

พพ.รับที่ 887/15
วัน 24 ก.ค. 2555
เวลา 14:30

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ความเห็นประกอบเรื่องเพื่อ พิจารณา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๑๖๒๔๓

เรื่องที่ ๑๖

ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ พิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้กำหนดหน้าที่ให้แก่ นายจ้างในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเหตุอื่นใด นั้น นายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งถือเป็นการประกันสิทธิให้แก่ลูกจ้าง หากแต่แนวทางการจ่ายค่าชดเชยฯ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดขึ้นมานั้น กลับมีการประกันสิทธิในส่วนดังกล่าวไว้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้หลายประการ ดังนี้

๑) กำหนดนิยามการเลิกจ้างผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไว้แคบกว่าที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ กำหนดให้ “การเลิกจ้างผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกและไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้” ซึ่งการกำหนดนิยามลักษณะดังกล่าวนี้ย่อมทำให้การเลิกจ้างผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยต้องมีเหตุมาจากการยุบเลิกองค์การมหาชนเท่านั้น ซึ่งขัดแย้งกับกฎหมายที่กำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้นไม่ว่า นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุใด ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยทั้งสิ้น

๒) กำหนดสิทธิในการได้รับค่าชดเชยไว้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ กำหนดให้ “องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง” ซึ่งเป็นการประกันสิทธิต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ กล่าวคือ กฎหมายกำหนดให้การเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยด้วย นอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาในกรณีที่ผู้อำนวยการหรือลูกจ้างสิ้นสุดสัญญา แนวทางการจ่ายค่าชดเชยฯ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดขึ้นก็มีได้ระบุถึงกรณีดังกล่าวไว้อย่างชัดเจนว่าให้ปฏิบัติเหมือนหรือแตกต่างไปจากกรณีผู้อำนวยการ

การกำหนดแนวทางการจ่ายค่าชดเชยฯ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ในลักษณะดังกล่าวข้างต้นนั้น นอกจากมีลักษณะเป็นการประกันสิทธิให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังขัดแย้งกับหลักการในการจ่ายค่าชดเชยฯ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดไว้ว่า “เพื่อให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และ

๒/ลูกจ้าง...

ลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน” ด้วยเช่นกัน

๒. การเลิกจ้างผู้อำนวยการที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามแนวทางของ ก.พ.ร. ไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนกรณีเลิกจ้างด้วยเหตุบกพร่องต่อหน้าที่ ด้วยเหตุที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือด้วยเหตุหย่อนความสามารถ ดังนั้น ก.พ.ร. ต้องกำหนดให้ชัดเจนในส่วนหลักเกณฑ์การวินิจฉัยเพื่อการเลิกจ้างโดยชอบและองค์การมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ผู้อำนวยการในทั้ง ๓ กรณีดังกล่าว

๓. แนวทางการจ่ายค่าชดเชยกรณีประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การมหาชนเสียหายอย่างร้ายแรง มีความเห็นว่า กรณีประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การมหาชนเสียหายอย่างร้ายแรง ย่อมไม่ครอบคลุมไปถึงกรณีที่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ซึ่งถือเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ และได้กระทำไปในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อแม้เป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ย่อมไม่ถือเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๔. เพื่อให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกัน ก.พ.ร. ควรกำหนดให้มีค่าตอบแทนพิเศษในลักษณะเดียวกับค่าตอบแทนผันแปรที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างขององค์การมหาชน โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี ในอัตราไม่เกินกว่าร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ

๕. ควรกำหนดหน้าที่ให้องค์การมหาชนแต่ละแห่งกันเงินงบประมาณไว้ส่วนหนึ่งในแต่ละปี เพื่อสะสมไว้เป็นเงินสำหรับการจ่ายค่าชดเชย (หรือเงินอื่นใดซึ่งเป็นประโยชน์แก่บุคคลที่จะจ่ายเมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงาน เช่น เงินบำเหน็จ เป็นต้น) เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการไม่มีเงินจ่ายค่าชดเชย (หรือเงินอื่น) รวมทั้งให้คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเพื่อบริหารจัดการเงินที่สะสมไว้ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายพลอดประสพ สุรัสวดี)

รัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สำนักงานปลัดกระทรวง

โทร. ๐ ๒๓๓๓ ๓๙๖๗

โทรสาร ๐ ๒๓๓๓ ๓๙๓๘

E-mail jindamas@most.go.th