

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 84/2543

นายประหยัด ศิริรงค์โจทก์ บริษัทเงินทุนธนสยาม จำกัด (มหาชนจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.วิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 มาตรา 4, พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 4, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13

ย่อ / หลักกฎหมาย

เดิมจำเลยเป็นสถาบันการเงินและเป็นบริษัทมหาชนจำกัดต่อมาเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2541 กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนากระบวนสถาบันการเงินเข้าแทรกแซงกิจการของจำเลยโดยถือหุ้นเกินร้อยละ 50 ฐานะของจำเลยจึงเปลี่ยนเป็นรัฐวิสาหกิจตั้งแต่วันดังกล่าวตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 มาตรา 4 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 4(2) โจทก์ยอมเปลี่ยนจากการเป็นลูกจ้างจำเลยในฐานะบริษัทมหาชนจำกัดมาเป็นพนักงานของจำเลยในฐานะรัฐวิสาหกิจตั้งแต่วันดังกล่าวเช่นเดียวกัน สิทธิของโจทก์ที่จะได้รับค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้างหรือไม่เพียงใด จึงต้องบังคับตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยไม่บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เพราะมีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ไม่ใช่บังคับ กำหนดไว้ในข้อ 2 ให้รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นกิจการที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ไม่ใช่บังคับ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ประกาศ ณ วันที่ 12 กันยายน 2534 จึงเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่จำเลยมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ แม้ต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับและเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้มีการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ไปแล้วตามมาตรา 3(1) ก็ตาม แต่มาตรา 4(2) ก็ได้บัญญัติมิให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 มาใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กรณีจึงไม่อาจนำมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับแก่กรณีของโจทก์ได้ ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45(3) กำหนดว่า พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน แม้ข้อ 48 วรรคสอง ในหมวด 7 บทเฉพาะกาล ของระเบียบดังกล่าวจะกำหนดว่า รัฐวิสาหกิจใดจัดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานสูงกว่าสิทธิประโยชน์ตามระเบียบนี้แล้ว ให้รัฐวิสาหกิจนั้นถือปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เดิมต่อไปได้ และคณะรัฐมนตรีมีมติให้สถาบันการเงินที่เป็นรัฐวิสาหกิจเพราะกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนากระบวนสถาบันการเงินเข้าแทรกแซงได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหรือเงื่อนไขในการจ้างเดิมของสถาบันการเงินนั้น ซึ่งเป็นระเบียบและมติที่มีเจตนา

ให้ลูกจ้างที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยผลของการเปลี่ยนฐานะของจำเลยไม่ต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่ก่อนก็ตาม แต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในขณะที่มีฐานะเป็นบริษัทมหาชนจำกัดที่เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้างเดิมก็กำหนดว่า พนักงานซึ่งทำงานกับจำเลยติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่จำเลยสั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของจำเลย จำเลยจะจ่ายค่าชดเชยให้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน ซึ่งค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวก็เท่ากับค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิจะได้รับตามระเบียบคณะกรรมการการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45(3) โจทก์จึงไม่เสียสิทธิประโยชน์ที่จะพึงได้รับค่าชดเชยโจทก์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปย่อมมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และระเบียบคณะกรรมการการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45(3) เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หาใช่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 ตำแหน่งที่ปรึกษา เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2541 กระทรวงการคลัง โดยธนาคารแห่งประเทศไทยมีคำสั่งให้จำเลยลดทุนจดทะเบียนและเพิ่มทุนใหม่โดยกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาสถาบันการเงินเป็นผู้ถือหุ้นใหม่ทั้งหมด เพิกถอนกรรมการชุดเดิมและแต่งตั้งกรรมการใหม่ทำหน้าที่แทน แต่เนื่องจากทางราชการไม่มีเจตนาเข้าถือหุ้นของจำเลยตลอดไป เป็นการเข้าแทรกแซงเพียงเพื่อควบคุมกิจการของสถาบันการเงินที่ถูกแทรกแซงให้สำเร็จลุล่วง จึงมีมติคณะรัฐมนตรีให้สถาบันการเงินที่ถูกแทรกแซงซึ่งรวมทั้งจำเลยด้วย ต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือคำสั่งที่ใช้กับรัฐวิสาหกิจ ให้คงระเบียบเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการไว้ดังเดิม ต่อมาเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2541 จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต่อสัญญาจ้างให้โจทก์จึงมีผลเลิกจ้างในวันที่ 31 ธันวาคม 2541 จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์จำนวน 180 วัน เป็นเงิน 240,000 บาท ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งไม่ถูกต้อง โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำเลยจึงจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ขาดไป 60 วัน เป็นเงิน 80,000 บาท ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินจำนวน 80,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 1 มกราคม 2542 ซึ่งเป็นวันผัดนัดจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์จำเลยให้การว่า จำเลยได้แปรสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2541 ก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ มีผลทำให้จำเลยเปลี่ยนฐานะจากบริษัทเอกชนเป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 มาตรา 4 และตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 4(2) แต่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งกฎ ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2541 ดังนั้นกฎหมาย ระเบียบและวิธีการปฏิบัติระหว่างโจทก์จำเลยเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ระหว่างลูกจ้างนายจ้างจึงตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2541 และระเบียบคณะกรรมการการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

2534 นับตั้งแต่วันที่ 14 สิงหาคม 2541 เป็นต้นไปโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2541 มีอายุการทำงานรวม 7 ปี เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยได้จ่ายค่าชดเชยให้โจทก์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วันเป็นเงิน 240,000 บาท ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ใช้บังคับมาตั้งแต่ก่อน แปรสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งนำมาใช้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2541 และตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45(3) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ขณะที่เลิกจ้างโจทก์จึงได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายครบถ้วนแล้วขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ อุทธรณ์ต่อศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า โจทก์อุทธรณ์ว่า ธนาคารแห่งประเทศไทยเข้าแทรกแซงกิจการของจำเลย โดยให้กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนา ระบบสถาบันการเงินเข้าถือหุ้นที่เพิ่มใหม่ทั้งหมดในอัตราส่วนเกินร้อยละ 50 ก็เพื่อนำจำเลยไปควบกับสถาบันการเงินอีก 13 แห่ง ให้เสร็จสิ้น สิทธิของโจทก์เดิมมีอยู่อย่างไรจึงไม่กระทบเพราะ นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิหน้าที่ที่นายจ้างเดิมมีต่อโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13 และคณะรัฐมนตรีมีมติให้สถาบันการเงินที่เป็นรัฐวิสาหกิจโดยเหตุจำเป็น ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหรือเงื่อนไขในการจ้างเดิมของสถาบันการเงิน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น เห็นว่า เดิมจำเลยเป็นสถาบันการเงินและเป็นบริษัทมหาชนจำกัด ต่อมาเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2541 กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนา ระบบสถาบันการเงินเข้าแทรกแซงกิจการของจำเลยโดยถือหุ้นเกินร้อยละ 50 ฐานะของจำเลยจึงเปลี่ยนเป็นรัฐวิสาหกิจตั้งแต่วันดังกล่าวตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 มาตรา 4 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 4(2) โจทก์ย่อมเปลี่ยนจากการเป็นลูกจ้างจำเลยในฐานะบริษัทมหาชน จำกัดมาเป็นพนักงานของจำเลยในฐานะรัฐวิสาหกิจตั้งแต่วันดังกล่าวเช่นเดียวกัน สิทธิของโจทก์ที่จะได้รับค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้างหรือไม่เพียงใดต้องเป็นไปตามกฎหมาย กล่าวคือต้องบังคับตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เพราะมีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ไม่ใช้บังคับ กำหนดไว้ในข้อ 2 ว่า ให้รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นกิจการที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ไม่ใช้บังคับ ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ประกาศ ณ วันที่ 12 กันยายน 2534 จึงเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่จำเลยมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ แม้ต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับและเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ได้มีการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ไปแล้วตามมาตรา 3(1) ก็ตาม แต่มาตรา 4(2) ก็ได้บัญญัติมิให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรณีจึงไม่อาจนำมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับแก่กรณีของโจทก์ดังที่โจทก์อุทธรณ์ได้ ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และระเบียบคณะกรรมการ

รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45(3) กำหนดว่าพนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน แม้ข้อ 48 วรรคสอง ในหมวด 7 บทเฉพาะกาล ของระเบียบดังกล่าวจะกำหนดว่า รัฐวิสาหกิจใดจัดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานสูงกว่าสิทธิประโยชน์ตามระเบียบนี้แล้วให้รัฐวิสาหกิจนั้นถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เดิมต่อไปได้ และคณะรัฐมนตรีมีมติให้สถาบันการเงินที่เป็นรัฐวิสาหกิจ เพราะกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงินเข้าแทรกแซงได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหรือเงื่อนไขในการจ้างเดิมของสถาบันการเงินนั้น ซึ่งเป็นระเบียบและมติที่มีเจตนาให้ลูกจ้างที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยผลของการเปลี่ยนฐานะของจำเลยไม่ต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่ก่อนก็ตาม แต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในขณะที่มีฐานะเป็นบริษัทมหาชนจำกัดที่เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้างเดิมเอกสารหมาย จ.ล.10 ข้อ 9.1.3 ก็กำหนดว่า พนักงานซึ่งทำงานกับจำเลยติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่จำเลยสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของจำเลย จำเลยจะจ่ายค่าชดเชยให้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน ซึ่งค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวก็เท่ากับค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิจะได้รับตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45(3) โจทก์จึงไม่เสียสิทธิประโยชน์ที่จะพึงได้รับค่าชดเชย ดังนั้นโจทก์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปย่อมมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45(3) เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หาใช้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541ดังที่โจทก์อุทธรณ์ไม่พิพาทข้ายื่น

องค์คณะ

มงคล คุปต์กาญจนากุล · สละ เทศร่าพรรณ · กมล เพียรพิทักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/84/2543>