

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 84/2543

นายประหยัด ศิริรงค์โจทก์ บริษัทเงินทุนธนสยาม จำกัด (มหาชน)จำเลย

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

ย่อ / หลักกฎหมาย

เดิมจำเลยเป็นสถาบันการเงินและเป็นบริษัทมหาชนจำกัดต่อมาเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2541 กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนากระบบสถาบันการเงินเข้าแทรกแซงกิจการของจำเลยโดยถือหุ้นเกินร้อยละ 50 ฐานะของจำเลยจึงเปลี่ยนเป็นรัฐวิสาหกิจตั้งแต่วันดังกล่าวตาม พ.ร.บ.วิธีการงบประมาณ พ.ศ.2502 มาตรา 4 และ พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 4 (2) โจทก์ยอมเปลี่ยนจากการเป็นลูกจ้างจำเลยในฐานะบริษัทมหาชนจำกัดมาเป็นพนักงานของจำเลยในฐานะรัฐวิสาหกิจตั้งแต่วันดังกล่าวเช่นเดียวกัน สิทธิของโจทก์ที่จะได้รับค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้างหรือไม่เพียงใด จึงต้องบังคับตามบทบัญญัติของ พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 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 แม้ต่อมาเมื่อ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับและเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้มีการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ไปแล้วตามมาตรา 3 (1) ก็ตาม แต่มาตรา 4 (2) ก็ได้บัญญัติมิให้นำ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

คำพิพากษา

กรณีจึงไม่อาจนำมาตรา 13 ของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับแก่กรณีของโจทก์ได้ ตาม พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 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 และคณะรัฐมนตรีมีมติให้สถาบันการเงินที่เป็นรัฐวิสาหกิจเพราะกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนากระบบสถาบันการเงินเข้าแทรกแซงได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน

โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหรือเงื่อนไขในการจ้างเดิมของสถาบันการเงินนั้น ซึ่งเป็นระเบียบและมติที่มีเจตนาให้ลูกจ้างที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยผลของการเปลี่ยนฐานะของจำเลยไม่ต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่ก่อนก็ตาม แต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในขณะที่มีฐานะเป็นบริษัทมหาชนจำกัดที่เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้างเดิมก็กำหนดว่า พนักงานซึ่งทำงานกับจำเลยติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่จำเลยสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของจำเลย จำเลยจะจ่ายค่าชดเชยให้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน ซึ่งค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวก็เท่ากับค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิจะได้รับตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45 (3) โจทก์จึงไม่เสียสิทธิประโยชน์ที่จะพึงได้รับค่าชดเชยโจทก์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปย่อมมีสิทธิได้ค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ. 2534 และระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45 (3) เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หากโจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่

องค์คณะ

มงคล คุปต์กาญจนากุล · สละ เทศราพรธรณ · กมล เพียรพิทักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/84/2543>