

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง ประโยชน์ตอบแทนของพนักงานและลูกจ้างของธนาคารแห่งประเทศไทย
ตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย
พุทธศักราช ๒๔๘๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติธนาคาร
แห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑

ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ได้มีหนังสือ ที่ ธปท.ฝทบ. (๒ก) ๑๖๙๐/
๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๑ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า ตามที่มีการ
บังคับใช้พระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมาตรา ๑๑ แห่ง
พระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พุทธศักราช ๒๔๘๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย
พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้ “กิจการของ ธปท. ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการ
คุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วย
แรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ธปท. ต้องจัดให้มีระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดให้พนักงานและลูกจ้าง
ได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมาย
ว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์” นั้น
ธปท. มีประเด็นหารือเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ
กฎหมายที่กำหนดไว้ในเรื่องเงินชดเชยกรณีเลิกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
และประโยชน์ตอบแทนเทียบเคียงกับกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ดังนี้

๑. เงินชดเชยกรณีเลิกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ธปท. มีพนักงานที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญซึ่งมีเกณฑ์การจ่ายเช่นเดียวกับ
ทางราชการ และพนักงานที่อยู่ในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

๑.๑ กรณีพนักงานครบเกษียณอายุตามข้อบังคับ ธปท. ที่กำหนดให้พนักงาน
พ้นจากตำแหน่งและออกจากงานเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี โดยพนักงานที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญ
จะได้รับเงินบำเหน็จหรือบำนาญ และพนักงานที่อยู่ในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้รับเงิน
จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย กรณีเกษียณอายุ การที่ ธปท. จัด
ผลประโยชน์ตอบแทนตามระบบบำเหน็จบำนาญ หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้จะถือว่าพนักงาน
และลูกจ้างได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ และ ธปท.
จะต้องจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุหรือไม่

๑.๒ หากเห็นว่า ธปท. ต้องจ่ายเงินชดเชยแก่พนักงานครบเกษียณอายุแล้ว

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทยฯ ที่แก้ไขเพิ่มเติม เนื่องจากมาตรา ๒๕ กำหนดให้คณะกรรมการธนาคารมีอำนาจหน้าที่กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือน เงินอื่น ๆ รวมตลอดถึงการให้กู้ยืมเงินเพื่อการสงเคราะห์ การให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ซึ่งพ้นจากงานและครอบครัวของบุคคลดังกล่าว ดังนั้น ธปท. จะต้องดำเนินการออกเป็นข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานที่ครบเกษียณอายุก่อน จึงจะจ่ายเงินให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุใช้หรือไม่

๒. ประโยชน์ตอบแทนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

กองทุนประกันสังคมตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม เป็นกองทุนที่ประกอบด้วยเงินสมทบจากลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ในลักษณะเป็นการให้หลักประกันแก่ลูกจ้าง โดยลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ไม่มียานทำ เช่น การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานหรือกรณีชราภาพ โดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นระยะเวลาหนึ่ง จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งต่างจากการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ ธปท. จัดให้แก่พนักงาน ดังนี้ ธปท. ควรจะดำเนินการอย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๓) ได้พิจารณาข้อหารือของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม) และผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า การพิจารณาข้อหารือทั้งสองประเด็นจะต้องพิจารณาจากข้อบังคับของ ธปท. ว่าได้มีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนในกรณีดังกล่าวไว้อย่างไรและเป็นการให้ประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมหรือไม่ ซึ่งเป็นกรณีปัญหาข้อเท็จจริงที่ ธปท. จะต้องเป็นผู้พิจารณา ไม่ใช่ปัญหาข้อกฎหมายที่คณะกรรมการกฤษฎีกาจะต้องวินิจฉัยแต่อย่างใด

อนึ่ง คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๓) มีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดประโยชน์ตอบแทนให้แก่พนักงานและลูกจ้างของ ธปท. ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พุทธศักราช ๒๔๘๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น เนื่องจากประโยชน์ตอบแทนของลูกจ้างที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เป็นเพียงประโยชน์ตอบแทนขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะต้องได้รับเท่านั้น ดังนั้น ธปท. จึงต้องพิจารณาว่า ประโยชน์ตอบแทนที่พนักงานและลูกจ้างได้รับอยู่แล้วโดยรวมทั้งหมดตามระเบียบหรือข้อบังคับของ ธปท. ในปัจจุบัน ไม่น้อยกว่าประโยชน์ตอบแทนตามกฎหมายดังกล่าวหรือไม่ โดยไม่ต้องพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนเปรียบเทียบกันเป็นรายการ

(ลงชื่อ) พรทิพย์ จਾਲะ

(คุณพรทิพย์ จาละ)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พฤษภาคม ๒๕๕๑