

## ข้อหาหรือเรื่องค่าชดเชยของพนักงานบริษัท เอ จำกัด ตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๕/๑๔๕๘ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

### ๑. ประเด็นหาข้อหา

หาข้อหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับค่าชดเชยของพนักงาน

ประเด็นที่ ๑ การจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้อัตราเงินเดือนสุดท้ายรวมกับเงินตอบแทนประจำตำแหน่งเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่ ๒ เงินกองทุนเกษียณอายุตามกฎหมายการจ้างงานของบริษัทฯ ระบุเงื่อนไขในการคำนวณไว้ว่า อัตราร้อยละของเงินเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่ทำงาน คำว่า “อัตราเงินเดือนสุดท้าย” หมายถึงเงินเดือนเพียงอย่างเดียว หรือหมายความรวมถึงอัตราเงินเดือนรวมกับเงินตอบแทนประจำตำแหน่งด้วย

### ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจสายการบิน ได้เข้ามาเปิดสำนักงานสาขาในประเทศไทยโดยมีการจ่ายเงินเดือน และสวัสดิการให้แก่พนักงาน ประกอบด้วย เงินเดือน (เหมาจ่ายรายเดือน) เงินสวัสดิการค่าพาหนะ ซึ่งจะคำนวณจ่ายให้แก่พนักงานให้โดยการนับจากจำนวนวันที่มีการเดินทางมาทำงานจริงในแต่ละเดือน และเงินค่าทำงานล่วงเวลา (ถ้ามี) สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานและผู้จัดการ จะได้รับเงินตอบแทน ค่าประจำตำแหน่ง โดยการจ่ายให้เป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละจำนวนเท่าๆ กัน

๒.๒ บริษัทฯ ได้จัดตั้งกองทุนเกษียณอายุ โดยบริษัทฯ ได้นำเงินส่งเข้ากองทุนแต่ฝ่ายเดียว และกำหนดให้ลูกจ้างได้รับเงินเมื่อเกษียณอายุจากงานเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

๒.๓ ตามกฎหมายการจ้างงานของบริษัทฯ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๓๓ ข้อบังคับที่ ๒๑ การเกษียณอายุ และข้อบังคับที่ ๒๒ กองทุนเพื่อการเกษียณอายุ มีรายละเอียด ดังนี้

- การเกษียณอายุ ข้อบังคับที่ ๒๑ ให้พนักงาน/บุคลากรที่จะปลดเกษียณจากงานเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในวันครบรอบตามวันเกิดของตน

- กองทุนเพื่อการเกษียณอายุ ข้อบังคับที่ ๒๒ พนักงานที่ทำงานเต็มเวลาหลังจากพ้นช่วงทดลองงานแล้วจะต้องเข้าร่วมโครงการกองทุนเพื่อการเกษียณของบริษัทฯ บริษัทฯ จะชำระเงินสมทบกองทุน ณ ธนาคารที่กำหนดทันทีที่ครบเกษียณ ลาออก/ถูกออกจากงานโดยไม่มีสาเหตุ หรือเสียชีวิตในขณะที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ พนักงานจะได้รับเงินกองทุนของตนไม่น้อยกว่าเงินเดือนจำนวน ๖ เดือน โดยมีหนังสือแจ้งให้ทราบ บริษัทฯ จะไม่จ่ายเงินกองทุนเพื่อการเกษียณอายุให้แก่พนักงานรายใดที่ลาออกหรือถูกให้ออกจากงานโดยสมัครใจของพนักงานหรือมีสาเหตุ

ตามตารางต่อไปนี้แสดงอายุการทำงานตามที่กำหนดก่อนที่พนักงานจะได้รับเงินตามสัดส่วนร้อยละของกองทุนเพื่อการเกษียณอายุ ดังนี้

(๑) อายุการทำงาน น้อยกว่า ๑๐ ปี ไม่มีอัตราร้อยละของเงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่ทำงาน

(๒) อายุงาน ๑๐ ปี - ๑๕ ปี อัตราร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่ทำงาน

(๓) อายุงาน ๑๖ ปี - ๒๐ ปี อัตราร้อยละ ๕๐ ของเงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่ทำงาน

(๔) อายุ...

(๔) อายุงาน ๒๑ ปี - ๒๕ ปี อัตราร้อยละ ๗๕ ของเงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่ทำงาน

(๕) อายุงาน ๒๖ ปีขึ้นไป อัตราร้อยละ ๑๐๐ ของเงินเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่ทำงาน

### ๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ฯลฯ

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ฯลฯ

๓.๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๓๘/๒๕๕๔ (ค่าตำแหน่ง) จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการคลังสินค้าค่าจ้างเดือนละ ๑๓,๕๐๐ บาท และจำเลยตกลงจ่ายค่าตำแหน่งให้เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ซึ่งเงินค่าตำแหน่งเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท โดยไม่ได้ความว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลืออื่นใดแก่โจทก์ เช่นนี้ เงินค่าตำแหน่งจึงเป็นเงินที่มีจำนวนแน่นอนที่จำเลยตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างจำเลยและโจทก์ จึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๔/๒๕๕๘ (เงินประจำตำแหน่ง ค่ารถ และค่ารับรอง) การที่จำเลยจ่ายเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่ารถกับเงินค่ารับรองให้แก่โจทก์ในลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือน รวมเป็นเงินเดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท เท่าๆ กันทุกเดือนโดยไม่ได้ความจากคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่า เงินดังกล่าวเป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลืออื่นใดแก่โจทก์ เงินประจำตำแหน่ง เงินค่ารถและค่ารับรอง จึงเป็นเงินที่มีจำนวนแน่นอนที่จำเลยตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยและโจทก์ จึงถือว่าเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ คำพิพากษาศาลแรงงานกลางที่ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย

และ...

และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์โดยนำเอาเงินประจำตำแหน่ง เงินค่ารถและค่ารับรอง ไปรวมเข้ากับเงินเดือนอัตราสุดท้ายของโจทก์เป็นฐานในการคำนวณด้วยจึงชอบแล้ว พิพากษายืน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๗๓/๒๕๕๘ ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายกระทำความผิด ค่าชดเชยมีลักษณะเป็นหลักประกันในการทำงานแก่ลูกจ้างเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างปิดความรับผิดชอบต่อการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้เงื่อนไขและอัตราการจ่ายค่าชดเชยก็ให้กำหนดตามระยะเวลาทำงานให้นายจ้างซึ่งแบ่งเป็น ๕ ช่วง เมื่อได้ความว่าระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานของจำเลยข้อ ๒ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า เมื่อสิ้นสุดการจ้างตามหมวด ๙ ข้อ ๕๔ หรือลาออก แต่ไม่ใช่การลาออกเพื่อหลีกเลี่ยงการไล่ออกเนื่องจากการกระทำผิด พนักงานจะได้รับบำเหน็จจากบริษัท หากทำงานเกินกว่า ๖ ปีให้นำเงินเดือนพื้นฐานเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานและคูณด้วย ๕๐ เปอร์เซนต์ บริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานหรือเงินบำเหน็จเพียงอย่างเดียว ซึ่งแล้วแต่เงินประเภทไหนสูงกว่าและให้ถือว่าเงินบำเหน็จนี้เป็นเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานด้วย หลักเกณฑ์การจ่ายเงินบำเหน็จตามระเบียบฯ ของจำเลย เงินบำเหน็จเป็นเงินที่จำเลยจ่ายแก่โจทก์โดยมีวัตถุประสงค์หลักเกณฑ์และวิธีการแตกต่างจากการจ่ายค่าชดเชยที่จ่ายให้เฉพาะลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดเท่านั้น ทั้งได้กำหนดเงื่อนไขไว้แตกต่างจากบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องการจ่ายค่าชดเชย วิธีการคำนวณเงินบำเหน็จก็แตกต่างกันเห็นได้ชัดเจน เงินบำเหน็จจึงเป็นเงินประเภทอื่นต่างหากจากค่าชดเชย ดังนั้น แม้ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานของจำเลยข้อ ๒ ที่กำหนดให้ “ให้ถือว่าเงินบำเหน็จนี้เป็นเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานด้วย” ก็ไม่มีผลให้เงินบำเหน็จกลายเป็นค่าชดเชยไปได้ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยยังไม่ได้จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

#### ๔. ความเห็น

ประเด็นที่ ๑ การจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้อัตราเงินเดือนสุดท้ายรวมกับเงินตอบแทนค่าประจำตำแหน่งเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยหรือไม่ อย่างไร เห็นว่า ตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง เงื่อนไขและอัตราการจ่ายค่าชดเชยเป็นไปตามระยะเวลาทำงานให้นายจ้างซึ่งแบ่งเป็น ๕ ช่วง ในส่วนการคำนวณค่าชดเชยนั้น กฎหมายกำหนดให้คำนวณโดยใช้ฐานค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับในวันที่ถูกเลิกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนให้นำค่าจ้างรายเดือนหารด้วยสามสิบ เพื่อให้เป็นค่าจ้างรายวันแล้วคูณด้วย ๓๐ , ๙๐ , ๑๘๐ , ๒๔๐ หรือ ๓๐๐ แล้วแต่อายุงานของลูกจ้าง ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อว่าจะใช้อัตราเงินเดือนสุดท้ายรวมกับเงินตอบแทนค่าประจำตำแหน่งเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย หรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัตินิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ บทบัญญัติค่าจ้างตามนิยามดังกล่าว ค่าจ้างประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญสามประการคือ ประการแรกค่าจ้างนั้นมิได้คำนึงว่าจะมีชื่ออย่างไร ทั้งนี้ ไม่ว่าจะมีการจ่ายโดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร ประการที่สอง

ค่าจ้างนั้นต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้างมิใช่จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น ประการที่สาม ค่าจ้างนั้นนายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ข้อเท็จจริงปรากฏว่า บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินตอบแทนค่าประจำตำแหน่งให้แก่ลูกจ้างตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้จัดการ โดยการจ่ายให้เป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละจำนวนเท่าๆ กัน เป็นประจำทุกเดือนพร้อมกับเงินเดือน โดยไม่ได้ความว่าเป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลืออื่นใดแก่ลูกจ้าง เงินตอบแทนค่าประจำตำแหน่ง จึงเป็นเงินที่บริษัทฯ ตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น กรณีที่บริษัทฯ เลิกจ้างหรือให้ลูกจ้างเกษียณอายุ จึงต้องนำเงินเดือนสุดท้ายรวมกับเงินตอบแทนค่าประจำตำแหน่งซึ่งถือเป็นค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยด้วย (ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๓๘/๒๕๕๔ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๔/๒๕๕๘)

ประเด็นที่ ๒ เงินกองทุนเกษียณอายุตามกฎหมายการจ้างงานของบริษัทฯ ระบุเงื่อนไขในการคำนวณไว้ว่า อัตราร้อยละของเงินเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่ทำงาน คำว่า “อัตราเงินเดือนสุดท้าย” หมายถึงเงินเดือนเพียงอย่างเดียว หรือ หมายความว่ารวมถึงอัตราเงินเดือนรวมกับเงินตอบแทนประจำตำแหน่งด้วย เห็นว่า มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัตินิยาม “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า บริษัทฯ ได้จัดตั้งกองทุนเกษียณอายุ โดยได้นำเงินส่งเข้ากองทุนแต่ฝ่ายเดียว โดยบริษัทฯ มีกฎการจ้างงานซึ่งประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๓๓ โดยข้อบังคับที่ ๒๑ กำหนดให้ลูกจ้างเกษียณเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และข้อบังคับที่ ๒๒ กำหนดให้บริษัทฯ จ่ายเงินกองทุนเพื่อการเกษียณอายุลูกจ้างที่ครบเกษียณอายุ ลาออก/ถูกออกจากงานโดยไม่มีสาเหตุหรือเสียชีวิตในขณะที่เป็นลูกจ้างของบริษัทฯ ไม่น้อยกว่าเงินเดือนจำนวน ๖ เดือน แต่บริษัทฯ จะไม่จ่ายเงินกองทุนเพื่อการเกษียณอายุให้แก่ลูกจ้างที่ลาออกหรือถูกให้ออกจากงานโดยสมัครใจของลูกจ้างหรือมีสาเหตุ การจ่ายเงินกองทุนเกษียณอายุให้แก่ลูกจ้างเป็นไปตามตารางที่กำหนดในกฎการจ้างงาน โดยจะคำนวณจากอัตราร้อยละของเงินเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่ทำงาน เห็นได้ว่าการจ่ายเงินกองทุนเพื่อการเกษียณอายุดังกล่าว เป็นเงินที่มีลักษณะ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายแตกต่างจากค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ถือว่าเป็นเงินประเภทอื่นมิใช่ค่าชดเชยและไม่ใช่เงินที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๗๓/๒๕๕๘) ดังนั้น ประเด็นหาหรือว่าการจ่ายเงินกองทุนเกษียณอายุ บริษัทฯ จะคำนวณโดยต้องนำอัตราเงินเดือนรวมกับเงินตอบแทนประจำตำแหน่งหรือไม่นั้น จึงต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนดไว้

-----