

**ข้อหาหรือ เรื่อง การเปลี่ยนแปลงระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จ  
ของสหกรณ์ ปี จำกัด  
ตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๕/๑๙๐ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒**

**ประเด็นหาหรือ**

สหกรณ์จะแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินบำเหน็จ สามารถบังคับใช้กับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ ทุกคน หรือบังคับใช้ได้เฉพาะกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ ที่ได้รับการจ้างงานหลังวันที่ระเบียบฯ ใช้บังคับ

**ความเห็นตอบข้อหาหรือ**

การแก้ไขระเบียบฯ ข้อ ๓๕ ของสหกรณ์ฯ สามารถบังคับใช้กับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ ทุกคน หรือ บังคับใช้ได้เฉพาะกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ ที่ได้รับการจ้างงานหลังวันที่ระเบียบฯ ใช้บังคับ เห็นว่า ค่าชดเชยเป็น เงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายกระทำความผิด และลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุ ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างหรือเกษียณอายุตามที่ตกลงกัน รวมถึงกรณีลูกจ้าง อายุครบหกสิบปีขึ้นไปได้ใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ดังนั้น ค่าชดเชยจึงมีลักษณะเป็นหลักประกันในการทำงานแก่ลูกจ้างเพื่อป้องกันมิให้นายจ้าง ปิดความรับผิดชอบต่อการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้เงื่อนไข และอัตราการจ่ายค่าชดเชยก็ให้กำหนดตามระยะเวลาทำงานให้แก่ นายจ้างซึ่งแบ่งเป็น ๕ ช่วง ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ มีระเบียบฯ ข้อ ๑ กำหนดว่า เจ้าหน้าที่ประจำคนใดทำงานในสหกรณ์นี้ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าห้าปีบริบูรณ์ มีสิทธิ ได้รับบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่งตามข้อ ๕๓ (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ประจำถูกให้ออกจาก ตำแหน่งตามข้อ ๕๓ (๒) และ (๓) สหกรณ์อาจงดจ่ายเงินบำเหน็จหรือจ่ายเงินบำเหน็จให้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของ เงินบำเหน็จที่ควรจะได้รับในกรณีปกติก็ได้ และข้อ ๓๖ กำหนดว่าเจ้าหน้าที่ประจำซึ่งออกจากตำแหน่ง เพราะตาย สหกรณ์ฯ จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาท เมื่อพิจารณาแล้วหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายเงิน บำเหน็จตามระเบียบฯ ดังกล่าวแล้ว เห็นได้ว่าการจ่ายเงินบำเหน็จมีวัตถุประสงค์หลักเกณฑ์และวิธีการแตกต่าง จากการจ่ายค่าชดเชยที่จ่ายให้เฉพาะลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดรวมถึงการเกษียณอายุเท่านั้น มิได้ รวมถึงกรณีตายหรือลาออก ทั้งได้กำหนดเงื่อนไขไว้แตกต่างจากบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องการจ่ายค่าชดเชย วิธีการคำนวณเงินบำเหน็จก็แตกต่างกันเห็นได้ชัดเจนเงินบำเหน็จจึงมิใช่ค่าชดเชย ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่เป็นเงินประเภทอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปมีว่า สหกรณ์ฯ จะแก้ไขระเบียบฯ ข้อ ๑ เพื่อใช้บังคับ กับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ ทุกคนได้หรือไม่ อย่างไร เห็นว่า สหกรณ์ฯ ได้ประกาศใช้ระเบียบฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยระเบียบฯ ข้อ ๓๕ ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากงานตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข ที่กำหนดในระเบียบฯ ซึ่งสหกรณ์ฯ และลูกจ้างได้ถือปฏิบัติตามระเบียบฯ ดังกล่าวนี้อย่างสม่ำเสมอ ระเบียบฯ จึงเป็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติต่อกันตามข้อตกลงนั้น หากนายจ้าง

จะเปลี่ยน...

จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า สหกรณ์ฯ จะแก้ไขระเบียบฯ ข้อ ๓๕ เกี่ยวกับเงื่อนไขการจ่ายเงินบำเหน็จ โดยกำหนดว่าในกรณีการคำนวณเงินบำเหน็จมีจำนวนมากกว่าค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สหกรณ์ฯ จะจ่ายเงินบำเหน็จเฉพาะส่วนที่เกินกว่าค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วเห็นได้ว่า ตามระเบียบเดิมลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยมิได้กระทำความผิดและเกษียณอายุ นอกจากได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ยังได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบฯ อีกส่วนหนึ่ง แยกจากกัน แต่ตามระเบียบฯ ใหม่<sup>นี้</sup> สหกรณ์ฯ ได้กำหนดวิธีการจ่ายเงินบำเหน็จให้สัมพันธ์กับค่าชดเชย โดยลูกจ้างจะได้รับเงินบำเหน็จเฉพาะในส่วนที่คำนวณแล้วมีจำนวนมากกว่าค่าชดเชยเท่านั้น จึงเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ระเบียบฯ ที่แก้ไขเพิ่มเติมขึ้นใหม่จึงไม่มีผลผูกพันใช้บังคับกับลูกจ้างที่เข้างานก่อนระเบียบฯ คงมีผลเฉพาะลูกจ้างที่จะเข้าทำงานภายหลังระเบียบฯ เท่านั้น อย่างไรก็ตาม หากสหกรณ์ฯ ได้มีการแก้ไขระเบียบฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขการจ่ายเงินบำเหน็จซึ่งไม่เป็นคุณกับลูกจ้างที่เข้างานก่อนระเบียบฯ และได้นำระเบียบฯ ดังกล่าว มาใช้บังคับกับลูกจ้างที่เข้าทำงานภายหลัง กรณีอาจถือเป็นการกำหนดระเบียบที่ไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้ระเบียบดังกล่าว<sup>นั้น</sup>มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

-----