

บทคัดย่อ

T 164219

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : การจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง: ศึกษากรณีสวัสดิการประเภทเงินตรา

ชื่อผู้เขียน : นางสาวปิยะนุช สุขศรี

ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา : 2546

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

1. ศาสตราจารย์ปัญญา สุทธิบัติ ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ

สวัสดิการประเภทเงินตราที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้น ถือเป็นสวัสดิการที่มีประโยชน์ ต้องตามความต้องการของลูกจ้างโดยตรง แต่ในปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่มักหลีกเลี่ยงที่จะจัดสวัสดิการประเภทเงินตรานี้ให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากมีปัญหาในข้อกฎหมายอยู่ว่า สวัสดิการประเภทเงินตรานี้จะถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างหรือไม่ ซึ่งหากถือเป็นค่าจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องรับภาระในการจ่ายค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น เพราะจะต้องนำเงินดังกล่าวไปเป็นฐานคำนวณในการคิดค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ทำให้มีคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลฎีกาในประเด็นปัญหาดังกล่าวเป็นจำนวนมาก และแม้ศาลฎีกาจะพยายามวางหลักชี้ให้เห็นข้อแตกต่างของความหมายของคำว่าค่าจ้างและความหมายของคำว่าสวัสดิการก็ตาม แต่ก็ไม่อาจวางแนวบรรทัดฐานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมให้แก่นายจ้างหรือผู้ที่มีปัญหาในทางปฏิบัติได้ ปัญหาดังกล่าวทำให้นายจ้างมีแนวคิดที่จะเลิกจัดสวัสดิการประเภทเงินตรานี้ให้แก่ลูกจ้าง และเมื่อนายจ้างไม่จัดสวัสดิการประเภทเงินตราให้แก่ลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบในการที่จะเสียสิทธิประโยชน์ ไม่ได้รับสวัสดิการประเภทนี้อีกต่อไป หากละเลยไม่แก้ปัญหาดังกล่าวแล้ว ก็อาจทำให้ปัญหาถูกลามออกไปจนในที่สุดอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างกว้างขวางได้ จากการศึกษาพบว่ามูลเหตุแห่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้ให้คำ

T 164219

จำกัดความของคำว่าสวัสดิการไว้ ในขณะที่เดียวกันก็บัญญัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้น โดยมีนายจ้างและลูกจ้างประกอบกันเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อทำความตกลงกันในการกำหนดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ๆ รูปแบบองค์กรของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นรูปแบบขององค์กรทวิภาคี ซึ่งไม่เหมาะสมกับบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างต่างมีผลประโยชน์ขัดแย้งกันอยู่เป็นพื้นฐานโดยปกติทั่วไปอยู่แล้ว นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการในสถานประกอบกิจการไว้อย่างชัดเจนและมีผลบังคับได้ในตัวเอง ทั้งไม่มีบทบัญญัติที่จะรองรับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งประกอบกันเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการว่าให้มีผลผูกพันนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าวต่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้วิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหาดังกล่าว และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนำเสนอการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเหมาะสมต่อไป

ในการนี้จึงมีข้อเสนอแนะให้มี

1. ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้มีคำนิยามของคำว่าสวัสดิการไว้ โดยแบ่งแยกประเภทของสวัสดิการที่เป็นเงินตราออกจากค่าจ้างให้ชัดเจน เพื่อนายจ้างและลูกจ้างจะได้รู้ถึงสิทธิประโยชน์ของตน ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลังเมื่อมีการเลิกจ้างอีกต่อไป

2. ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน มีบทบัญญัติรองรับข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมาย กับให้ข้อตกลงดังกล่าวมีผลผูกพันศาลยุติธรรมที่จะต้องฟังข้อเท็จจริงในเบื้องต้นว่าเงินที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นสวัสดิการดังกล่าวนั้นถือเป็นสวัสดิการตามความหมายของกฎหมาย เว้นแต่ในกรณีที่ศาลเห็นว่าสวัสดิการประเภทเงินตราดังกล่าว นายจ้างมีเจตนาหลีกเลี่ยงในการกำหนดค่าจ้าง ก็ให้ศาลมีอำนาจที่จะหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเป็นอย่างอื่นได้

ABSTRACT

TE 164219

Thesis Title : Provision of Welfare in the Employer's Business
Establishment: A Case Study of Monetary Welfare

Student's Name : Miss Piyanuch Suksri

Degree Sought : Master of Laws

Academic Year : 2003

Advisory Committee :

1. Prof. Panya Sutthibodee Chairperson
2. Assoc. Prof. Dr. Poom Chokmoh

Welfare in cash as provided by employer in a place of work is a beneficial one suiting directly with employee's needs. Unfortunately, there are some employers who are currently avoiding this kind of welfare since there exists a legal implication as to whether this kind of welfare is considered part of wage. If it was, employers might then have a burden in respect of severance pay should termination of additional employees occur since such welfare would form part of computation thereof. As a result we have seen a number of this kind of cases being brought to consideration by the Supreme Court on such issue. Although the Supreme Court has laid down a principle guideline vis-à-vis the difference between the wage and welfare, a precise precedent which is fair to all those concerned can't be established.

TE164219

Bearing this in mind, some employers have declined to provide this welfare to employees and as a result of which, employees will be largely affected. Failure to address this issue may trigger a wide implication and repercussion.

The researcher has found that the issue has stemmed from the fact that there is no definition of welfare under the Labour Protection Act B.E. 2541. However, there is a provision to establish a welfare committee comprising employer and employees in a place of work so as to reach a consensus in respect of the particular welfare. The formation of such committee is, however, not suitable in that there are, in general, conflicts of interest by nature between employer and employees. Further, neither is there a provision in the Labour Protection Act B.E. 2541 as regards precise or exact duties of the committee with self-enforcement, nor legalization of the consensus so that same will be binding upon employer to perform to all employees in a particular place of work.

Therefore, after having analyzed the said issue, the researcher likes to suggest a solution including how related laws should be revised. Among suggestions are :

1. Amendment to the Labour Protection Act B.E. 2541 whereby a definition of welfare be provided by clearly separating welfare from wage so that employer and employees will learn their respective rights and benefits and as a result of which no further implication should be expected ;

TE 164219

2. Amendment to the Labour Protection Act B.E. 2541 whereby roles power and duties of the welfare committee in a place of work be clearly provided a consensus between employer and employees legalized, and court shall then have a preliminary hearing that payment by employer and employees be welfare under law unless otherwise decided should a party raise the issue to the attention of the court.