

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เรื่อง ขอรื้อการแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้มีหนังสือ ที่ บวท ๘๐๕/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๒ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ได้จดทะเบียนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๓๕ ทะเบียนเลขที่ ๓๔/๒๕๓๕ จึงเป็นนิติบุคคล แยกต่างหากจาก บวท. มีข้อบังคับเพื่อบริหารจัดการกองทุนฯ และหากมีกรณีต้องแก้ไขข้อบังคับ กองทุนฯ คณะกรรมการกองทุนจะดำเนินการแก้ไขตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในข้อ ๕.๙ (๔) แห่งข้อบังคับกองทุนฯ และนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ต่อมาสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย เห็นว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เป็นสวัสดิการจึงเป็นสภาพการจ้าง เมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับกองทุนฯ ต้องนำเข้าพิจารณา หรือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ด้วยตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

บวท. เห็นว่า กองทุนฯ ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจาก บวท. และ กองทุนฯ ได้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายพิเศษ คือ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ และข้อบังคับกองทุนฯ ได้ให้อำนาจคณะกรรมการกองทุนในการแก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ และนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนจึงจะต้องตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ประกอบกับการแก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จึงจะจดทะเบียนแก้ไขได้ ซึ่งการแก้ไขข้อบังคับ กองทุนฯ จะถูกตรวจสอบให้ถูกต้องตามกฎหมายเฉพาะอยู่แล้ว ดังนั้น เมื่อกองทุนฯ จะแก้ไข ข้อบังคับกองทุนฯ จึงไม่ต้องส่งเรื่องให้ บวท. นำเรื่องเข้าพิจารณาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาสภาพการจ้างที่เป็นสวัสดิการก่อนตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ

อย่างไรก็ตาม เพื่อความรอบคอบและการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย บวท. จึงขอหารือเกี่ยวกับการแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

๑. กองทุนฯ สามารถดำเนินการแก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ ตามพระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้หรือไม่

๒. การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ซึ่งถือเป็นกฎหมายพิเศษ ในขณะที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ เป็นกฎหมายทั่วไป บวท. ต้องปฏิบัติตามอย่างไร จึงจะถูกต้องตามกฎหมาย

๓. กองทุนฯ เป็นสภาพการจ้างที่ต้องนำเข้าพิจารณาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ หรือไม่

๔. พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ เป็นกฎหมายเฉพาะที่ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายอื่นใช่หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด รวมทั้งได้รับฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทนกระทรวงการคลัง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ) ผู้แทนกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ผู้แทนบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แล้ว เห็นว่า ข้อหารือดังกล่าวมีประเด็นต้องพิจารณาเพียงประเด็นเดียวว่า คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว สามารถดำเนินการแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้หรือไม่ คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) พิจารณาแล้ว เห็นว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้าง อันเป็นสวัสดิการหรือหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน และเป็นการส่งเสริมการออมเงินให้กับลูกจ้าง และเป็นกองทุนที่เกิดขึ้นจากการตกลงกันด้วยความสมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุนนั้น โดยมาตรา ๕^๑ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ และมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง^๒ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ได้กำหนดว่า เมื่อลูกจ้างและนายจ้างตกลงจัดตั้งกองทุนขึ้นแล้วจะต้องยื่นคำขอ

^๑มาตรา ๕ กองทุนจะมีขึ้นได้ต่อเมื่อลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันจัดตั้งขึ้นและได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุนนั้น ทั้งนี้ จะจัดตั้งเป็นกองทุนนายจ้างเดียวหรือกองทุนหลายนายจ้าง ซึ่งอาจมีนโยบายการลงทุนนโยบายเดียวหรือหลายนโยบายก็ได้

^๒มาตรา ๖ เมื่อลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันจัดตั้งกองทุนขึ้นตามมาตรา ๕ แล้ว ให้ยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

จดทะเบียนต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา ๗^๓ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ได้กำหนดให้กองทุนฯ ที่ได้จดทะเบียนแล้วให้เป็นนิติบุคคล นอกจากนี้ มาตรา ๘^๔ และมาตรา ๙^๕ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ได้กำหนดขั้นตอนของการขอจดทะเบียนกองทุนและกำหนดให้กองทุนมีข้อบังคับไว้เป็นการเฉพาะ โดยข้อบังคับกองทุนนั้นจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายหรือวัตถุประสงค์ของกองทุน และเมื่อนายทะเบียนรับจดทะเบียนแล้วจะต้องออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนให้แก่กองทุนนั้น เมื่อกองทุนฯ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วย่อมจะมีผลทำให้กองทุนฯ ที่จัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคลแตกต่างหากจาก บพท. และในการจัดการกองทุนฯ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ และข้อบังคับกองทุนเป็นสำคัญ

^๓มาตรา ๗ กองทุนที่ได้จดทะเบียนแล้วให้เป็นนิติบุคคล

^๔มาตรา ๘ ในการขอจดทะเบียนกองทุน ถ้าได้ปฏิบัติถูกต้องครบถ้วนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖ และมีข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๙ และข้อบังคับนั้นไม่ขัดต่อกฎหมายหรือวัตถุประสงค์ของกองทุนให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนได้ และให้ออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนให้แก่กองทุนนั้น

ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนกองทุนในราชกิจจานุเบกษา

^๕มาตรา ๙ ข้อบังคับของกองทุนอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” นำหน้า และมีคำว่า “ซึ่งจดทะเบียนแล้ว”

ต่อท้าย

(๒) ที่ตั้งสำนักงาน

(๓) วัตถุประสงค์

(๔) วิธีรับสมาชิกและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ

(๕) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ วิธีการเลือกตั้งและแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของคณะกรรมการกองทุน

(๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเข้ากองทุน

(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ

(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพ หรือเมื่อกองทุนเลิกตามมาตรา ๒๕ ทั้งนี้ ข้อกำหนดนั้นจะต้องไม่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมสมาชิกแยกตามนโยบายการลงทุนหรือตามรายนายจ้างในกรณีที่เป็นการจัดตั้งกองทุนที่กำหนดให้มีนโยบายการลงทุนหลายนโยบาย หรือกองทุนหลายนายจ้าง

(๑๑) รายการอื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อบังคับของกองทุนให้คณะกรรมการกองทุนนำไปจดทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีมติให้แก้ไข และยังไม่ส่งผลใช้บังคับจนกว่านายทะเบียนจะได้รับจดทะเบียนแล้ว

ส่วนการแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อบังคับกองทุนฯ ข้อ ๕.๙ (๔)^๖ แห่งข้อบังคับกองทุนฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน และเมื่อคณะกรรมการกองทุนได้มีมติให้แก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ แล้ว มาตรา ๙ วรรคสอง^๗ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ ได้กำหนดให้คณะกรรมการกองทุนนำข้อบังคับกองทุนที่มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมขึ้นไปจดทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มามีมติแก้ไข จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการกองทุนอันประกอบด้วยผู้แทนซึ่งลูกจ้างเลือกตั้งและผู้แทนซึ่งนายจ้างแต่งตั้งตามมาตรา ๑๑ วรรคหนึ่ง^๘ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ นอกจากมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน แต่งตั้งผู้จัดการกองทุน และเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกแล้ว ยังมีอำนาจในการแก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ ด้วย

กรณีการแก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ จะถือว่าเป็นการแก้ไขเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันจะต้องนำเข้าพิจารณาหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ตามความเห็นของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทยหรือไม่นั้น เห็นว่า ตามมาตรา ๖^๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ได้บัญญัติบทนิยามคำว่า “สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน และคำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

^๖ข้อ ๕.๙ คณะกรรมการกองทุน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.ล๑

๑.ล๑

(๔) แก้ไขข้อบังคับกองทุน โดยมีหนังสือแจ้งให้บริษัทจัดการทราบโดยไม่ชักช้านับจากวันที่คณะกรรมการกองทุนมีมติ ข้อบังคับกองทุนที่มีการแก้ไขนั้น ให้คณะกรรมการกองทุนเปิดเผยให้สมาชิกกองทุนทราบ โดยปิดประกาศไว้ ณ ที่ทำการของนายจ้าง หรือที่ทำการของกองทุน และจะต้องจัดให้มีข้อบังคับกองทุนเพื่อให้สมาชิกขอตรวจดูได้

๑.ล๑

๑.ล๑

๑.ล๑ ๑.ล๑

๑.ล๑ มาตรา ๑๑ ให้กองทุนมีคณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วยผู้แทนซึ่งลูกจ้างเลือกตั้งและผู้แทนซึ่งนายจ้างแต่งตั้ง มีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน และให้มีอำนาจแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนและเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการกองทุนจะมอบหมายเป็นหนังสือให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

๑.ล๑

๑.ล๑

๑.ล๑ มาตรา ๖ ในพระราชบัญญัตินี้

๑.ล๑

๑.ล๑

๑.ล๑ “สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

๑.ล๑ “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

๑.ล๑

๑.ล๑

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งจดทะเบียนแล้ว จึงสามารถดำเนินการแก้ไขข้อบังคับกองทุนฯ ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ และข้อบังคับกองทุนฯ กำหนดไว้ โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

เลขานุการคณะกรรมการกฤษฎีกา

ธันวาคม ๒๕๕๒

^{๑๑}มาตรา ๒๓ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑๓๑

(๕) ปรัชญาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง