



ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยในสัญญาจ้างแบบมีกำหนด ระยะเวลาตามคำพิพากษาของศาล

Some observations about the duties of the assured under the Supreme Court.

ช.ชยินทร์ เพ็ชฌุฬไพศิษฏ์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

18/18 ถนนเทพรัตน ตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540

Chor.Chayin Pretpaisit

Faculty of Law at Huachiew Chalermprakiet University

18/18 Thepparat Rd, Bangchalong, Bangplee, Samutprakarn 10540

E-mail : chchayin@hotmail.com

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันจากสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งยังไม่ทราบว่า จะจบลงเมื่อใด ทำให้มีผลกระทบต่อ การดำเนินกิจการของบริษัทเอกชนหลาย ๆ แห่ง ซึ่งอาจมีความจำเป็นที่จะมีการเลิกจ้างบุคลากร โดยเฉพาะ บุคลากรประเภทสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา มีประเด็นปัญหาที่ต้องวิเคราะห์ 3 ประเด็นด้วยกัน กล่าว คือ ประเด็นที่หนึ่ง สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา หากนายจ้างเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดสัญญาถือว่าเป็นการ เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ ประเด็นที่สอง สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา หากนายจ้างเลิกจ้างต้องมีการ บอกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ และประเด็นที่สาม สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา หากนายจ้างเลิกจ้างจะต้อง จ่ายค่าชดเชยหรือไม่ ทั้งนี้ พิจารณาจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 คำวินิจฉัยของศาลฎีกา และคำวินิจฉัยของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

คำสำคัญ : สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม การบอกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย

Abstract

The COVID-19 pandemic is an ongoing global problem which affects many businesses in the private sector. These businesses may be facing cost cutting plans which include laying off workers, in particular those workers with contract of employment for a specified duration. Three issues need to be analyzed as follows. First, in a contract of employment for a specified duration, is it legal for the employer to terminate the contract once the specified duration is met? Second, must the employer give an advance notice for the termination of the contract of employment for a specified duration? And, third, is there worker compensation should the contract be terminated? This is analysed according to the Civil and Commercial Code, Labor Protection Act 1998, Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court 1979, Ruling of the Supreme Court and Ruling of the Specialized Court of Appeal.

Keywords : Contract of employment for a specified duration, Contract of employment with no specified duration, Illegal layoff, Advance notice, Compensation

บทนำ

ก่อนอื่นมาทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก่อนว่ามีความหมายอย่างไร ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 575 บัญญัติว่า “ อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 5 บัญญัติว่า “ สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า จ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างเป็นสัญญาที่ระบุดังถึงความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือนายจ้างและอีกฝ่ายหนึ่งคือลูกจ้าง โดยลักษณะของสัญญาเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่มีข้อตกลงว่า ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ลักษณะของสัญญาจ้างในบทความนี้จะกล่าวถึง 2 ลักษณะ คือ

(1) สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา คือ สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างกับลูกจ้างมีข้อตกลงเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานไว้อย่างชัดเจนว่าสัญญาเริ่มต้นและสิ้นสุดลงเมื่อใด เช่น สัญญาจ้างแรงงานระบุจ้างกัน 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2563 เป็นต้น ลักษณะของการจ้างที่มีกำหนด

ระยะเวลาการจ้างงานดังกล่าวจะต้องมีลักษณะเป็นการจ้างในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง² เช่น งานเก็บเกี่ยวผลผลิตตามฤดูกาล งานโครงการพิเศษเฉพาะเวลา เป็นต้น ซึ่งนายจ้างต้องการใช้แรงงานเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

(2) สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา คือ สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างกับลูกจ้างไม่มีการกำหนดระยะเวลาของการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานกันไว้ ครอบคลุมกรณีที่ลูกจ้างไม่ถูกเลิกจ้างหรือลาออกจากการทำงานก็สามารถทำงานไปได้จนเกษียณอายุ

การที่ต้องพิจารณาว่าสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาหรือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา เพราะเมื่อมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่

มีประเด็นน่าสนใจ

(1) ในกรณีที่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดลง แต่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้สึกไม่ทักท้วงลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไป ถือว่าการจ้างงานต่อจากนั้นเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเช่นเดิมหรือไม่ กรณีนี้ไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา แต่ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ โดยข้อตกลงการจ้างเป็นเช่นเดียวกันกับสัญญาเดิม ถือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา³

(2) สัญญาจ้างทดลองงานซึ่งกำหนดระยะเวลาการจ้างเอาไว้ เช่น ทดลองงาน 60 วัน เป็นต้น แต่มีเงื่อนไขที่นายจ้างมีสิทธิที่จะต่อสัญญาได้ในกรณีที่ผ่านการทดลองงาน ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างหรือไม่ กรณีนี้ถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา เนื่องจากมีเงื่อนไขหรือข้อตกลงในสัญญาจ้างที่คู่สัญญามีสิทธิในการลดหรือขยายระยะเวลาการจ้างได้

² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 118 วรรคสี่ “การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง”

³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 581 “ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสิ้นสุดลงแล้วลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างผู้ตั้งนั้นก็ไม่ได้ทักท้วง ไซ้ ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้”

มาตรา 582 “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดังกล่าวนี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้”

ประเด็นที่บทความนี้จะนำมาวิเคราะห์มี 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา หากนายจ้างเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดสัญญาถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ กรณีนี้ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะเป็นการเลิกจ้างตามกำหนดเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ล่วงหน้าแล้ว

คำวินิจฉัยของศาลในประเด็นการเลิกจ้างไว้ ดังนี้

กรณีที่ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12699/2558 เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุเกษียณอายุการทำงาน จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ และการเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุเกษียณอายุการทำงานเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 14276/2558 เดิมโจทก์ทำสัญญาจ้างกับจำเลยมีกำหนดระยะเวลา 2 ปี แต่เมื่อครบกำหนดการจ้างแล้ว จำเลยยังมีได้เลิกจ้างโจทก์ทันทียังคงให้โจทก์ทำงานต่อไป ทั้งยังยอมจ่ายค่าจ้างให้ จึงต้องถือว่าได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาจ้างเดิมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 กลายเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้ นอกจากนี้ ตามสัญญาจ้างดังกล่าวได้ระบุเงื่อนไขว่า หากครบกำหนดการจ้าง 2 ปี และโจทก์ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว จำเลยจะจ้างโจทก์ต่อไปอีกคราวละไม่เกิน 2 ปี เมื่อจำเลยแจ้งให้โจทก์ลงนามในสัญญาฉบับใหม่ซึ่งต่ออายุสัญญาจ้างออกไปไม่ถึง 6 เดือน โจทก์ยอมลงนาม ต่อมาจำเลยจึงแจ้งให้โจทก์ลงนามในสัญญาจ้างอีกฉบับหนึ่ง ซึ่งแม้จะมีการเพิ่มเงื่อนไขให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์จากเดิม 1 ครั้ง เมื่อครบกำหนดการจ้าง 2 ปี เป็น 3 ครั้ง เมื่อครบกำหนด 1 ปี, 1 ปี 6 เดือน และ 2 ปี ตามลำดับ หากผลการประเมินครั้งใดไม่ผ่านเกณฑ์ จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างก่อนครบกำหนดการจ้าง 2 ปี ได้ก็ตามแต่ก็มีการต่ออายุสัญญาจ้างออกไป 2 ปี และกำหนดเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากสัญญาจ้างฉบับแรกให้เท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้ายของโจทก์ สัญญาจ้างฉบับต่อมาจึงเป็นคุณแก่โจทก์และไม่ทำให้โจทก์เสียเปรียบ โจทก์ยังคงไม่ยอมลงนาม โดยทำหนังสือชี้แจงเหตุผลที่ไม่ยอมลงนามทั้งที่ตามข้อบังคับและระเบียบของจำเลยกำหนดให้การจ้างลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการต้องทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือและจ้างเป็นคราว ๆ คราวละ 2 ถึง 4 ปี หากครบกำหนดการจ้างดังกล่าวแล้วคณะกรรมการดำเนินการของจำเลยมีอำนาจขยายระยะเวลาดำเนินตำแหน่งผู้จัดการได้อีกคราวละไม่เกิน 2 ปี มีผลทำให้การจ้างโจทก์เป็น ผู้จัดการของจำเลยต้องปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบดังกล่าวด้วยการที่โจทก์ไม่ยอมลงนามผูกพันตามสัญญาจ้างที่ปรับปรุงใหม่ ทั้งที่โจทก์มีตำแหน่งเป็นถึงผู้จัดการซึ่งเป็นผู้บริหารของจำเลย แต่กลับละเลยไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับของจำเลยให้ถูกต้อง จึงเป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยชอบที่จะเลิกจ้าง

โจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และกรณีเช่นนี้ จำเลยย่อมมีเหตุผลสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49⁴

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 48/2560 ลูกจ้างลาป่วยลากิจบ่อยครั้ง นายจ้างเตือนและให้เข้าโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน แต่ลูกจ้างก็ยัง ไม่ปรับปรุง พฤติการณ์ดังกล่าวถือว่าเป็นการหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุนี้จึงมีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอ **มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2226 - 2304/2561 นายจ้างประสบภาวะขาดทุนมาตลอด จึงได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิตลง ทั้งก่อนเลิกจ้างได้จัดทำโครงการสมัครใจลาออก และโครงการเกษียณก่อนกำหนด แต่มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาต้นทุนค่าแรงสูงได้ตรงจุดกว่าการเลิกจ้างลูกจ้างรายปี แม้ภายหลังเลิกจ้างจะรับลูกจ้างประจำที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงานตำแหน่งเดิมแต่เปลี่ยนสัญญาใหม่เป็นรายปีแทนก็ตาม ก็เป็นการยืนยันให้เห็นว่าการที่จำเลยมุ่งเน้นลดต้นทุนค่าแรงให้ต่ำลง มิใช่ต้องการลดจำนวนลูกจ้าง ถือเป็นอำนาจบริหารจัดการอย่างหนึ่ง การเลิกจ้างจึงมีเหตุผลจำเป็นเพียงพอ **ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม**

กรณีที่ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10265-10274/2558 เมื่อจำเลยมีผลการประกอบการที่มีกำไรมาโดยตลอดทั้งในปีที่เลิกจ้าง จำเลยก็ยังมีกำไรมากกว่า 20 ล้านบาทซึ่งนับว่ามีจำนวนพอสมควร ทั้งที่สภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปในขณะนั้นไม่ดี แต่ก็ไม่ปรากฏว่าแนวโน้มในการดำเนินธุรกิจของจำเลยในปีต่อ ๆ ไปจะต้องประสบภาวะวิกฤตจนถึงขั้นไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ เมื่อได้ความเพียงว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อพยุงบฐานะของจำเลย ทั้งที่ผลประกอบการของจำเลยยังมีกำไร จึงไม่มีเหตุผลจำเป็นและสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์เมื่อโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 14276/2558 ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขาย ให้พนักงานอื่นตอกบัตรเข้า-ออกแทน เพื่อความสะดวกในการไปพบลูกค้าโดยไม่เข้ามาบริษัทเท่านั้น ไม่เป็นทุจริตต่อหน้าที่แต่ นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว ทั้งที่พนักงานคนอื่นก็กระทำเช่นเดียวกันแต่ถูกลงโทษด้วย

⁴ มาตรา 49 “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่ถูกเลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา”

การออกหนังสือเตือนและไม่ปรับเงินเดือนขึ้นเป็นเวลา 6 เดือนเท่านั้น การลงโทษที่แตกต่างในกรณีเช่นนี้ ถือเป็น การเลือกปฏิบัติโดยไม่เท่าเทียมกันและเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 841/2562 ลูกจ้างต่างด้าวถูกนายจ้างและผู้บังคับบัญชา เรียกไปในห้องและให้เขียนใบลาออก มิฉะนั้นจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายไทย โดยลูกจ้างมิได้สมัครใจอย่างแท้จริง พฤติการณ์เป็นการเลิกจ้างโดยปริยาย โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ถือเป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเป็นการกระทำความผิดละเมิดต่อลูกจ้าง นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในการกระทำละเมิดร่วมกับผู้ช่วย ผู้อำนวยการฝ่ายห้องพัสดุใช้ค่าเสียหายในมูลละเมิด 100,000 บาท และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 450,000 บาท (10 เดือน)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 1258/2562 การพิจารณาว่าการเลิกจ้างของจำเลยจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 หรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างและเหตุดังกล่าวเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่เป็นสำคัญ คดีนี้แม้จำเลยจะอ้างว่าสาเหตุแห่งการเลิกจ้างมาจากการยุบหน่วยงานการเงินและบัญชีของจำเลยที่โจทก์ทำงานอยู่ ตามนโยบายของจำเลยเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของจำเลย โดยไม่ปรากฏว่าก่อนการเลิกจ้างโจทก์ จำเลยมีวิธีการหรือขั้นตอนในการลดภาระค่าใช้จ่ายหรือวิธีการอื่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของจำเลย ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยอยู่ในภาวะที่มีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างหรือยุบเลิกหน่วยงานอันเนื่องมาจากสภาพทางการเงินที่มีปัญหาของจำเลยไม่อาจคงสภาพทางการเงินไว้ได้ การยุบหน่วยงานดังกล่าวแม้จะเป็นอำนาจในการบริหารจัดการหน่วยงานของจำเลย แต่ก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ของจำเลยเพียงฝ่ายเดียวเป็นหลัก เมื่อการยุบหน่วยงานบัญชีและการเงินมีผลกระทบถึงการทำงานของโจทก์ ลำพังการที่จำเลยเสนองานที่ใหม่ให้ แต่ก็ไม่ทำให้โจทก์ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ลดลง ทำให้โจทก์ซึ่งมีอายุ 59 ปี และทำงานกับจำเลยมาถึง 28 ปี ต้องได้รับความเดือดร้อน แทนที่จำเลยจะมีมาตรการหรือวิธีการที่เป็นทางเลือกที่ดีกว่า หรือชวนชวยช่วยเหลือให้โจทก์ไม่ต้องเดือดร้อนจากการยุบหน่วยงาน จำเลยกลับที่จะเลิกจ้างโจทก์ การเลิกจ้างจึงไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายืน

⁵ มาตรา 17 “สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างที่ตกลงงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

ประเด็นที่สอง สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา การเลิกจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ กรณีนี้สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง การเลิกจ้างไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามบทบัญญัติมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁵ สัญญาจ้างสิ้นสุดตามเวลาที่ตกลงกันได้

คำวินิจฉัยของศาลเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4589/2561 ลูกจ้างมีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงานบริษัทคู่ สัญญา (Outsource) ที่ศูนย์ติดต่อสื่อสาร แต่ลูกจ้างได้ร่วมมือกับกลุ่มพนักงานดังกล่าว โทรศัพท์ลงระหว่างกันเอง ทำให้กลุ่มพนักงานดังกล่าวมีการรับสายเรียกเข้าถึง 41 สาย เพื่อจะได้รับค่าจ้างหรือคอมมิชชั่นเพิ่ม 300 บาท เมื่อได้ครบ 41 สายแล้วก็จะปิดสายไม่ให้บริการประชาชนซึ่งเป็นลูกค้า ถือได้ว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ นายจ้างจึงเลิกจ้างได้โดยไม่จำเป็นต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ทุจริตต่อหน้าที่ เลิกจ้างได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย)

ประเด็นที่สาม สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา เมื่อมีการเลิกจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ กรณีนี้สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง เมื่อมีการเลิกจ้างนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นว่านายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณ เป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

แต่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างในกรณีที่เป็สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง และมีการเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น โดยสัญญาจ้างดังกล่าวต้องมีลักษณะของการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

การเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในกรณีที่ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้น เป็นอาชญากรรม ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี นายจ้างจะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ หรือในกรณีการเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในกรณีนี้ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตาม 6 กรณีข้างต้นนี้ ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ดังนี้ นายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้

มีคำวินิจฉัยของศาลเกี่ยวกับค่าชดเชยไว้ ดังนี้

กรณีนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 584/2536 โจทก์และจำเลยทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือมีกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้แน่นอน โดยกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดไว้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า งานที่โจทก์ทำมีลักษณะเป็นงานถาวรมิใช่เป็นงานครั้งคราวเป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ การเลิกจ้างไม่เข้าข้อยกเว้นที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างจำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไป ก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46 จำเลยต้องชดเชยค่าชดเชยแก่โจทก์ ปัญหาว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลยเป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการหรือไม่นั้น จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจะต้องเป็นฝ่ายยกขึ้นต่อสู้คดีไม่ใช่เป็นเรื่องที่โจทก์จะต้องบรรยายมาในคำฟ้อง เมื่อจำเลยมิได้ยกเรื่องดังกล่าวขึ้นต่อสู้คดี จึงไม่มีประเด็นที่ศาลจะหยิบยกขึ้นวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5321/2545 บทบัญญัติตามมาตรา 17 วรรคสาม แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้นายจ้างแสดงเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างพิจารณาว่าสมควรที่จะเรียกร้องค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่นอันเนื่องมาจากการเลิกสัญญาจ้างนั้นหรือไม่เพียงใด ดังนั้น การบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ว่าจะกระทำเป็นหนังสือหรือกระทำด้วยวาจา นายจ้างก็ต้องระบุเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทราบ โดยหากกระทำเป็นหนังสือ ก็ต้องระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง แต่หากกระทำด้วยวาจา ก็ต้องระบุเหตุผลไว้ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้างนั้น คดีนี้จำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ด้วยวาจา แต่มิได้ระบุหรือแจ้งเหตุผลในการบอกเลิกจ้างไว้ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง จำเลยจึงไม่อาจยกเหตุตามมาตรา 119 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยขึ้นอ้างภายหลังได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8800/2547 ตามสัญญาจ้างแรงงาน โจทก์ตกลงจ้างจำเลยที่ 2 ทำงานโดยมีระยะเวลาการทดลองงาน 120 วัน หากผ่านการทดลองงาน โจทก์จะจ้างต่อไป ถ้าไม่ผ่านการทดลองงาน โจทก์สามารถเลิกจ้างได้ หรืออาจให้จำเลยที่ 2 ทดลองงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง ซึ่งไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดเมื่อใด จึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 17 วรรคสอง ดังนี้ เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองงาน 120 วัน แล้ว โจทก์ยังให้จำเลยที่ 2 ทำงานต่อไปอีก 20 วัน และต่อมาเลิกจ้างจำเลยที่ 2 ด้วยสาเหตุไม่ผ่านการทดลองงาน เท่ากับ โจทก์ให้จำเลยที่ 2 ทดลองงานต่อไปอีก 20 วัน ตามสัญญานั้นเอง เมื่อโจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 2 ในระหว่างทดลองงานอันเนื่องมาจากจำเลยที่ 2 ไม่ผ่านการทดลองงาน โจทก์จึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้จำเลยที่ 2 ทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป การที่โจทก์มีหนังสือลงวันที่ 17 ตุลาคม 2545 บอกเลิกจ้างจำเลยที่ 2 โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 25 ตุลาคม 2545 จึงเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้จำเลยที่ 2 และเมื่อจำเลยที่ 2 ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 2 ด้วยเหตุไม่ผ่านการทดลองงาน จึงไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 119

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1517/2557 นายจ้างกำหนดข้อบังคับเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ สิทธิในการได้รับค่าชดเชยของโจทก์จึงเกิดขึ้นตั้งแต่โจทก์มีอายุครบ 60 ปี โดยไม่คำนึงว่าหลังจากนั้นจำเลยยังคงจ้างโจทก์ต่อไปหรือเลิกจ้าง สิทธิดังกล่าวเกิดขึ้นจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 2 ให้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แม้จำเลยจะมีได้เลิกจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 ก็ตาม เนื่องจากหากยอมให้จำเลยหยิบยกเรื่องการเลิกจ้างหลังจากพนักงานทำงานจนครบ 60 ปี ขึ้นเป็นข้ออ้างได้ย่อมจะเป็นช่องทางให้เกิดการหลบเลี่ยงการจ่ายเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุเมื่อพนักงานอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยทำที่ว่าคงจ้างต่อไปจนพนักงานทำงานไม่ไหวลาออกไปเองเช่นกรณีของ **ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย**

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 14276/2558 ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขาย ให้พนักงานอื่นตอกบัตรเข้า-ออกแทน เพื่อความสะดวกในการไปพบลูกค้าโดยไม่เข้ามาบริษัทเท่านั้น ไม่เป็นทุจริตต่อหน้าที่แต่นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว ทั้งที่พนักงานคนอื่นก็กระทำเช่นเดียวกันแต่ถูกลงโทษด้วยการออกหนังสือเตือนและไม่ปรับเงินเดือนขึ้นเป็นเวลา 6 เดือนเท่านั้น การลงโทษที่แตกต่างในกรณีเช่นนี้ ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เท่าเทียมกันและเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม **เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม**

กรณีนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 7076/2562 สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยกำหนดระยะเวลาการจ้างและระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างที่แน่นอน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2559 – 30 พฤศจิกายน 2560 แต่เมื่อสัญญาจ้างข้อที่ 5 ระบุว่า จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดได้ระยะเวลาจึงไม่แน่นอน ถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญามีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอน จำเลยไม่อาจบอกเลิกจ้างสัญญาจ้างได้ต่อเมื่อโจทก์กระทำผิดเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม การที่โจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้จัดการแผนกความปลอดภัย ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยว่าครบกำหนดสัญญาคือวันที่ 30 พฤศจิกายน 2560 โจทก์ประสงค์ต่อสัญญาจ้างกับจำเลยอีก จึงเป็นกรณีที่โจทก์ฝ่ายลูกจ้างเองไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับจำเลยต่อไป ไม่ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามฟ้อง ที่ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษามานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่เห็นฟ้องด้วย พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8208/2560 หลังเกษียณจำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นที่ปรึกษาด้านกฎหมายและเลขานุการ (Consultancy Service Agreement) สัญญาจ้างไม่มีกำหนดเวลา มีการต่อสัญญาหลายครั้ง ครั้งสุดท้ายต่อ สัญญาถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2556 ต่อมาวันที่ 27 กันยายน 2556 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ 31 ธันวาคม 2556 โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชย 180 วัน ศาลฎีกา เห็นว่า การพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยจะมีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่รับฟ้องได้ในคดีและบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 มิใช่พิจารณาจากข้อเท็จจริงแต่เพียงฝ่ายเดียวว่าฝ่ายรับจ้างตกลงทำงานให้ฝ่ายว่าจ้าง และฝ่ายว่าจ้างตกลงให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ และผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานทั้งหมดให้แก่ฝ่ายผู้รับจ้างเท่านั้น คดีนี้ภายหลังโจทก์เกษียณอายุแล้ว จำเลยได้ทำสัญญาฉบับใหม่กับโจทก์ระบุว่าจำเลยจ้างโจทก์ต่อไปตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา (Consultancy Service Agreement) เป็นผู้รับจ้างอิสระในการให้บริการแก่โจทก์ไม่ได้เป็นการแต่งตั้งเป็นพนักงาน การทำงานไม่อยู่ภายในกรอบระเบียบกำหนดเวลาทำงานไม่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของจำเลย แสดงว่าโจทก์รับทำการทำงานให้จำเลยโดยอิสระ ไม่อยู่ภายใต้อำนาจการบังคับบัญชา ไม่มีเวลาทำงานปกติ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยในลักษณะดังกล่าวจึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และไม่ใช่ นายจ้างลูกจ้างกัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย พิพากษายืน

บทสรุป

สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา คือ สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างกับลูกจ้างมีข้อตกลงเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานไว้อย่างชัดเจนว่าสัญญาเริ่มต้นและสิ้นสุดลงเมื่อใด เช่น สัญญาจ้างแรงงานระบุจ้างกัน 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2563 เป็นต้น ลักษณะของการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการดังกล่าวจะต้องมีลักษณะเป็นการจ้างในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง⁶ เช่น งานเก็บเกี่ยวผลผลิตตามฤดูกาล งานโครงการพิเศษเฉพาะเวลา เป็นต้น ซึ่งนายจ้างต้องการใช้แรงงานเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

บรรณานุกรม

- เกษมสันติ วิลาวรรณ, *การเลิกจ้างและการลาออก* (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2557).
เกษมสันติ วิลาวรรณ, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2564).
สุดาศิริ วสวงศ์, *กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน* (กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ, 2548).
กองนิติการ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, *คำพิพากษาศาล* (26 พฤษภาคม 2563) กองนิติการ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน <<http://legal.labour.go.th/2018/2017-08-30-08-44-23/2017-11-23-02-26-28>>.



⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541,

มาตรา 118 วรรคสี่ “การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง”