



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ทร:ภูล/พูน โพริน/ทวิค จำพา:
ผาด มะนาว/พรวัว สะเทก/แตร ติ:โพน/โพน บ้านสุ่ม/โทสุม/ทองดี ทร:นง



HR Center Co., Ltd.

เรื่องที่ 37 : ลูกจ้างชั่วคราว



Story

แตร ติ:โพน รู้สึกแปลกใจ ที่เพิ่งทราบจากเพื่อนต่างโรงงานว่า ลูกจ้างชั่วคราว เวลาสิ้นสุดสัญญาจ้าง ได้ค่าชดเชยด้วย

“ที่โรงงานเก่าผม มีลูกจ้างชั่วคราวเกือบร้อยคนในไลน์การผลิต ครบสัญญานายจ้างไม่เคยจ่ายค่าชดเชยเลย” แตร ติ:โพน บอก

“ถ้าเช่นนั้น ลูกจ้างชั่วคราวที่มีสัญญาจ้าง 1 ปี ทำงานในไลน์การผลิตของโรงงานเรา หากครบสัญญา บริษัทไม่จ้างต่อ บริษัทก็ต้องจ่ายค่าชดเชย ใช่ไหมพี่”

แตร ติ:โพน ตั้งคำถามต่อฝ่ายบุคคลของบริษัท



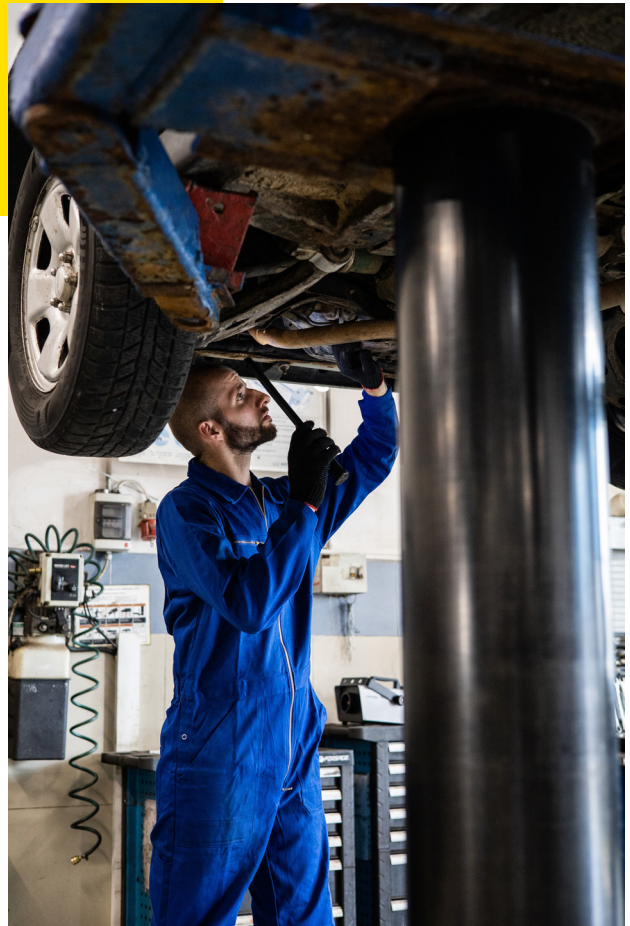
ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และคำอธิบาย

1. พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่
2. วรรคสาม วางหลักไว้ว่า “ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาอันนั้น”
3. แต่วรรคสามต้องพิจารณาคู่กับ วรรคสี่ ซึ่งวางหลักไว้ว่า

“การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่ มิใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง”

4. หลักการพิจารณา ในกรณีจ้างลูกจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลา (ลูกจ้างชั่วคราว) มีหลักดังนี้

- 1) หากเอางานตามปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างมาจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชย (จะไม่ได้รับการยกเว้นไม่จ่าย ตาม มาตรา 118 วรรคสามประกอบวรรคสี่) ตัวอย่างงานตามปกติของธุรกิจ เช่น บริษัทมีงานตามปกติฝ่ายใด เอางานของฝ่ายนั้นมาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ย่อมเข้าหลักเกณฑ์ทั้งสิ้น เช่น จ้างลูกจ้างชั่วคราวทำงานของฝ่ายผลิต จ้างทำงานฝ่ายบุคคล, ฝ่ายบัญชี หรือฝ่ายขาย เป็นต้น



- 2) หากไม่ได้เอางานตามปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างมาจ้าง สัญญานั้นจะต้องมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เริ่มต้นเมื่อใด และต้องสิ้นสุดเลิกสัญญาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีค่าพิพาทศาลฎีกาคดีแรงงานวางหลักไว้ว่า สัญญานั้นต้องไม่มีข้อความทำลายความแน่นอนของการเลิกสัญญา เช่น ต้องไม่มีข้อความในลักษณะให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดได้ เป็นต้น กรณีนี้ เมื่อครบสัญญาจ้าง เลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามวรรคสาม



ตัวอย่างคำพิพากษาคดีแรงงาน

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่

258 / 2564

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเกษียณอายุครบ 55 ปี และจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างแล้ว และได้จ้างลูกจ้างทำงานต่ออีก 5 เดือน ตำแหน่งที่ปรึกษาฝ่ายทรัพยากรบุคคล งานที่ทำไม่มีลักษณะเหมือนเดิมเสียทั้งหมด เพราะต้องโอนงานและถ่ายทอดงานให้แก่พนักงาน แต่ก็เป็นงานปกติของธุรกิจของนายจ้าง จึงไม่ใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน อันจะเข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 118 วรรคสี่ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10432 / 2566

สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด แต่ในสัญญากำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 30 วัน ข้อความนี้เป็นการทำลายความแน่นอนของสัญญา จึงไม่ใช่สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตามวรรคสาม เมื่อครบสัญญา เลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

“สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวของโรงงานเรา ที่ทำงานในฝ่ายผลิตจ้างคนละ 1 ปี เช่น สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา เริ่มต้น 1 กรกฎาคม 2565 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2566 หรือ สัญญาเริ่มต้น 1 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2566 กรณีครบสัญญานายจ้างไม่จ้างต่อ บริษัทต้องจ่ายค่าชดเชย 30 วัน ถูกต้องไหมครับ” แตร ตะโพน ตาม

บริษัทนี้ ไม่ได้ตอบคำถามของ แตร ตะโพน แต่ตามหลักกฎหมายจ้างลูกจ้างชั่วคราวเองงานตามปกติหรือการค้าของนายจ้างไปจ้าง มีกำหนด 1 ปีพอดีแบบนี้ เลิกสัญญาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่จ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 118 (2) ต้องจ่าย 90 วัน ไม่ใช่ 30 วัน !



**พั๋รุ้ ดินรุ้ วั้รุ้ ท่านรุ้
ไยท่านจึงบอกว่ไม่มีใครรุ้**

อรรถพล มนัสไพบุยุลย์
สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด

