

## ผลของการเลิกจ้างโดยไม่แจ้งล่วงหน้า !

โดยทั่วไป **ลูกจ้าง** ในส่วนราชการหรือหน่วยงานทางปกครอง นั้น จะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว **ลูกจ้างประจำ** คือ ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลา ส่วน**ลูกจ้างชั่วคราว** คือ ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ระยะเวลาจ้าง ต้องไม่เกินปีงบประมาณ (ข้อ 5 ของระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 ซึ่งออกโดยคณะรัฐมนตรี)

**ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างซึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครองกับลูกจ้างที่เกิดขึ้น** ตามสัญญาจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างเข้าดำเนินงานหรือเข้าร่วมดำเนินงานบริการสาธารณะ กับหน่วยงานทางปกครอง นั้น เป็นความสัมพันธ์ตามกฎหมายมหาชน ดังนั้น **สัญญาจ้างลูกจ้าง** ของหน่วยงานทางปกครองในลักษณะดังกล่าว จึง**มีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง** และเมื่อมีข้อโต้แย้งว่า หน่วยงานทางปกครองเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือมีข้อโต้แย้งอันเกิดจากสัญญาจ้างดังกล่าว ข้อพิพาทนั้นจะอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 (เทียบเคียงคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 361/2547)

ทั้งนี้ **ลูกจ้าง**ในหน่วยงานทางปกครอง ถือเป็น**เจ้าหน้าที่ตามความในพระราชบัญญัติ** ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ซึ่งก็หมายความว่า **ในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง** หากเกิด**ความเสียหายขึ้น** ก็จะ**อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติดังกล่าวด้วย**

สำหรับข้อพิพาทที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลปกครองในคดีที่ผู้เขียนจะนำมาพูดคุยกันในวันนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจว่า... หน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งได้ทำสัญญาจ้างบุคคลให้ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดยทำสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน เมื่อครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างแล้ว หน่วยงานไม่ประสงค์ที่จะจ้างลูกจ้างคนดังกล่าวอีกต่อไป แต่ก็ได้**ไม่ได้บอกเลิกสัญญาจ้าง** ทำให้ลูกจ้างคนดังกล่าวก็ยังคงมาปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เช่นนี้... ผลของการ**ไม่บอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า** จะเป็นอย่างไร ?

คดีนี้... มีข้อเท็จจริงโดยสังเขปว่า หน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งได้ทำสัญญาจ้าง นาย ส. ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน (ด้านโยธา) เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา 1 ปี สิ้นสุดสัญญาในวันที่ 30 กันยายน โดย นาย ส. ได้รับการต่อสัญญาจ้างมาแล้ว 2 ครั้ง หลังจากครบกำหนดตามสัญญาจ้างครั้งที่ 2 นาย ส. ก็ยังคงมาปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ เพราะยัง**ไม่ได้รับแจ้งเลิกสัญญาจ้าง** จนกระทั่งวันที่ 13 ตุลาคม คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกและบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างได้มีมติไม่ต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากนาย ส. มีจำนวนวันมาทำงานสายเกินกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ**ไม่จ่ายค่าจ้าง** ในช่วงเวลา 13 วัน ที่นาย ส. ได้มาปฏิบัติงานดังกล่าว

นาย ส. จึงนำคดีมายื่นฟ้องต่อศาลปกครอง เพื่อขอให้หน่วยงานของรัฐชำระค่าจ้างในส่วนที่ตนได้มาปฏิบัติงานก่อนถูกเลิกจ้างเป็นเวลา 13 วัน พร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมาย เนื่องจากแนวปฏิบัติที่ผ่านมาในการต่อสัญญาจ้างนั้น ก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุดลงจะมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างรายใดไม่ผ่านการประเมินจะได้รับการแจ้งไม่ต่อสัญญาจ้างก่อนวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง เพื่อที่จะได้ไม่ต้องมาทำงานในปีงบประมาณต่อไป

หน่วยงานของรัฐผู้ถูกฟ้องคดีให้การว่า สัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีมีกำหนด 1 ปี เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน สัญญาจ้างดังกล่าวจึงสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่กำหนดในสัญญา ผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่มีเหตุที่ผู้ฟ้องคดีจะเข้ามาทำงานในระหว่างวันที่ 1 – 13 ตุลาคม อีกทั้ง ในวันที่เข้ามาทำงานผู้ถูกฟ้องคดีก็มีได้มอบหมายงานให้ทำแต่อย่างใด

**คดีจึงมีประเด็นที่ศาลจะต้องพิจารณา ดังนี้**

**๑- ประเด็นแรก เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดเพราะครบกำหนดระยะเวลา แต่ลูกจ้างยังคงมาทำงาน โดยหน่วยงานไม่พักจ้าง ถือเป็นกรต่อสัญญาจ้างใหม่หรือไม่ ?**

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 บัญญัติว่า “ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสิ้นสุดลงแล้วลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้ตั้งนั้นก็ไม่ได้พักจ้างไซ้ ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม...”

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า หลังจากที่ระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างได้สิ้นสุดลงแล้ว ผู้ฟ้องคดียังคงมาทำงานอยู่ต่อไปอีกและผู้ถูกฟ้องคดีทราบแล้วแต่ก็ไม่ได้พักจ้างการมาปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีจึงเข้าข้อสันนิษฐานของกฎหมาย ที่ว่า “คู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิมที่ได้ทำไว้” (ตามนัยมาตรา 581 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) กรณีจึงถือได้ว่ามีกรต่อสัญญาจ้างกันใหม่แล้ว

**๒- ประเด็นต่อมา คือ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ต่อสัญญาจ้างและบอกเลิกจ้างผู้ฟ้องคดีเพราะเหตุมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่กำหนด เป็นการกระทำที่ผิดสัญญาจ้างหรือไม่ ?**

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า ประกาศคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกและบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างของผู้ถูกฟ้องคดี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีและการต่อสัญญาจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้าง กำหนดว่า ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่จะได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติงานต่อเนื่องหรือต่อสัญญาจ้าง ต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี และกำหนดว่าลูกจ้างที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนหนึ่งขั้นจะต้องปรากฏว่าในปีงบประมาณที่ผ่านมา ไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่กำหนดไว้ (คณะกรรมการฯ ได้มีมติกำหนดจำนวนครั้งของการมาทำงานสายของลูกจ้างตามสัญญาจ้างว่าต้องไม่เกิน 24 ครั้ง และกำหนดจำนวนครั้งของการลาต้องไม่เกิน 15 ครั้ง ต่อปีงบประมาณ ซึ่งได้แจ้งให้ลูกจ้างทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติก่อนแล้ว โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง)

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา 1 ปี โดยผู้ฟ้องคดีได้เคยผ่านการต่อสัญญาจ้างมาแล้ว 2 ครั้ง และสัญญาจ้างฉบับที่ 3 ซึ่งเป็นฉบับที่พิพาทได้สิ้นสุดสัญญาในวันที่ 30 กันยายน แต่คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกและบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างได้ประชุมเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม เพื่อพิจารณาการต่อหรือไม่ต่อสัญญาจ้างของผู้ฟ้องคดี โดยเห็นว่าผู้ฟ้องคดีมาทำงานสาย 25 ครั้ง ซึ่งเกินจำนวนครั้งที่กำหนดไว้ จึงมีมติไม่ต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากผู้ฟ้องคดีกระทำผิดเงื่อนไขที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้าง ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ต่อสัญญาจ้างและบอกเลิกจ้างผู้ฟ้องคดีจึงไม่เป็นการผิดสัญญาจ้างและเป็นการกระทำที่ชอบแล้ว

**๓- ประเด็นสุดท้าย คือ ผู้ถูกฟ้องคดีต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดีซึ่งได้มาทำงานหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้างเดิมแล้ว หรือไม่ เพียงใด ?**

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า แม้ผู้ฟ้องคดีจะผิดเงื่อนไขที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้าง คือ มาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่กำหนดไว้ก็ตาม แต่คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกและบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับลูกจ้างจะต้องดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาการต่อสัญญาจ้างของผู้ฟ้องคดี และแจ้งมติไม่ต่อสัญญาจ้างให้ผู้ฟ้องคดีรับทราบก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา (ซึ่งในทางปฏิบัติของหน่วยงานที่ผ่านมา ก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างจะมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และถ้าลูกจ้างรายใดไม่ผ่านการประเมินจะได้รับการแจ้งก่อนวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง) เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า สัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีสิ้นสุดในวันที่ 30 กันยายน แต่คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกฯ มีมติไม่ต่อสัญญาจ้างในวันที่ 12 ตุลาคม และผู้ถูกฟ้องคดีได้แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม ซึ่งเป็นระยะเวลาภายหลังจากที่ครบกำหนดตามสัญญาเดิมแล้ว และไม่ปรากฏเอกสารหลักฐานว่าผู้ถูกฟ้องคดีได้มีการทักท้วงกรณีผู้ฟ้องคดียังมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาเดิมแล้ว อันมีผลเป็นการต่อสัญญาจ้างกันใหม่ ดังที่ได้วินิจฉัยไปแล้ว

ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างนับแต่วันที่ต่อสัญญาจ้างกันใหม่ คือวันที่ 1 ตุลาคม จนถึงวันที่มีผลเป็นการเลิกจ้าง คือสิ้นเดือนตุลาคม อันเป็นวันกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า กล่าวคือ ต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเวลา 1 เดือน ทั้งนี้ ตามนัยมาตรา 582 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่บัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญา ด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญา กันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน”

ส่วนข้อโต้แย้งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ว่าไม่ได้มอบหมายงานใดให้ผู้ฟ้องคดีรับผิดชอบดำเนินการ นั้น ฟังไม่ขึ้น เพราะเมื่อผู้ฟ้องคดีได้มาปฏิบัติราชการและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ถูกฟ้องคดีแล้ว แม้จะไม่ได้มีการมอบหมายงานใด ผู้ถูกฟ้องคดีก็ยังคงมีหน้าที่ต้องชำระค่าจ้างดังกล่าวอยู่

ฉะนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเวลา 1 เดือน ให้แก่ผู้ฟ้องคดี แต่เมื่อผู้ฟ้องคดีมีคำขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันที่ 1 - 13 ตุลาคม ศาลจึงพิพากษาให้ได้ไม่เกินไปกว่าค่าขอ ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงต้องจ่ายค่าจ้างนับแต่วันที่ 1 - 13 ตุลาคม รวม 13 วัน พร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมาย ให้แก่ผู้ฟ้องคดี (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.410/2561)

#### บทสรุปที่ได้จากคดีดังกล่าว

1. เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงตามกำหนดเวลา แต่นายจ้างยังปล่อยให้ลูกจ้างมาทำงานตามปกติ โดยไม่ทักท้วง จะถือเป็นการต่อสัญญาจ้างใหม่โดยมีสาระสำคัญเช่นเดียวกับสัญญาเดิม

2. นายจ้างต้องดำเนินการพิจารณาเรื่องการต่อหรือไม่ต่อสัญญาจ้างของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ และบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าก่อนที่จะสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญา เพื่อป้องกันปัญหาที่จะตามมาดังเช่นในคดีดังกล่าว ที่ย่อมจะส่งผลให้รัฐต้องเสียงบประมาณในการที่ต้องชำระค่าจ้าง ทั้งที่ไม่ได้มอบหมายงานให้ลูกจ้างปฏิบัติแต่อย่างใด

เรื่องนี้จึงนับว่าเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง และเลิกจ้างลูกจ้าง รวมทั้ง เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างในการที่จะปกป้องรักษาสิทธิของตนตามกฎหมายแล้วพบกับสาระความรู้ที่น่าสนใจได้ใหม่... ในโอกาสหน้า

(ปริกษาคดีปกครองได้ที่... สายด่วนศาลปกครอง 1355 หรือสนใจอ่านบทความเรื่องอื่น ๆ ได้ที่ [www.admincourt.go.th](http://www.admincourt.go.th) เมนูวิชาการ เมนูย่อยอุทธรณ์จากคดีปกครอง)