

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ [WWW.BPIT.CO.TH](http://WWW.BPIT.CO.TH)

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4111/2564; (ทำสัญญาจ้างคราวละ 2 ปีให้ออกจากงานต้องจ่ายค่าชดเชย)

จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและออกแบบการบริการ เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาทำงาน 2 ปี และมีการต่อสัญญาทุก 2 ปี ฉบับสุดท้ายมีกำหนดระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2559 จนถึงวันที่ 8 มกราคม 2561 เห็นได้ว่า โจทก์กับจำเลยทำสัญญาจ้างกันไว้ 3 ฉบับติดต่อกัน สัญญาแต่ละฉบับกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้มีวันเริ่มต้นและสิ้นสุดเป็นการแน่นอน แม้จะมีข้อความในสัญญาจ้าง ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 ข้อ 6 ข้อกำหนดอื่น ๆ (ง) การบอกเลิกสัญญาวรรคหนึ่งว่า "ตลอดระยะเวลาของการทดลองงานนานสี่ (4) เดือน คู่สัญญาแต่ละฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาฉบับนี้โดยแจ้งล่วงหน้าสอง (2) สัปดาห์ และไม่ต้องอ้างเหตุผล" แต่ก็ไม่เป็นผลบังคับ โจทก์ทำงานและทำสัญญาจ้างกับจำเลยมาเป็นเวลาคราวละ 2 ปี รวม 3 ครั้ง และการเลิกจ้างคดีนี้ก็เป็นกรณีเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างฉบับที่ 3 อีกด้วย สัญญาดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า จำเลยประกอบธุรกิจโรงแรม โจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและออกแบบการบริการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก ได้แก่ ดูแลเกี่ยวกับการจัดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์จากแนวความคิดไปสู่กระบวนการผลิต บริหารจัดการบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างสรรค์ออกแบบปฏิบัติงานกับผู้แทนกลุ่มตลาดรวมทั้งเจ้าหน้าที่จัดลำดับชั้นงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับผลิตภัณฑ์และบริการ โดยต้องรายงานผลไปยังรองประธานฝ่ายการตลาดของจำเลย อันไม่ใช่การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลยผู้เป็นนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ และเมื่อได้ความว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด จึงไม่เข้าข้อยกวันที่จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 และถือได้ว่าโจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกันตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 20 และครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (4)

การเลิกจ้างที่จะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้นต้องพิเคราะห์ถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่านายจ้างมีเหตุอันสมควรหรือเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และได้ความว่าจำเลยเลิกจ้างเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2561 ซึ่งเป็นวันสิ้นสุดสัญญาจ้างดังกล่าว จำเลยยอมทำได้ตามที่ตกลงกันไว้ การเลิกจ้างไม่ได้กระทำโดยมีเจตนาถ่วงถ่วงโจทก์ ถือว่ามีเหตุสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งมงคล (rungnikorn\_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

[WWW.THAIHRONLINECLUB.COM](http://WWW.THAIHRONLINECLUB.COM)