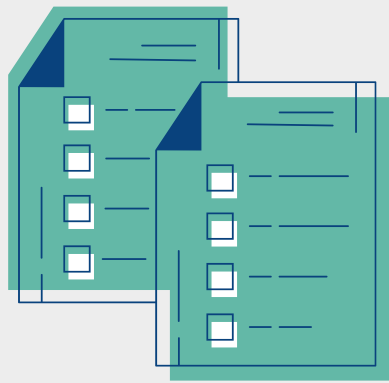




กรณีศึกษาแนวปฏิบัติการจ้าง เลิกจ้าง

ระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕
: กำหนดแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและบทนิยาม
ว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง



แนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

หลักการขององค์การมหาชน

- 1. เป็นหน่วยงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรเป็นหลัก
- 2. ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา 118 แห่งพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
- 3. ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

กรณี	องค์การมหาชน
ผู้อำนวยความสะดวกกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง	จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้าง ✓
ผู้อำนวยความสะดวกกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง	ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยระบุไว้ในสัญญาจ้าง ✗
เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง	จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้าง หรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง กรณีเลิกจ้างก่อนครบสัญญาจ้างโดยไม่มีคามผิด ✓

การจ้างเจ้าหน้าที่ / ลูกจ้างองค์การมหาชนเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่?



คำวินิจฉัยที่ 107/2557

คดีที่ลูกจ้างยื่นฟ้องสำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) นายจ้างว่า ได้ออกประกาศกำหนดโครงสร้างองค์กรใหม่จัดแบ่งส่วนงาน มีผลให้ยุบเลิกตำแหน่งและมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีออกจากงานโดยไม่ได้รับเงินค่าชดเชย ขอให้เพิกถอนคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีออกจากงานหรือขอให้รับกลับเข้าทำงานโดยได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิมและขอให้จ่ายค่าชดเชยกับค่าเสียหายอื่น ๆ ผู้ถูกฟ้องให้การว่า การปรับโครงสร้างองค์กรเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ในขณะที่ผู้ถูกฟ้องคดียังไม่ได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยหรือเงินอันเป็นประโยชน์ตอบแทนสำหรับการเลิกจ้าง จึงไม่สามารถจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้ฟ้องคดีได้ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๘ บัญญัติไม่ให้นำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับนั้น มิใช่เป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดว่าสัญญาตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน หรือเป็นสัญญาประเภทอื่น เพียงแต่กำหนดว่าไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยทั่วไป มิได้มีผลทำให้นิติสัมพันธ์ที่มีผู้ตกลงทำงานให้และผู้ตกลงจ่ายค่าจ้างไม่เป็นการจ้างแรงงานไม่ การที่จะวินิจฉัยว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ต้องพิจารณาเนื้อหาของนิติสัมพันธ์ตามกฎหมายเอกชนเป็นสำคัญ เมื่อข้อสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยมีลักษณะของข้อสัญญาที่บัญญัติเป็นการทั่วไปในสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงานไม่มีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง คดีนี้จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคหนึ่ง (๑) อันอยู่ในอำนาจศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลยุติธรรม จึงไม่อยู่ในอำนาจของศาลปกครองตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๙ วรรคสอง (๓)

กรณีศึกษา การเลิกจ้าง ในองค์การมหาชน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7487/2562

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง: พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542 ม.38 ม.43

พ.ร.บ.องค์การมหาชน พ.ศ.2542 มาตรา 38 บัญญัติว่า "กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน... ทั้งนี้ ผู้บัญชาการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน..."

ซึ่งจำเลยเป็นองค์การมหาชนที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดมิให้นำบทบัญญัติเรื่องค่าชดเชยมาใช้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจด้วย ย่อมมีความหมายว่าจำเลยมีสิทธิไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างในลักษณะเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน นายจ้างย่อมมีสิทธิกำหนดหลักเกณฑ์อื่นเป็นคุณหรือเป็นผลดีแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวกำหนดไว้ได้ เมื่อจำเลยโดยคณะกรรมการจำเลยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 (3) แห่ง พ.ร.ฎ.จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ.2546

กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยออกระเบียบจำเลยด้วยเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้าง พ.ศ.2555 ประกาศ ณ วันที่ 11 กันยายน 2555 ให้จำเลยจ่ายเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อถูกจำเลยเลิกจ้างด้วยเหตุต่างๆ อันมีลักษณะเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างเช่นเดียวกับการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั้งที่จำเลยไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตอบแทนในลักษณะดังกล่าวแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างตามกฎหมาย จึงเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์อื่นเป็นคุณหรือเป็นผลดีแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ จำเลยย่อมต้องผูกพันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระบียบดังกล่าว การที่ พ.ร.ฎ.จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ.2546 มาตรา 20 มิได้มีข้อกำหนดให้การออกระเบียบตามมาตรานี้ต้องผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีหรือเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี อีกทั้งมติคณะรัฐมนตรีในกรณีนี้ก็เพียงกรอบนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติเท่านั้น และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการของจำเลยให้เป็นไปตามกฎหมายในขณะนั้น ยับยั้งการใช้ระบียบดังกล่าวของจำเลยตามความในมาตรา 43 รวมทั้งคณะกรรมการบริหารจำเลยมีมติจ่ายเงินตอบแทนตามระบียบดังกล่าวแก่โจทก์แล้วแต่ต่อมาจำเลยจะออกระเบียบจำเลยด้วยเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้าง (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2559 ยกเลิกการจ่ายเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างด้วยเหตุอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ก็หาไม่ผลบังคับแก่โจทก์ไม่ เนื่องจากระเบียบดังกล่าวมีผลใช้บังคับหลังจากที่โจทก์กับจำเลยสิ้นสุดนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างต่อกันแล้ว

หลักการ
"ไม่ให้นำกฎหมาย
คุ้มครองแรงงานไปใช้
แต่ให้นำกฎหมาย
คุ้มครองแรงงานไปเป็น
มาตรฐานขั้นต่ำ"