

บันทึก

เรื่อง การใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑)
ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒ กับกรณีการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้
แน่นอนและการจ้างงานภายใต้เงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงาน

กรมแรงงานได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ มท ๑๑๐๖/๒๕๓๓ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๓๒ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า ด้วย ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีมีบัญชาให้กระทรวงมหาดไทยใช้อำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๑๕ ออกประกาศเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา "การจ้างงานระยะสั้น" ซึ่งผู้ใช้แรงงานจำนวนมากกำลังได้รับความเดือดร้อนอยู่ในขณะนี้ ในการนี้ กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒ โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๓๒ เป็นต้นมา

กรมแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า การจ้างงานที่ได้จ้างตั้งแต่วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๓๒ เป็นต้นมา นายจ้างจะต้องถือปฏิบัติตามนัยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒ อย่างเคร่งครัด ส่วนการจ้างงานภายใต้เงื่อนไขการทดลองงานและการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้กำหนดเงื่อนไขการจ้างต่อกันตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ เป็นวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๓๒ และเงื่อนไขดังกล่าวได้สิ้นสุดลงภายหลังจากที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒ มีผลใช้บังคับแล้ว การจ้างงานภายใต้เงื่อนไขดังกล่าวหาได้ระงับหรือยุติลงหรือหมดสิ้นไปด้วยเหตุการณ์บังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒ ไม่แต่คณะกรรมการพิจารณาปัญหากฎหมายแรงงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติเห็นว่า เงื่อนไขการจ้างดังกล่าวต้องถูกยกเลิกหรือสิ้นสุดลงอันเนื่องจากการใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว เพื่อให้การบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายแรงงานของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี กรมแรงงานจึงขอหารือว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒ จะมีผลใช้บังคับเกี่ยวกับการทดลองงานและการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนซึ่งได้กระทำก่อนวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๓๒ และนายจ้างได้เลิกจ้างหลังวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๓๒ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๖) ได้พิจารณาปัญหาดังกล่าว โดยได้รับฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทนกระทรวงมหาดไทย (กรมแรงงาน) แล้วมีความเห็นว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เป็นประกาศซึ่งออกโดย

อาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๑๕ มีวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างจะพึงกระทำต่อลูกจ้างในการจ้างงาน เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากนายจ้าง และยังเป็นการจัดระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่กระทำต่อกันนั้นจะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวโดยเคร่งครัด จะกำหนดให้แตกต่างหรือขัดแย้งมิได้ และหากมีการปฏิบัติที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘^๑ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๑๕ ด้วย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน จึงมีผลใช้บังคับเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน^๒ ฉะนั้น เมื่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมได้ประกาศใช้บังคับเมื่อใด ข้อกำหนดตามประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นย่อมมีผลใช้บังคับการจ้างงานที่กระทำขึ้นให้ต้องปฏิบัติตามทันที ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานที่กระทำก่อนหรือภายหลังการใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวก็ตาม ทั้งนี้ เว้นแต่จะมีข้อกำหนดให้เห็นเป็นอย่างอื่นอย่างชัดแจ้งไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว

สำหรับกรณีของลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่า ให้ทดลองปฏิบัติงานภายในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและยังอยู่ในเวลานั้น เดิมข้อ ๔๖^๓ แห่ง

^๑ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๑๕

ข้อ ๘ นายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ ๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

^๒ ๑. คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๓๕๘๓/๒๕๒๔ สัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ตกลงผิดแผกแตกต่างไปจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๔๖ เป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้

๒. คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๑๘๖/๒๕๒๕ การจ่ายค่าชดเชยเป็นหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การไม่ปฏิบัติเป็นความผิดอาญา ถือว่าเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนเป็นบทบังคับเด็ดขาด ไม่อาจจะจับไปด้วยการละสิทธิของลูกจ้าง

^๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๒๑

ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๒๑ ได้กำหนดให้ลูกจ้างประจำซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการจ้างดังกล่าวอยู่ในข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้างภายในระยะเวลาที่ตกลงกันได้ แต่เมื่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ ใช้บังคับ ได้แก้ไขความในข้อ ๔๖ ดังกล่าวเสียใหม่ และกำหนดข้อยกเว้นการจ้างงานที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้างไว้จำกัดว่าประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับเดิมโดยกำหนดข้อยกเว้นไว้สำหรับการจ้างลูกจ้างเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรเป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการเท่านั้น ส่วนการจ้างงานที่ให้ลูกจ้างทำงานโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน หรือการจ้างงานที่มีเงื่อนไขให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนั้น มิได้กำหนดเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้างไว้อีกต่อไป^๔ แต่อย่างไรก็ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวก็มิได้มีข้อกำหนดใดที่จะ

หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความว่ากรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลับแกล้งลูกจ้าง ให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและยังอยู่ในเวลานั้น

^๔ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒

ข้อ ๔๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ห้ามมิให้มีการจ้างงานโดยกำหนดเงื่อนไขในลักษณะดังกล่าวไว้ ฉะนั้น การแก้ไขความในข้อ ๔๖ โดยประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒ จึงมิได้กระทบกระเทือนถึงเงื่อนไขการจ้างงานในลักษณะดังกล่าวว่าจะกระทำต่อไปไม่ได้ หรือจะต้องสิ้นสุดลงเพราะประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ด้วยแต่อย่างใด คงมีผลใช้บังคับสำหรับหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยซึ่งต้องเปลี่ยนแปลงไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นใหม่เท่านั้น

โดยเหตุนี้ การจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน หรือการจ้างงานภายใต้เงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้กำหนดเป็นเงื่อนไขการจ้างไว้ต่อกัน ก่อนวันที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒ ใช้บังคับ ซึ่งแม้ว่านายจ้างและลูกจ้างจะยังคงต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้เช่นนั้นต่อไปก็ตาม แต่ถ้านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวภายหลังจากที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ใช้บังคับแล้ว หากลูกจ้างนั้นได้ทำงานให้กับนายจ้างเป็นเวลาติดต่อกันมีระยะเวลาครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒ และมีใช้เป็นการจ้างลูกจ้างเพื่อทำงานในลักษณะที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๖ หรือมีเหตุที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๔๗^๔ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความว่ากรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง ให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่การจ้างลูกจ้างเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยมีกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างไว้ และให้หมายความรวมถึงกรณีที่สัญญาจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลงแล้ว แต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงต่อสัญญาจ้างกันอีก ระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมแล้ว จะต้องไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างฉบับแรกด้วย

^๔ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๒

ข้อ ๔๗ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างนั้น โดยไม่อาจอ้างข้อยกเว้นการไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่เคยกำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับเดิมที่ถูกยกเลิกแล้วได้อีก เพราะหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างตามข้อ ๔๖ ที่แก้ไขใหม่โดยประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ ย่อมมีผลใช้บังคับทันทีกับการจ้างงานที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย

(ลงชื่อ) วัฒนา รัตนวิจิตร

(นายวัฒนา รัตนวิจิตร)

รองเลขาธิการ

ปฏิบัติราชการแทน เลขาธิการคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มกราคม ๒๕๓๓

-
- (๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
(๕) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก