

พนักงานจ้างผลงานดี แต่ อปท. ไม่ต่อสัญญา เพื่อรับคนใหม่แทนได้หรือไม่?

"ท้องถิ่นดี
เพราะคนดี
และการบริหาร
ที่เป็นธรรม"

สรุปแนวทางกฎหมายและคำพิพากษาศาลปกครอง

By บัญชีพีไนน์_9

ข้อมูลโดย ดร.วุฒิวิชญ์ ราชมณี

ท้องถิ่นเข้มแข็ง
ประชาชนเข้มได้"

LAW
LOCAL GOVERNMENT
GOOD GOVERNANCE

"กฎหมายที่เป็นธรรม
สร้างสังคมที่ยั่งยืน"

1 ประเด็นที่หลายคนสงสัย



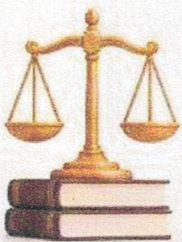
ใกล้สิ้นปีงบประมาณแล้ว...
หากพนักงานจ้างมีผลประเมิน
การปฏิบัติงานดี แต่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจะไม่ต่อสัญญา เพื่อรับ
คนใหม่แทน ได้หรือไม่?

2 กรณีตัวอย่าง



มีกรณีที่เทศบาลไม่ต่อสัญญา
พนักงานจ้าง แล้วเปิดรับคนใหม่
มาทำงานในตำแหน่งเดิม ทั้งที่
พนักงานจ้างรายเดิมมีผลการ
ปฏิบัติงานเข้าเกณฑ์ต่อสัญญา

3 ศาลปกครองวินิจฉัยอย่างไร



- ศาลพิจารณาว่า การต่อสัญญาเป็น
ดุลพินิจของหน่วยงาน
- แต่ดุลพินิจนั้นต้องใช้อย่างมีเหตุผล
และต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์และแนวทาง
ของทางราชการด้วย
- เมื่อหน่วยงานยังต้องใช้บุคลากรทำภารกิจเดิม
และพนักงานจ้างรายเดิมมีผลการปฏิบัติงาน
ผ่านเกณฑ์
- การไม่ต่อสัญญาในคดีนี้จึงไม่ชอบ**
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องชดใช้
ค่าเสียหายให้แก่พนักงานจ้าง

4 ก่อนตัดสินใจต่อหรือไม่ต่อสัญญา ควรพิจารณา 3 เรื่อง

- 1 ผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
- 2 ความจำเป็นของภารกิจ
- 3 เหตุผลและหลักเกณฑ์ที่ใช้ประกอบ
การพิจารณาในการต่อหรือไม่ต่อสัญญาจ้าง



5 ข้อสำคัญที่ต้องเข้าใจ



กรณีนี้ไม่ได้หมายความว่า พนักงานจ้างทุกคน
จะมีสิทธิได้รับการต่อสัญญาโดยอัตโนมัติตลอดไป
แต่หมายความว่า การตัดสินใจขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ต้องมีเหตุผลรองรับตามข้อเท็จจริง
ของแต่ละกรณี

6 อ้างอิง



คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่
อบ. 144/2563

"ยึดหลักกฎหมาย บนพื้นฐานความเป็นธรรม
เพื่อการบริหารท้องถิ่นที่ยั่งยืน"



**สรุปสั้น ๆ : อปท. มีดุลพินิจได้ แต่ต้องใช้ดุลพินิจอย่างมีเหตุผล
โปร่งใส และสอดคล้องกับข้อเท็จจริง**