

ศาลสั่ง

พรเทพ ทวีภรณ์
 ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล
 บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



ให้รับกลับกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนับอายุงาน ต่อเนื่องได้หรือไม่



การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม คือ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด และเหตุที่นำมาเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ยังไม่มีเหตุผลสมควร และเพียงพอที่จะใช้เลิกจ้าง อันนำมาซึ่งสิทธิของฝ่ายลูกจ้างที่ให้เรียกค่าเสียหายที่เรียกว่า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นค่าเสียหายหลักอีกกรณีหนึ่งนอกเหนือจากสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่ากรเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อน

ของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา”

จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าศาลแรงงานจะต้องพิจารณาถึงสาเหตุ อันเป็นมูลเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าเป็นสาเหตุที่สมควรหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเหตุว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ เพราะการจ่ายค่าชดเชยเป็นผลตามมาภายหลังจากการเลิกจ้าง คดีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิดเมื่อลูกจ้างนำมาฟ้องศาลแรงงาน เกือบทั้งหมดจะเรียกค่าเสียหายที่เกิดจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอยู่ด้วยทั้งสิ้น ค่าเสียหายส่วนนี้ไม่เหมือนกับค่าเสียหายกรณีอื่นๆ เช่น สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชย เพราะไม่มีกฎหมายกำหนดจำนวนไว้ พอที่จะให้ลูกจ้างหรือนายจ้างทราบหรือประมาณเอาเองได้ อยู่ที่ดุลยพินิจของศาลเท่านั้น ตามหลักกฎหมาย มาตรา 49 เมื่อนายจ้างกั้นแกล้งเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิดซึ่งเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว

ศาลมีอำนาจที่จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่เคยได้รับขณะที่ถูกเลิกจ้าง แต่ถ้าศาลเห็นว่าลูกจ้างไม่อาจทำงานร่วมกับนายจ้างต่อไปได้ ศาลก็มีอำนาจที่จะกำหนดให้นายจ้างชดใช้เป็นค่าเสียหายแก่ลูกจ้างแทนการรับกลับเข้าทำงานได้ และค่าเสียหายที่ศาลกำหนดให้กับลูกจ้างนั้น โดยปกติทั่วไปแล้วศาลจะคำนึงถึงอายุของลูกจ้างที่ยังน้อยอยู่สามารถหางานใหม่ได้หรือไม่ ระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานมากับนายจ้างมากน้อยเพียงใด ความเดือดร้อนเมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างกั้นแกล้งเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างที่สมควร และเพียงพอหรือไม่ รวมตลอดถึง แต่ไม่มีอัตราที่แน่นอนตายตัวอยู่ที่ดุลยพินิจของศาล

ในกรณีการฟ้องเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นนอกจากจะเรียกค่าเสียหายแล้ว ยังอาจขอให้ศาลแรงงานใช้ดุลยพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างต่อไปในอัตราที่เคยได้รับอยู่ขณะที่มีการเลิกจ้างได้โดยหลักแล้วศาลจะพิจารณาว่าลูกจ้างสามารถกลับไปทำงานร่วมกับนายจ้างได้หรือไม่ เช่น บริษัทเล็กๆ มีพนักงานไม่กี่คน การที่จะให้กลับไปทำงานร่วมกันอีก ไม่น่าจะเป็นผลดีต่อทั้งสองฝ่าย กรณีเช่นนี้ศาลจะไม่สั่งให้กลับไปทำงาน แต่ถ้าเห็นว่ากลับไปแล้วสามารถร่วมกันทำงานต่อไปได้ ศาลก็จะสั่งให้ลูกจ้างกลับไปทำงาน

ประเด็นมาปัญหาว่า เมื่อรับกลับเข้าไปทำงานอย่างเดิมแล้วอายุงานจะนับต่อเนื่องไปถึงวันที่รับกลับเข้ามาทำงานใหม่ได้หรือไม่ ในประเด็นดังกล่าวนี้มีแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาได้ตัดสินไว้ว่าจะนับระยะเวลาตั้งแต่วันเลิกจ้างถึงวันที่นายจ้างรับกลับเข้าทำงานรวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ เพราะระหว่างนั้นลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง คงนับอายุงานใหม่ต่อกับอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างได้เท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6719/2558 มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า จำเลยที่ 2 ต้องนับอายุงานต่อเนื่องให้แก่โจทก์



หรือไม่ เมื่อศาลแรงงานภาค 4 มีคำพิพากษาให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม เนื่องจากจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 คำพิพากษาศาลแรงงานภาค 4 ดังกล่าวแม้มิได้กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องไว้แต่ตามผลรูปคดีที่ศาลแรงงานภาค 4 พิพากษาให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์กลับเข้าทำงานย่อมแสดงว่า **เป็นการสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในฐานะเดิมก่อนการเลิกจ้าง แม้บทบัญญัติดังกล่าวมิได้บัญญัติห้ามศาลแรงงานนับอายุงานต่อเนื่องไว้ แต่อายุงานเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางประการ การไม่นับอายุงานต่อเนื่องเป็นการทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะพึงมีพึงได้นั้นเนื่องจากอายุงานเป็นการไม่คุ้มครองลูกจ้าง ไม่ต้องด้วยเจตนารมณ์ของมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กรณีนับอายุงานต่อเนื่องเป็นเพียงการรักษาสิทธิของลูกจ้างที่มีอยู่แล้วไม่ให้เสียไปเพราะการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงต้องนับอายุงานต่อเนื่องจากอายุงานเดิมมิใช่เริ่มนับอายุงานใหม่หลังจากที่จำเลยที่ 2 รับโจทก์กลับเข้าทำงาน แต่จะนับระยะเวลาตั้งแต่วันเลิกจ้างถึงวันที่จำเลยที่ 2 รับโจทก์กลับเข้าทำงานรวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ เพราะระหว่างนั้นโจทก์ไม่ได้ทำงานให้จำเลยที่ 2 คงนับอายุงานใหม่ต่อกับอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างได้เท่านั้น อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น พิพากษาแก้เป็นว่า ให้นับอายุงานใหม่ของโจทก์ติดต่อกับอายุงานที่คำนวณถึงวันที่ 2 เมษายน 2548 ซึ่งเป็นวันก่อนวันเลิกจ้างเป็นต้นไป นอกจากนี้ก็แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 4**

บทสรุปสังคาย กรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น ศาลแรงงานจะพิพากษาให้นายจ้างชดใช้เป็นค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม ในอัตราเงินเดือนเดิมหรือหากไม่มีตำแหน่งเดิมที่เคยดำรงตำแหน่ง ก็อาจจะให้ไปดำรงตำแหน่งที่อื่นที่ไม่น้อยกว่าเดิม และอัตราเงินเดือนเดิมก็ได้ แต่อายุงานจะไม่นับต่อเนื่องในช่วงระหว่างที่หยุดงานไปรวมเข้าเป็นอายุงานของลูกจ้าง คงนับอายุงานใหม่ต่อกับอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนเลิกจ้างได้เท่านั้น 