



พรเทพ ทวีภาคณณ์

ผู้บริหารสำนักทรัพย์สินบุคคล  
บริษัท เอริยาโกลบอลคอนซัลตัน จำกัด (มหาชน)

# ลูกจ้างไม่ผ่านทดลองงาน ต้องออกใบสำคัญการทำงานให้หรือไม่

**ใ**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มีเรื่องหนึ่งที่เขียนไว้ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องออกหนังสือสำคัญการทำงานให้กับพนักงาน เมื่อสิ้นสุดการจ้างไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ข้อกำหนดเรื่องนี้อยู่ในมาตรา 585 บัญญัติว่า “เมื่อการจ้างแรงงานลูกจ้างสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร” ความโดยสรุปกฎหมายกำหนดให้นายจ้างออกใบสำคัญให้แก่ลูกจ้างหรือที่ในทางปฏิบัติเรียกกันว่า “ใบผ่านงาน” นั้น ก็เพราะใบสำคัญดังกล่าวจะช่วยเหลือลูกจ้างในการที่จะหางานทำใหม่ เพราะลูกจ้างจะได้ใช้หลักฐานนั้นประกอบการสมัครงานใหม่ โดยแสดงให้เห็นว่าตนมีประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาในอดีตอย่างไร นอกจากนี้ใบสำคัญดังกล่าวยังเป็นประโยชน์แก่นายจ้างคนใหม่ที่จะได้ทราบประวัติการทำงาน ของลูกจ้างหรือผู้ที่มาสมัคร และใบสำคัญดังกล่าวนั้นก็จะเป็นใบที่นายจ้างคนก่อนเป็นผู้ทำมิใช่ลูกจ้างเป็นผู้ทำ ทั้งรายละเอียดที่ปรากฏในใบสำคัญก็สามารถใช้ยืนยัน และสนับสนุนข้ออ้างเกี่ยวกับ

ประสบการณ์ การทำงานของลูกจ้างที่กล่าวอ้างในการสมัครงานว่าเป็นจริงหรือไม่เพียงใด

นายจ้างจะออกใบสำคัญแสดงการทำงานเมื่อสัญญาจ้างแรงงานนั้นสิ้นสุดลง หน้าที่ของนายจ้างดังกล่าวนี้ไม่มีว่าในกรณีที่ลูกจ้างลาออกจากงานเอง นายจ้างบอกเลิกสัญญาหรือแม้กระทั่งนายจ้างไล่ลูกจ้างออกก็ตาม เพราะไม่ว่าในกรณีใดก็ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง และก็ไม่มีข้อยกเว้นว่าถ้านายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุบางประการตามมาตรา 583 แล้วนายจ้างจะไม่ต้องออกใบสำคัญรับรองการทำงานให้ แต่ในกรณีหลังนี้ก็ไม่แน่ใจว่าลูกจ้างอยากจะได้หรือไม่ เพราะนายจ้างอาจรอกข้อความตามความเป็นจริงอื่นๆ ที่เป็นเหตุให้นายจ้างไล่ลูกจ้างออกด้วย ใบสำคัญดังกล่าวก็จะเป็นใบแสดงถือว่าลูกจ้างมีประวัติไม่ดี แต่นายจ้างจะไม่กรอกข้อความดังกล่าวให้เป็นที่เสียประโยชน์แก่ลูกจ้างก็ทำได้ ปัญหาจึงมีว่าถ้านายจ้างระบุเช่นนั้น นายจ้างจะทำได้หรือไม่ เพราะมาตรา 585 เพียงกำหนดว่าให้ใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างทำงาน

มานานเท่าไร และงานที่ทำเป็นอย่างไร ซึ่งจะตีความเคร่งครัดว่าใบสำคัญดังกล่าวจะต้องมีข้อความเกี่ยวกับเรื่องทั้งสองเท่านั้น จะมีข้อความอย่างอื่นอีกไม่ได้หรือ ในเรื่องนี้ถ้าพิจารณาจากเจตนารมณ์ของมาตรา 585 ก็เข้าใจได้ว่ามาตรานี้กำหนดให้นายจ้างต้องออกไปสำคัญแสดงการทำงาน และจะต้องระบุเรื่องดังกล่าวไว้ด้วยเพราะเป็นเรื่องสำคัญเกี่ยวกับตัวลูกจ้าง เพื่อจะได้นำไปสมัครงานต่อไป

ใบรับรองการทำงานนี้ออกให้เมื่อลูกจ้างออกจากงานเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามมีในบางกรณีที่ลูกจ้างอาจขอให้นายจ้างออกไปรับรองการทำงานหรือรับรองการเป็นลูกจ้าง ในระหว่างที่ลูกจ้างยังคงทำงานให้แก่ นายจ้างอยู่ ทั้งนี้เพื่อนำใบรับรองดังกล่าวไปใช้ด้วยวัตถุประสงค์อื่น ๆ เช่น เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการขอวีซ่าไปต่างประเทศ ขอสินเชื่อต่างๆ เป็นต้นก็ได้ แต่มีใช้เรื่องของใบรับรองการทำงานตามที่มาตรา 585 นี้กำหนดไว้ดังนั้นข้อความอาจกำหนดเป็นอย่างอื่น ๆ แล้วแต่ว่าจะนำไปใช้ในเรื่องใด

**มีประเด็นปัญหาว่า** หน้าที่ของนายจ้างในการออกไปสำคัญนี้มีต่อลูกจ้างที่เข้ามาทดลองงานด้วยหรือไม่ ในเรื่องนี้ถ้าจะดูจากตัวบทมาตรา 585 นี้ เห็นว่าไม่ได้มีการแบ่งแยกว่าลูกจ้างนั้นจะต้องเป็นลูกจ้างที่บรรจุเข้าทำงานหลังจากทดลองงานแล้วเท่านั้น หน้าที่ของนายจ้างจึงรวมถึงหน้าที่ในการออกไปสำคัญรับรองการทำงานแก่ลูกจ้างที่ไม่ผ่านทดลองงานด้วย

**เทียบเคียงฎีกาที่ 2187/2531** ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “คดีมีประเด็นขึ้นมาศาลฎีกาว่าจำเลยจะต้องออกหนังสือรับรองหรือใบสำคัญการทำงานให้โจทก์หรือไม่จำเลยอุทธรณ์ว่า จำเลยไม่ต้องออกหนังสือรับรองหรือใบสำคัญการทำงานดังกล่าวให้โจทก์ เพราะจำเลยเพียงแต่รับโจทก์เข้าทดลองทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 บัญญัติว่า “เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร” ดังนี้ แม้โจทก์จะเป็นลูกจ้างซึ่งจำเลยรับเข้าทดลองทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ก็ถือว่าโจทก์เป็นลูกจ้างตามบทบัญญัติมาตรานี้แล้ว จำเลยต้องออกไปสำคัญการทำงานดังกล่าวให้โจทก์ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยปัญหานี้ชอบแล้วอุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น”

**ประเด็นปัญหาต่อมาว่า** หากนายจ้างไม่ออกไปสำคัญการทำงานให้แก่ลูกจ้างหรือออกล่าช้า ผลจะเป็นอย่างไร

**เทียบเคียงฎีกาที่ 6020/2545** โจทก์ได้ขอให้จำเลยออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้เพื่อนำไปแสดงต่อธนาคารแหลมทอง จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2540 แต่จำเลยปฏิเสธ โจทก์ฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางขอให้บังคับจำเลยออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้จำเลยได้ออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2540 โจทก์จึงถอนฟ้องคดีดังกล่าว

เห็นว่ากรณีที่โจทก์ยื่นใบลาออกต่อจำเลยยอมเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้าง และการเลิกสัญญาจ้างดังกล่าวมีผลในวันที่โจทก์แจ้งไว้ในใบลาออกนั้น กรณีตามคดีนี้การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ และจำเลยจึงสิ้นสุดลงในวันที่ 16 เมษายน 2540 เมื่อการจ้างสิ้นสุดลงแล้วโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญ แสดงว่าโจทก์ได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 ดังนั้นจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องออกไปสำคัญแสดงการทำงาน ซึ่งมีข้อความดังกล่าวข้างต้นให้แก่โจทก์ในวันที่การจ้างสิ้นสุดลงที่จำเลยอ้างว่าจำเลยได้มีคำสั่งไม่อนุมัติให้โจทก์ลาออกแต่ให้พักงาน และตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวน ถือไม่ได้ว่าโจทก์ได้พ้นจากการเป็นลูกจ้างของจำเลย ใบลาออกของโจทก์ยังไม่มีผล โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะร้องขอให้จำเลยออกไปสำคัญแสดงการทำงานนั้น เป็นข้ออ้างที่ไม่มีบทกฎหมายใดสนับสนุน ทั้งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีการกำหนดเวลานั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติแต่อย่างใด ข้ออ้างของจำเลยจึงไม่มีเหตุผลที่ชอบด้วยกฎหมายในอันที่จะประวิงการออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ได้ จำเลยออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2540 ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายที่อ้างถึงข้างต้น จำเลยต้องรับผิดชอบความเสียหายอันเกิดแต่การกระทำดังกล่าว ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น แต่ศาลแรงงานกลางยังมีวินิจฉัยในข้อเท็จจริงว่าโจทก์ได้รับความเสียหายจากการกระทำของจำเลยเพียงใดหรือไม่ จึงเห็นสมควรให้ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาพิพากษาในปัญหาดังกล่าว” พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณา และวินิจฉัยในประเด็นเรื่องค่าเสียหายแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

**บทสรุปสงท้าย** การออกไปสำคัญแสดงว่าลูกจ้างได้ทำงานให้ไปไปตามกฎหมายกำหนด ในเนื้อหาของหนังสือดังกล่าวจะต้องมีข้อความที่แสดงว่าลูกจ้างทำงานมานานเท่าไร และลักษณะงานนั้นเป็นอย่างไรแต่จะมีข้อความอื่นที่เป็นผลเสียแก่ลูกจ้างนั้นทำไม่ได้ หากจะขึ้นชมยกย่องก็ทำได้ และนายจ้างต้องออกให้กับลูกจ้างที่สิ้นสุดสัญญาจ้างทุกกรณีเมื่อลูกจ้างร้องขอ หากลูกจ้างร้องขอแล้วนายจ้างไม่ออกให้หรือออกล่าช้าหากเกิดผลเสียหายต่อลูกจ้างแล้วความเสียหายดังกล่าวนี้ลูกจ้างสามารถเรียกร้องเอาคืนนายจ้างได้