

ลูกจ้างไม่ผ่านทดลองงาน ต้องออกใบผ่านงานให้หรือไม่



พรเทพ ทวีภาคย์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

เมื่อ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงไม่ว่าจะเกิดเพราะลูกจ้างลาออกหรือนายจ้างเลิกสัญญาจ้าง หน้าที่ที่สำคัญของนายจ้างอย่างหนึ่งที่สำคัญยิ่งก็คือ การออกหนังสือใบผ่านงานหรือสำคัญแสดงการทำงาน เพื่อประโยชน์ที่ลูกจ้างจะนำไปสมัครงานที่ใหม่หรือแสดงต่อนายจ้างคนใหม่ ความสำคัญของใบผ่านงานนี้ ย่อมมีความสำคัญต่อลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง มีนายจ้างบางรายไม่ออกใบผ่านงานให้กับลูกจ้าง โดยอ้างเหตุผลว่าลูกจ้างไม่ร้องขอหรือลูกจ้างกระทำผิดวินัยร้ายแรง ไม่จำเป็นต้องออกใบผ่านให้ ใบผ่านงานที่กล่าวนี้ จะปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 บัญญัติว่า “เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร” ดังนั้น เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างจึงมีสิทธิร้องขอใบผ่านงาน และนายจ้างมีหน้าที่ออกใบผ่านงานตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง

เหตุผลที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างออกใบสำคัญให้แก่ลูกจ้างหรือที่ในทางปฏิบัติเรียกว่าใบผ่านงาน ก็เพราะใบสำคัญดังกล่าวจะช่วยเหลือลูกจ้างในการที่จะหางานใหม่ทำ เพราะลูกจ้างจะได้ใช้หลักฐานนั้นประกอบการสมัครงานใหม่ โดยแสดงให้เห็นเหตุว่าตนมีประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาในอดีตอย่างไร นอกจากนี้

ใบสำคัญดังกล่าวเป็นประโยชน์แก่นายจ้างคนใหม่ที่จะได้ทราบประวัติการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ที่มาสมัคร และใบสำคัญดังกล่าวนั้นเป็นใบที่นายจ้างคนก่อนเป็นผู้ทำมิใช่ลูกจ้างเป็นผู้ทำ ทั้งรายละเอียดที่ปรากฏในใบสำคัญก็สามารถใช้ยืนยัน และสนับสนุนข้ออ้างเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของลูกจ้างที่กล่าวอ้างในการสมัครงานว่าเป็นจริงหรือไม่อย่างไร นายจ้างจะออกใบสำคัญแสดงการทำงานเมื่อสัญญาจ้างนั้นสิ้นสุดลง หน้าที่ของนายจ้างดังกล่าวนี้มี ไม่ว่าในกรณีลูกจ้างลาออกจากงานเอง นายจ้างบอกเลิกสัญญาหรือแม้กระทั่งนายจ้างไล่ออกก็ตาม เพราะไม่ว่าในกรณีใดก็ถือได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง และก็ไม่มีส่วนข้อยกเว้นว่า ถ้านายจ้างไล่ออกลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุบางประการตามมาตรา 583 ก็ตาม นายจ้างจะไม่ต้องออกใบสำคัญรับรองการทำงานให้แก่ในกรณีหลังนี้ก็ไม่แน่ใจว่าลูกจ้างอยากจะได้หรือไม่ ส่วนข้อความในหนังสือสำคัญหรือใบผ่านงานกฎหมายกำหนดว่า จะต้องมีความแสดงให้เห็นปรากฏว่า ลูกจ้างได้ทำงานให้นายจ้างมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร

อย่างไรก็ดีในใบผ่านงาน นายจ้างจะระบุข้อความที่จะเป็นผลร้ายแก่ลูกจ้าง เช่น ระบุเหตุผลที่ออกจากงานการกระทำผิดและการถูกลงโทษทางวินัยในระหว่างการทำงานไม่ได้ ทั้งนี้เพราะ



ลูกจ้างจะไม่สามารถนำใบผ่านงานที่มีข้อความเช่นนั้น ไปใช้ประกอบการสมัครงานใหม่ภายหลังจากที่ตนออกจากงาน

การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ออกไปผ่านงานหรือออกให้ล่าช้าเกินสมควร นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง มีคดีเรื่องหนึ่ง ลูกจ้างยื่นใบลาออกล่วงหน้าโดยให้สัญญาสิ้นสุดลงในวันที่ 16 เมษายน 2540 หลังจากนั้นลูกจ้างไปทำงานที่อื่น ต่อมานายจ้างออกคำสั่งลงวันที่ 30 เมษายน 2540 สั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอผลการสอบสวนความผิด โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ 16 เมษายน 2540 ต่อมาเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2540 ลูกจ้างขอให้นายจ้างออกไปสำคัญแสดงการทำงานเพื่อนำไปแสดงต่อนายจ้างใหม่ นายจ้างปฏิเสธ และออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้างเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2540 ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างมีสิทธิขอให้นายจ้างออกไปสำคัญแสดงการทำงาน และนายจ้างมีหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 ที่จะต้องออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้าง คดีนี้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้วเมื่อครบกำหนดตามใบลาออก การที่นายจ้างออกไปสำคัญแสดงการทำงานล่าช้าต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6020/2545)

มีประเด็นปัญหาที่น่าคิดว่า หน้าที่ของนายจ้างในการออกไปสำคัญนี้มีต่อลูกจ้างที่เข้ามาทดลองงานด้วยหรือไม่ ในเรื่องนี้ถ้าจะดูจากบทมาตรา 585 นี้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่ได้มีการแบ่งแยกว่าลูกจ้างนั้นจะต้องเป็นลูกจ้างที่บรรจุเข้าทำงานหลังจากทดลองงานแล้วเท่านั้น หน้าที่ของนายจ้างนี้จึงรวมถึงหน้าที่ในการออกไปสำคัญรับรองการทำงานแก่ลูกจ้างทดลองงานด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2187/2531 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “คดีมีประเด็นขึ้นมาสู่ศาลฎีกาว่า จำเลยจะต้องออกหนังสือรับรองหรือใบสำคัญการทำงานให้โจทก์หรือไม่ จำเลยอุทธรณ์ว่า จำเลยไม่ต้องออกหนังสือรับรองหรือใบสำคัญการทำงานดังกล่าวให้โจทก์ เพราะจำเลยเพียงแต่รับโจทก์เข้าทดลองทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 บัญญัติว่า “เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร” ดังนี้ แม้โจทก์จะเป็นลูกจ้างซึ่งจำเลยรับเข้าทดลองทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ก็ถือว่าโจทก์เป็นลูกจ้างตามบทบัญญัติมาตรานี้แล้ว จำเลยต้องออกไปสำคัญการทำงานดังกล่าวให้โจทก์ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยปัญหาข้อนี้ชอบแล้วอุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น” พิพากษายืน

บทสรุปส่งท้าย ความสำคัญของการไปผ่านทดลองนี้ให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องออกไปให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานทุกกรณี ไม่ว่าจะลูกจ้างจะทำความผิดวินัยอย่างไรแรงหรือไม่ และรายละเอียดที่จะต้องมีใบสำคัญแสดงการทำงาน จะต้องมีความว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร ซึ่งหมายถึงระยะเวลารวมทั้งหมดที่ลูกจ้างได้ทำงานกับนายจ้าง และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร ซึ่งน่าจะหมายถึงว่าทำงานในตำแหน่งหน้าที่อะไร ลักษณะงานเป็นงานอะไร สำหรับรายละเอียดอื่นในใบสำคัญนั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้เพียงกำหนดแต่เพียงสองเรื่องนี้เท่านั้น