

เมื่อไม่ระบุเหตุผลของการเลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุขึ้นขึ้นปฎิเสธ

ไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล

บริษัท เอริคส์คอนซัลแตนท์ จำกัด (มหาชน)

ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “เลิกจ้าง” ไว้ในมาตรา 118 วรรคสอง หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป จากคำนิยามดังกล่าว กรณีที่กฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้างมีอยู่ 2 กรณี ดังนี้

กรณีแรก นายจ้างต้องไม่ให้ลูกจ้างทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่น การเลิกจ้างในกรณีแรกนี้จะต้องเป็นเรื่องที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างด้วย หากไม่ให้ทำงานแต่ยังคงจ่ายค่าจ้างก็ดี หรือให้ทำงานแต่ไม่จ่ายค่าจ้างก็ดี ยังไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เพราะจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างได้จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างด้วย ต้องครบองค์ประกอบทั้งสองประการ หากไม่ครบ ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง สำหรับกรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานแต่ยังคงจ่ายค่าจ้าง นอกจากจะไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิบังคับให้นายจ้างมอบงานให้ตนทำด้วย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2850/2525) ส่วนกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานแต่ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เช่น คดีเรื่องหนึ่งศาลฎีกาวินิจฉัยว่า นายจ้างไม่ได้แสดงเจตนาเลิกจ้างเพียงแต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่านั้น เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างห้ามลูกจ้างไม่

ให้ทำงานลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดมา กรณียังถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3710/2531) นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง เมื่อไม่จ่าย ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเรียกค่าจ้างค้างจ่ายพร้อมดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และหากนายจ้างผิดนัดด้วยเหตุจงใจโดยปราศจากเหตุอันสมควร นายจ้างต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุกระยะ 7 วันด้วย

กรณีที่สอง ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป การที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เนื่องจากประสบภาวะขาดทุนจนต้องปิดกิจการ หักดัดสัมปทาน หรือถูกราชการสั่งปิด เป็นต้น ทำให้ลูกจ้างซึ่งพร้อมที่จะทำงานไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้าง ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง แม้จะไม่ใช้เกิดขึ้นเพราะความผิดของนายจ้างก็ตาม เช่น นายจ้างถูกราชการสั่งพักใช้ และเพิกถอนใบอนุญาตตั้งโรงงานแปรรูปไม้ด้วยเครื่องจักร เนื่องจากหั่นส่วนผู้จัดการทำผิดต่อพระราชบัญญัติป่าไม้ มีผลทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ และลูกจ้างทั้งหมดต้องออกจากงาน ถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเหล่านั้น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 48/2524)

การแสดงเจตนาเลิกจ้างอาจแสดงเจตนาด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือก็ได้ เนื่องจากไม่มีกฎหมายบังคับว่าการเลิกจ้างจะต้องเป็นหนังสือ การเลิกจ้างด้วยวาจาก็มีผลเป็นการเลิกจ้าง เช่น ผู้จัดการบริษัทนายจ้างพูดไล่ลูกจ้างออกจากงานแล้วยังไม่แจ้งความ



ที่สถานีตำรวจว่าลูกจ้างไม่ยอมออกไปจากห้องพักคนงาน ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้จัดการบริษัทนายจ้างพูดไล่ลูกจ้างออกจากงานนั้นมีผลเป็นการเลิกจ้างแล้ว โดยไม่ต้องมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3839/2524)

ประเด็นสำคัญต่อมาของการเลิกจ้าง คือ **นายจ้างต้องระบุเหตุผลของการเลิกจ้าง มิฉะนั้น ยกเหตุขึ้นปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน (มาตรา 64) ไม่ได้ ในมาตรา 119 วรรคท้ายกำหนดให้ การเลิกจ้างที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือแจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง หากมิได้ระบุหรือมิได้แจ้งเหตุผลการเลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นขึ้นต่อสู้ปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยในภายหลังไม่ได้ เจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้นายจ้างแสดงเหตุผลของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ เพื่อให้ลูกจ้างทราบว่าถูกเลิกจ้างด้วยเหตุใด จริงหรือไม่ และลูกจ้างจะฟ้องเรียกค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์อื่นอันเนื่องมาจากการเลิกจ้างได้หรือไม่ เพียงใด** ดังนั้น นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกจ้าง หากนายจ้างไม่ได้บอกเหตุผลในขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจาหรือไม่อ้างเหตุไว้ในหนังสือเลิกจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะกระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ตามข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะยกเหตุดังกล่าวขึ้นเป็นข้อต่อสู้ปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยในภายหลังไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3407/2552 การพิจารณาว่านายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่เพียงใด จะต้องพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และมาตรา 583 หรือตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 แล้วแต่กรณี ซึ่งกฎหมายดังกล่าวก็ได้บัญญัติไว้ว่าถ้านายจ้างไม่ได้แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุแห่งการเลิกจ้างขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้ ดังนั้น แม้นายจ้างไม่ได้ระบุเหตุเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้าง นายจ้างก็ย่อมยกเหตุในการเลิกสัญญาจ้างนี้ได้ภายหลัง เพื่อเป็นข้อต่อสู้ในส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ การที่ลูกจ้างใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวพ่วงกับ

อุปกรณ์ของนายจ้างในเวลาทำงานเพื่อทำการค้ากับบุคคลภายนอก นอกจากจะเป็นการแสวงหาประโยชน์อันมิชอบจากการใช้กระแสไฟฟ้า โทรศัพท์ และอุปกรณ์ของนายจ้างเพื่อประโยชน์ส่วนตัวแล้วยังเป็นการเบียดบังเวลาทำงานของนายจ้างอีกด้วย ย่อมทำให้นายจ้างเสียหาย เมื่อนายจ้างตักเตือน และสั่งห้ามในที่ประชุมแล้ว ลูกจ้างยังกระทำเช่นนั้นอีก จนต้องมีการตักเตือนถึง 5 ครั้ง ย่อมถือได้ว่าลูกจ้างละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญา และเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง และสุจริต นายจ้างชอบที่จะเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคท้าย และตามพฤติการณ์ของลูกจ้างดังกล่าว ยังส่งผลให้ยากแก่การบังคับบัญชาของนายจ้าง หากจ้างทำงานต่อไปก็มีแต่จะทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายมากขึ้น นายจ้างย่อมมีเหตุผลที่ไม่ไว้ใจให้ลูกจ้างทำงานต่อไป ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างมิได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญา หรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจึงจะยกเหตุดังกล่าวขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสาม นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

บทสรุปส่งท้าย กฎหมายมีวัตถุประสงค์ให้นายจ้างแสดงเหตุผลของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ เพื่อให้ลูกจ้างทราบว่าถูกเลิกจ้างด้วยเหตุใด จริงหรือไม่ และลูกจ้างจะฟ้องเรียกค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์อื่นอันเนื่องมาจากการเลิกจ้างได้หรือไม่ เพียงใด ดังนั้น นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกจ้าง หากนายจ้างไม่ได้บอกเหตุผลในขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจาหรือไม่ได้อ้างเหตุไว้ในหนังสือเลิกจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะกระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับของนายจ้างตามข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะยกเหตุดังกล่าวขึ้นเป็นข้อต่อสู้ปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยในภายหลังไม่ได้