

สละสิทธิ์อย่างไรจึงไม่เสียสิทธิ์



พรเทพ ทวีภักยอนัน

ผู้บริหารสำนักงานบริหารบุคคล
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ใชีวิตการทำงานของลูกจ้างสิ่งหนึ่งที่ต้องควรถือเอาไว้เป็นอย่างดี ว่าสิทธิของลูกจ้างที่ต้องออกจากงานด้วยเหตุเลิกจ้างไม่เป็นธรรมมีอะไรบ้าง เช่น ต้องโดนให้ออก เพราะบริษัทจำเป็นต้องลดลูกจ้างบางส่วนหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานให้กระชับยิ่งขึ้น เมื่อเกิดกรณีดังกล่าว สิ่งแรกที่ท่านจะได้รับ คือ เงินชดเชยตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน เช่น ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 300 วัน เงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นต้น แต่สิ่งหนึ่งที่เราอาจจะลืมนึกไป ได้แก่ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ พรบ.คุ้มครองแรงงาน ท่านจะสามารถมีสิทธิเรียกร้องได้มั๊ย

สำหรับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนี้ ได้มีกฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งปรากฏในมาตรา 49 ระบุว่า “การพิจารณาคดีในกรณี นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา”

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นการกระทำที่มีลักษณะไม่เป็นธรรมอยู่ในตัว พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณา

คดีแรงงาน พ.ศ.2522 จึงไม่ได้กำหนดไว้ว่า การกระทำในลักษณะอย่างไร จึงจะเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แต่ให้อำนาจอย่างกว้างๆ แก่ศาลแรงงานในการใช้ดุลพินิจวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างใดเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และกำหนดแนวทางในการพิจารณาว่าให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง เงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณาด้วย

ในการเลิกจ้างแต่ละกรณีของนายจ้างนั้น จะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้นต้องดูว่านายจ้างมีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ และสาเหตุนั้นเป็นเหตุที่สมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างหรือไม่ หากไม่สมควรเพียงพอแล้วยอมเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้นเมื่อนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างคนใด เมื่อได้จ่ายเงินชดเชยตามกฎหมาย และเงินบอกกล่าวล่วงหน้าให้แล้ว นายจ้างมักให้ลูกจ้างทำหนังสือสละสิทธิ์ที่จะเรียกร้องเงินใดๆ อีก เพื่อเป็นการป้องกันมิให้





มาฟ้องร้องในภายหลัง ซึ่งแนวปฏิบัติเช่นนี้เคยมีคำพิพากษาของศาลฎีกาตัดสินไว้ว่า การที่โจทก์ได้ลงชื่อรับทราบ และขอสละสิทธิข้อเรียกร้อง ซึ่งเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย จะต้องเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่ไม่เป็นการขัดต่อ พรบ.คุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกม.เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากเป็นการตกลงเรื่องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พรบ.จัดตั้งศาลแรงงานหรือค่าเสียหายตาม ปพพ. นายจ้าง และลูกจ้างย่อมระงับข้อพิพาทกันได้ ดังนั้นการที่โจทก์ทำบันทึกข้อตกลงไว้ในหนังสือเลิกจ้างในการสละสิทธิข้อเรียกร้อง ซึ่งเป็นเงินนอกเหนือจาก พรบ. คุ้มครองแรงงาน สัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าว จึงมีผลผูกพันโจทก์

เคยมีคดีแรงงานอยู่เรื่องหนึ่ง ข้อเท็จจริงมีอยู่ว่า นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง ต่อมานายจ้าง และลูกจ้างได้มาตกลงทำบันทึกข้อตกลงกันโดยเจรจากันเรื่องค่าชดเชย และค่าบอกกล่าวล่วงหน้า โดยลูกจ้างสมัครใจตกลงตามบันทึกโดยมีเงื่อนไขว่า ตามที่ ชสท. (จำเลย) ได้เลิกจ้างข้าพเจ้าตามคำสั่งที่ 46/2537 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2537 ข้าพเจ้าได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบ ชสท. ว่าด้วยการพนักงาน ชสท. พ.ศ.2535 และเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานเป็นเงิน 424,083 บาท ถูกต้องแล้ว และจะไม่ฟ้องร้องดำเนินคดีแต่ประการใดทั้งสิ้น แต่ต่อมาปรากฏว่าลูกจ้างได้ยื่นฟ้องนายจ้างเรียกเงินค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลฎีกาได้ตัดสินว่า ข้อความในเอกสารที่โจทก์ลงลายมือชื่อไว้แก่จำเลยดังกล่าวได้ระบุประเภทของเงินไว้เฉพาะเงินบำเหน็จ และค่าชดเชยเท่านั้น มิได้ระบุถึงค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และเงินโบนัสด้วยแต่อย่างใด โจทก์ยังมีอำนาจฟ้องเรียกค่าเสียหายในส่วนนี้ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 98/2540 โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2537

และจำเลยได้จ่ายค่าชดเชย และเงินบำเหน็จจำนวน 424,083 บาท แก่โจทก์ โจทก์ได้ทำหนังสือตามบันทึกเอกสารหมายเลข ๑.7 ให้แก่จำเลย ความว่า “ตามที่ ชสท. (จำเลย) ได้เลิกจ้างข้าพเจ้าตามคำสั่งที่ 46/2537 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2537 ข้าพเจ้าได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบ ชสท. ว่าด้วยการพนักงาน ชสท. พ.ศ.2535 และเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานเป็นเงิน 424,083 บาท ถูกต้องแล้ว และจะไม่ฟ้องร้องดำเนินคดีแต่ประการใดทั้งสิ้น “ข้อความในเอกสารที่โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ให้แก่จำเลยดังกล่าวได้ระบุประเภทของเงินไว้เฉพาะเงินบำเหน็จ และค่าชดเชยเท่านั้น มิได้ระบุถึงค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และเงินโบนัสด้วยแต่อย่างใด ข้อความตอนท้ายที่ว่า

จะไม่ฟ้องร้องดำเนินคดีแต่ประการใด ซึ่งจำเลยถือว่าเป็นการที่โจทก์สละสิทธิหรือปลดหนี้ให้แก่จำเลยนั้น ข้อความดังกล่าวหาได้ระบุไว้โดยแจ้งชัดว่าโจทก์ทั้งสองได้ปลดหนี้ในเงินอื่น ๆ รวมทั้งค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และเงินโบนัสด้วยไม่ บันทึกตามเอกสารหมายเลข ๑.7 ดังกล่าว โจทก์เพียงแต่รับรองว่าจะไม่ฟ้องร้องจำเลยเฉพาะที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จ และค่าชดเชยเท่านั้น กรณีนี้อาจถือได้ว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องในค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และเงินโบนัสด้วย โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องเรียกค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และเงินโบนัสจากจำเลยได้ ปัญหาที่ว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ หากเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจำเลยต้องชดเชยค่าเสียหายเพียงใด และโจทก์มีสิทธิได้รับเงินโบนัสหรือไม่จำนวนเท่าใดนั้นเป็นข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางยังมีได้วินิจฉัย ศาลฎีกาเห็นสมควรยื่นสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยในปัญหาดังกล่าวต่อไป

บทสรุปส่งท้าย การที่ลูกจ้างได้ทำหนังสือสละสิทธิที่จะไม่เรียกร้องเงินใดๆ จากนายจ้างอีกภายหลังที่ทราบว่านายจ้างได้เลิกสัญญาจ้างแล้ว ย่อมผูกพันตามเงื่อนไขนั้น เรียกว่าสัญญาประนีประนอมยอมความเกิดจากการสมัครใจของลูกจ้าง จึงไม่มีสิทธิที่จะมาเรียกร้องเงินอื่นใดที่เกิดจากสัญญาจ้างแรงงานนี้ได้อีก ดังนั้นเมื่อจะลงชื่อในหนังสือสละสิทธิต้องดูให้แน่นอนว่าหนังสือฉบับนั้นเขียนให้สละสิทธิในเรื่องใด หากมีคำว่าเงินอื่นใด ย่อมหมายถึงเงินทุกประเภทรวมถึงเงินค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วย ตามตัวอย่างในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ยกมานี้ไม่ได้ระบุว่าเป็นการสละสิทธิค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วย จึงมีอำนาจฟ้องสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนี้ได้