



ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ลบล้างสิทธิได้หรือไม่

พรเทพ ทวีภักย์จอน์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

การบริหารงานบุคคล วิธีการหนึ่งที่นายจ้างจะต้องนำมาใช้เสมอ หากมีกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องลดพนักงาน หรือกรณีที่เห็นว่าลูกจ้างประพฤติ หรือปฏิบัติผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างเห็นว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรง วิธีการที่ว่านั้นคือการเลิกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการปลดออก หรือไล่ออก

ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยๆ อยู่เสมอ คือ การเลิกจ้างนั้น เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมต่อพนักงาน หรือลูกจ้างแล้วหรือไม่ ปัญหานี้มีข้อพิพาทขึ้นสู่ศาลแรงงานอยู่เสมอ ศาลเท่านั้นที่ตัดสินว่าเป็นธรรม หรือไม่

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หมายถึง การเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุแห่งการเลิกจ้าง การเลิกจ้างที่มีสาเหตุแต่ไม่สมควร หรือถึงขนาดที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ หรือการเลิกจ้างที่มีสาเหตุในการเลิกจ้างอยู่นอกเหนือระเบียบ ข้อบังคับ หรือสัญญาจ้าง การเลิกจ้างโดยไม่มีพยานหลักฐานที่จะนำสืบข้อเท็จจริงให้สมกับข้ออ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิด การเลิกจ้างไปโดยลูกจ้างไม่มีความผิด หรือการเลิกจ้างโดยมีเจตนาจะกลั่นแกล้งลูกจ้างนั้น ความหมายข้างต้นนี้ได้บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติจัดตั้งคดีแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ความว่า

มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา



ปัญหาข้อกฎหมายแล้ว ศาลฎีกาจึงเห็นสมควรวินิจฉัยไปโดยไม่ต้องยื่นสำนวนให้ศาลแรงงานพิพากษาใหม่ ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานฟังมาเป็นยุติว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์และจำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 7 เดือน เป็นเงิน 560,000 บาท เงินช่วยเหลือจำนวน 300,000 บาทและเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 872,374 บาท ให้แก่โจทก์แล้วและโจทก์ได้ทำหนังสือรับเงินชดเชยค่าตอบแทนในการเลิกจ้างให้ไว้แก่จำเลยระบุไว้ โจทก์ขอสิทธิในการที่จะเรียกร้องเงินหรือทรัพย์สิน หรือข้อเรียกร้องอื่นใดตามกฎหมายต่อไปทั้งสิ้น เมื่อค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามที่โจทก์ฟ้องคดีนี้ มิใช่เป็นเงินค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมาย เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน โจทก์ย่อมมีสิทธิเรียกร้องเงินดังกล่าวได้การที่โจทก์ทำบันทึกสิทธิในการเรียกร้องเงินดังกล่าวย่อมมีผลผูกพันโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายดังกล่าวจากจำเลยอีก

บทสรุปส่งท้าย การที่ลูกจ้างจะฟ้องนายจ้างในกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 53 ลูกจ้างจะต้องอ้างว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุแต่เหตุนั้นยังไม่เพียงพอต่อการเลิกจ้าง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล หรือโดยมีความผิดแต่ไม่ร้ายแรงถึงขนาดจะเลิกจ้างได้ หรือเกิดจากการกลั่นแกล้ง หรือโดยผิดสัญญา หรือฝ่าฝืนต่อกฎหมาย การเลิกจ้างดังกล่าวลูกจ้างต้องเรียกร้องให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและให้รับเงินค่าจ้างในอัตราที่ได้รับในขณะเลิกจ้าง หรือให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายในจำนวนที่ลูกจ้างเห็นว่าตนได้รับความเสียหายจากการเลิกจ้างนั้นและกรณีสำคัญหากเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว หากนายจ้างให้ลงชื่อในหนังสือใดๆ ขอให้อ่านและทำความเข้าใจ หากไม่เข้าใจแล้ว ถ้ามานายจ้างลังเลสงสัยว่าความหมายเป็นอย่างไร หากไม่รอบคอบแล้วผลจะเป็นตามฎีกาที่กล่าวเป็นตัวอย่างข้างต้นนี้ได้



ปัญหาที่ต้องพิจารณามีว่า เมื่อเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว ศาลแรงงานมีอำนาจอย่างไรบ้างที่จะแก้ไขเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นและบทบัญญัติในมาตรานี้ได้ให้อำนาจแก่ศาลแรงงานไว้อย่างไร ปัญหาหากลูกจ้างต้องการให้ศาลแก้ไขเยียวยาลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง ต้องไปฟ้องนายจ้างในข้อหาเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและลูกจ้างจะต้องระบุในคำขอท้ายฟ้องว่าประสงค์จะให้สั่งอย่างไร ศาลจะสั่งได้ก็มีสองกรณี คือ **สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือสั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นเงินจำนวนเท่าใด** กรณีนี้ลูกจ้างจะต้องแสดงด้วยว่าตนเองได้รับความเสียหายอย่างไรบ้างและคำนวณเป็นเงินเท่าใด

มีคำถามว่าค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนี้ **ลูกจ้างสามารถที่จะไม่เรียกร้องได้หรือไม่** หากมีการละสิทธิภายหลังที่นายจ้างเลิกจ้างแล้ว โดยนายจ้างได้ทำเป็นบันทึกสิทธิในการเรียกร้อง หรือไปทำบันทึกสิทธิที่จะไม่เรียกร้องต่อหน้าพนักงานตรวจแรงงานฯ ต่อมาภายหลังเกิดเปลี่ยนใจนึกคดีไปฟ้องศาลเพื่อขอเงินในส่วนนี้จากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้หรือไม่ การละสิทธินั้นมีผลผูกพันหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือไม่

ประเด็นคำถามนี้ ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัย เป็นบรรทัดฐานไว้ว่า **ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นเงินตามกฎหมาย**

อย่างหนึ่ง แต่มีใช้เงินค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องเงินดังกล่าวนี้ได้

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4635/2541 ประเด็นต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่าหลังจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้วโจทก์ได้รับเงินต่างๆ จากจำเลยและโจทก์ทำบันทึกสิทธิในการที่จะเรียกร้องเงิน หรือทรัพย์สิน หรือข้อเรียกร้องอื่นใดตามกฎหมายต่อไปทั้งสิ้น โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจากจำเลย เมื่อเป็นข้อเท็จจริงให้การต่อสู้ไว้ในคำให้การแล้ว แม้ศาลแรงงานมิได้กำหนดไว้เป็นประเด็นโดยตรงว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องหรือไม่ หรือการที่โจทก์ทำบันทึกสิทธิในการเรียกร้องเงินหรือทรัพย์สิน หรือข้อเรียกร้องอื่นใดตามบันทึกดังกล่าวแล้ว โจทก์มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายตามฟ้องจากจำเลยอีกหรือไม่ก็ตาม แต่เมื่อศาลแรงงานได้กำหนดเป็นประเด็นข้อพิพาทว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ หากเลิกจ้างไม่เป็นธรรม สมควรที่จะให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือให้ใช้ค่าเสียหายเพียงใด ดังนั้น ประเด็นที่ว่าให้ใช้ค่าเสียหายเพียงใดจึงเป็นประเด็นซึ่งครอบคลุมถึงข้อต่อสู้ดังกล่าวของจำเลยไว้ด้วยแล้ว จำเลยอุทธรณ์เป็นข้อกฎหมายซึ่งศาลแรงงานมิได้นำมาวินิจฉัย แต่เมื่อข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานฟังมาพอแก่การวินิจฉัย