



พรเทพ ทวีภักย์อนันต์

ผู้บริหารสำนักบริหารการปกครองบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



# หนังสือเลิกจ้าง ต้องระบุเหตุแห่งการเลิกจ้าง

**ใ**กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้ เหตุในที่นี้คือเหตุที่ไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย ซึ่งเหตุผลของกฎหมายในข้อนี้ได้ปรากฏอยู่ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119 วรรคท้าย ที่บัญญัติว่า **“การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง หรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้”**

การบัญญัติไว้ก็ด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อให้ให้นายจ้างแสดงเหตุผลของการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบว่าถูกเลิกจ้างด้วยเหตุใด จริงหรือไม่ และลูกจ้างจะเรียกร้องค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่นอันเนื่องมาจากการเลิกจ้างได้หรือไม่เพียงใด ดังนั้นนายจ้างจะต้องแจ้งเหตุในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่บอกเลิกจ้าง **หากนายจ้างไม่ได้บอกเหตุผลในขณะที่บอกเลิกจ้างด้วยวาจา หรือไม่ได้อ้างเหตุไว้ในหนังสือเลิกจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะกระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับของนายจ้างตามข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายชดเชย นายจ้างจะยกเหตุดังกล่าวขึ้นเป็นข้อต่อสู้ปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยในภายหลังไม่ได้**

ประเด็นมีปัญหาว่า การระบุเหตุผลในหนังสือเลิกจ้างหรือในการแสดงเจตนาเลิกจ้างด้วยวาจา นายจ้างแจ้งแต่เพียงข้อหา เช่น ทุจริตต่อหน้าที่ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ประมาท เลินเล่ออย่างร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเกินกว่า 3 วันทำงาน โดยไม่มีเหตุอันสมควร กระทำผิดซ้ำคำเตือนฯ โดยไม่ระบุข้อเท็จจริงที่เป็นรายละเอียด

ได้หรือไม่ ประเด็นนี้มีข้อถกเถียงกันอยู่พอสมควร ฝ่ายหนึ่งเห็นว่านอกจากนายจ้างจะต้องระบุข้อหาหลักของการเลิกจ้างแล้ว ยังจะต้องระบุ



รายละเอียดเกี่ยวกับการทำผิดไว้ด้วย เช่น ไปกระทำผิดที่ไหน เมื่อใด กระทำผิดต่อใครอย่างไร ต้องมีข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับทราบว่าคุณจ้างนำการกระทำใดมาเลิกจ้างลูกจ้าง หากนายจ้างระบุเหตุการเลิกจ้างแต่เพียงว่า เพราะลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่โดยไม่มีข้อเท็จจริงที่เป็นรายละเอียด ลูกจ้างจะไม่อาจทราบได้ว่านายจ้างเอาการกระทำใดมาเลิกจ้าง การออกหนังสือเลิกจ้างเช่นนี้ก็ไม่ต่างอะไรกับการเลิกจ้างโดยไม่ระบุสาเหตุของการเลิกจ้าง

แต่อย่างไรก็ดีเคยมีคำพิพากษาฎีกาวินิจฉัยในทางที่ว่า นายจ้างสามารถระบุเหตุผลอันเป็นหลักแห่งการกระทำผิดของลูกจ้างก็ได้ คดีมีอยู่ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยออกคำสั่งเลิกจ้างเป็นหนังสือระบุสาเหตุของการเลิกจ้างว่าลูกจ้างได้กระทำทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง จึงให้นายจ้างได้รับความเสียหายและฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง โดยไม่ได้ระบุรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดจะถือว่าได้ระบุเหตุผลการเลิกจ้างโดยชอบแล้วหรือไม่

**คำพิพากษาฎีกาที่ 7365/2548** ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าวัตถุประสงค์ของมาตรา 17 วรรคสาม (ปัจจุบันมาตรา 119 วรรคท้าย) เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่เป็น

**ความจริงตามที่อ้าง** หากนายจ้างมีเหตุผลในการเลิกจ้างอย่างไรก็ต้องระบุเหตุแห่งการเลิกสัญญาจ้างไว้ให้ตรงกับความจริง มิใช่อ้างเหตุแห่งการเลิกสัญญาจ้างไว้อย่างหนึ่ง แต่เมื่อเกิดกรณีพิพาทกลับอ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างอย่างอื่นมาต่อผู้คดี ซึ่งทำให้กระบวนการพิจารณาคดีต้องล่าช้าไปด้วย สำหรับเหตุผลที่นายจ้างต้องระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างนั้น **นายจ้างอาจระบุเหตุผลอันเป็นหลักแห่งการกระทำผิดของลูกจ้างก็ได้ เช่น ลูกจ้างได้ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างข้อใดเป็นต้น นายจ้างไม่จำเป็นต้องระบุเหตุผลอันเป็นรายละเอียดข้อเท็จจริงการกระทำผิดทั้งหมดของลูกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างก็ได้** เพียงแต่ต้องระบุเหตุผลตามความเป็นจริงและเพียงพอที่ให้ลูกจ้างได้ทราบสาเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นก็เพียงพอแล้ว การที่นายจ้างระบุเหตุผลการเลิกจ้างว่า ลูกจ้างได้กระทำทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง จึงใจให้นายจ้างได้รับ

ความเสียหาย ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบคำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง แม้จะไม่มีรายละเอียดข้อเท็จจริงการกระทำผิดของลูกจ้างระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างก็ตามก็เพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างทราบสาเหตุแห่งการเลิกจ้างที่แท้จริงแล้ว

**บทสรุปสังคาย** การที่กฎหมายกำหนดให้ต้องระบุเหตุผลของการเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างก็เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลใด จริงหรือไม่ตามที่นายจ้างได้อ้างเหตุขึ้นและลูกจ้างได้พิจารณาว่าจะใช้สิทธิเรียกร้องในค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่นอันเนื่องมาจากการเลิกจ้างได้หรือไม่ เพียงใด ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องระบุเหตุอันไว้ในหนังสือเลิกจ้างไว้ด้วยทุกครั้ง หากไม่ระบุแล้วจะยกเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นมาปฏิเสธไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้

