



พรเทพ ทวีภักย์อนันต์
ผู้บริหารสำนักพิมพ์นครนุกคณ
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

การรับรองวุฒิการศึกษาอันเป็นเท็จ เป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่

ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง กรณีร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อนี้ **จะต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างประการหนึ่งและการฝ่าฝืนนั้นจะต้องเป็นกรณีที่ร้ายแรงด้วย** ซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551) มาตรา 119 **นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้**

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้อง ตักเตือน

กรณีที่จะถือว่าร้ายแรงหรือไม่ **จะต้องพิจารณาจากกรกระทำของลูกจ้างเป็นสำคัญ ไม่ได้ร้ายแรงตามที่ระเบียบข้อบังคับระบุไว้เสมอไป** ดังนั้น แม้ระเบียบข้อบังคับจะกำหนดว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อใดเป็นความผิดร้ายแรง ก็หาจะมีผลต่อการกระทำเช่นนั้นจะต้องเป็น ความผิดร้ายแรงทุกกรณีไปไม่ **แต่ถ้าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระบุว่ากรกระทำใดเป็นการทำผิดไม่ร้ายแรง แม้ว่าตามสภาพอาจถือว่าผิดร้ายแรง ต้องถือว่าทำผิดไม่ร้ายแรงตามที่นายจ้างกำหนด เพราะ กำหนดไว้เป็นคุณยิ่งกว่า**

กรณีมีปัญหาวว่า นายจ้างกำหนดเรื่องการแสดงวุฒิการศึกษาอันเป็นเท็จ ในขณะที่สมัครงานให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดกรณีร้ายแรง

ต่อเมื่อนายจ้างมาทราบว่าลูกจ้างคนนี้มีได้จบการศึกษาตามที่ได้ แสดงว่าจริง จะมาเลิกจ้างโดยอ้างว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ร้ายแรงได้หรือไม่

เรื่องดังกล่าวนี้ได้ขึ้นสู่ศาลฎีกาแล้ว ซึ่งศาลท่านได้ตัดสินว่าการที่ลูกจ้างได้รับรองประวัติข้อมูลการศึกษาและประวัติการทำงานอันเป็นเท็จ **แม้จะเป็นการผิด หรือฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับก็ตาม ก็ไม่ใช่เป็นการผิดร้ายแรง**

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 60752/2549 จำเลยทั้งสามติดต่อและตกลงรับโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยที่ 1 เพราะเห็นว่าโจทก์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สามารถทำหน้าที่ บริหารดูแลงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นสาระสำคัญของสัญญา



จ้างงานการเป็นเนติบัณฑิตมตรฐแคลิฟอร์เนีย ให้อำนาจสำคัญของสัญญาจ้างงานไม่เพียงแต่ทำให้โจทก์ผู้มีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษ มีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจในการดูแลและบริหารงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น การที่โจทก์ระบุในใบสมัครงานว่าเป็นเนติบัณฑิตมตรฐแคลิฟอร์เนียอันเป็นการเท็จ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยที่ 1 จึงไม่เป็นโมฆะยกเว้น

แม้ขณะที่โจทก์ยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับจำเลยที่ 1 เป็นเหตุที่เกิดขึ้นก่อนที่จำเลยที่ 1 จะรับโจทก์เข้าทำงาน **ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 ยังมิได้เป็นลูกจ้างนายจ้างกัน กฎและมาตรฐานความประพฤติของจำเลยที่ 1 ยังไม่มีผลบังคับโจทก์ จะถือว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างกรณีกรอกข้อความในใบสมัครอันเป็นเท็จไม่ได้ก็ตาม** แต่เมื่อโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยที่ 1 แล้ว การที่จำเลยที่ 1 ทำประวัติข้อมูลการศึกษาและประวัติการทำงานของโจทก์โดยระบุว่าโจทก์เป็นเนติบัณฑิตมตรฐแคลิฟอร์เนียตามที่โจทก์ระบุไว้ในใบสมัครอันเป็นเท็จ ซึ่งโจทก์ตรวจแล้วรับรองว่าถูกต้องนั้น ย่อมเป็นการกระทำผิดข้อบังคับและมาตรฐานความประพฤติของพนักงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

การที่โจทก์รับรองประวัติข้อมูลการศึกษาและประวัติการทำงานทำงานของโจทก์ว่าเป็นเนติบัณฑิตมตรฐแคลิฟอร์เนียอันเป็นเท็จ **แม้จะเป็นการผิดหรือฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ก็ตาม ก็มิใช่เป็นการฉ้อโกง** โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ 1 ติดต่อกันเกินกว่าหกปีแต่ไม่ครบสิบปี โจทก์จึงชอบที่จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวันตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 (4) และเมื่อจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโดยโจทก์มิได้มีความผิดตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์ตามฟ้อง

โจทก์ได้แจ้งคุณสมบัติด้านวิชาชีพอันเป็นเท็จต่อจำเลยที่ 1 ในใบสมัครงานและในการทำงานโจทก์ให้ข้อมูลหรือรับรองข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านวิชาชีพของโจทก์เป็นเท็จ การกระทำของโจทก์ทำให้จำเลยที่ 1 ได้รับความเสียหาย ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ **จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์จึงมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากจำเลยที่ 1 และถือได้ว่าโจทก์กระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต** จำเลยที่ 1 ชอบที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้โดยมีพิพาทต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ตามใบสมัครงานเอกสารหมายเลข 3 ตอนท้ายมีข้อความสรุปไว้ว่า “นอกจากนี้ข้าพเจ้ายินยอมที่จะไม่ทำงานเพื่อหรือทำประโยชน์ให้กับสำนักงานกฎหมายอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นเวลา 2 ปี ในกรณีที่ข้าพเจ้าได้ออกจากการทำงานที่ ดิลลิโก้ แอนด์ กิบบินส์ ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม (ประโยคข้างต้นดังกล่าวมิให้นำมาใช้กับนายซึ่งทำงานให้กับบริษัท) โดยข้อความในวงเล็บของต้นฉบับที่เป็นภาษาอังกฤษระบุว่า “(The preceding sentence does not apply to

WRONG!

lawyers engaged with the firm.)” คำในวงเล็บคำว่า “lawyers” หมายความว่าทนายความผู้ทำหน้าที่ที่ความหรือให้คำปรึกษาเป็นการเฉพาะรายเท่านั้น โจทก์เข้าทำงานตำแหน่งหัวหน้างานทรัพย์สินทางปัญญาและตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ดำเนินการฝ่ายงานทรัพย์สินทางปัญญา อันเป็นตำแหน่งที่สามารถล่วงรู้ความลับในทางการค้าและข้อมูลการค้าของจำเลยที่ 1 ได้ ข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีในกิจการประกอบธุรกิจโดยชอบไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่เป็นโมฆะ ดังนั้น ข้อความท้ายเอกสารหมายเลข 3 จึงมีผลผูกพันไม่ให้โจทก์ทำงานเพื่อ หรือทำงานให้แก่สำนักงานกฎหมายอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง คือนับแต่วันที่เลิกจ้าง เมื่อโจทก์ถูกจำเลยที่ 1 เลิกจ้างแล้วโจทก์ไปทำงานกับบริษัทเบเคอร์ แอนด์ แมคเคนซี จำกัด อันเป็นสำนักงานกฎหมายในกรุงเทพมหานคร จึงเป็นการผิดสัญญาข้อดังกล่าว แต่เนื่องจากระยะเวลาดังกล่าวได้ล่วงเลยมาเป็นเวลานาน หากให้มีผลนับแต่วันที่อ่านคำพิพากษาศาลฎีกาจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม จึงสมควรกำหนดให้เป็นค่าเสียหายโดยให้ศาลแรงงานกลางพิจารณา ค่าเสียหายที่โจทก์ต้องชดใช้ให้แก่จำเลยที่ 1 ต่อไป

บทสรุปส่งท้าย คำพิพากษาเรื่องนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่าแม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดไว้ว่าการฝ่าฝืน ในกรณีใดกรณีหนึ่งเป็นเรื่องที่ร้ายแรงนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก็ตาม การกำหนดไว้เช่นนั้นใช้ว่าจะเป็นการฉ้อโกงทุกกรณีเสมอไป การที่จะร้ายแรงหรือไม่ศาลท่านมองถึงสภาพการกระทำผิดเป็นสำคัญ ในฎีกาเรื่องนี้ศาลท่านได้ชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่ควรศึกษาว่า ในขณะที่เขียนใบสมัครนั้นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังมิได้เกิดขึ้น กฎและระเบียบต่างๆ ยังนำมาใช้ไม่ได้ ซึ่งศาลท่านได้วินิจฉัยไว้ว่า ในขณะที่โจทก์ยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับจำเลยที่ 1 เป็นเหตุที่เกิดขึ้นก่อนที่จำเลยที่ 1 จะรับโจทก์เข้าทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 ยังมิได้เป็นลูกจ้างนายจ้างกัน กฎและมาตรฐานความประพฤติของจำเลยที่ 1 ยังไม่มีผลบังคับโจทก์ จะถือว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างกรณีกรอกข้อความในใบสมัครอันเป็นเท็จไม่ได้ ประเด็นนี้ผู้เขียนเห็นว่าน่าศึกษาเป็นอย่างมาก 