

สาระสิทธิที่จะไม่เรียกร้องค่าเสียหาย มีผลบังคับได้หรือไม่



พรเทพ ทวีภักย์จน์

ผู้บริหารสำนักบริหารนุรักษ์บุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ใปัจจุบันได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก แม้นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชยถูกต้องตามกฎหมายแล้วก็ตาม แต่ลูกจ้างก็ยังคงนำคดีมาฟ้องนายจ้างในข้อหาเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 บทบัญญัติในมาตราดังกล่าวนี้ให้สิทธิลูกจ้างฟ้องนายจ้างได้ หากเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อตนเอง โดยขอให้ศาลแรงงานพิจารณาว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ ดังที่ได้บัญญัติไว้ความว่า "การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับประกอบการพิจารณา"

บทบัญญัตินี้เป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมดเป็นการคุ้มครองที่นอกเหนือจากการคุ้มครองที่บัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยปกติแล้วอำนาจการเลิกจ้างเป็นของนายจ้าง มาตรานี้จึงเป็นบทตัด หรือลดอำนาจในการบริหารงานบุคคลของนายจ้าง ดังนั้นหากจะใช้บทบัญญัติมาตรา 49 นี้แก่คดีใด จะต้องมีการฟ้องลูกจ้างฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด เพื่อที่จะขอรับค่าชดเชย หรือฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เข้ามาก่อน ศาลจึงจะใช้อำนาจตามมาตรานี้ได้

การฟ้องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้น ลูกจ้างอาจมีค่าชดเชยที่ฟ้อง

ต่อศาลได้ 2 ประการ คือ **ประการแรก**ขอให้ศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ค่าฟ้องบางรายจะขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานเดิม ซึ่งหากขอเช่นนั้นศาลไม่อาจบังคับได้ เนื่องจากตัวบทกฎหมายมิได้กำหนดไว้และตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมนั้นนายจ้างอาจแต่งตั้งคนอื่นเข้าทำงานแทนแล้ว **ประการที่สอง**ขอให้ศาลสั่งให้นายจ้าง ชดใช้ค่าเสียหายแทนตามจำนวนที่ลูกจ้างเรียกร้อง ซึ่งลูกจ้างต้องกำหนดจำนวนค่าเสียหายที่ตนเองประสงค์ไปในคำฟ้องด้วย จำนวนค่าเสียหายนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจนแน่นอน ดังเช่นจำนวนของเงินค่าชดเชย หรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อกฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนไว้ ลูกจ้างก็ต้องคำนวณค่าเสียหายว่าตนเองได้รับความเสียหายเพียงใด โดยหลักทั่วไปเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างความเสียหายที่ปรากฏชัดเจน และสามารถมองเห็นได้เป็นรูปธรรมก็คือการขาดรายได้อันเป็นค่าจ้างที่ได้รับในแต่ละเดือนส่วนจะขาดรายได้ค่าจ้างไปเป็นระยะเวลานานเท่าใดจนกว่าลูกจ้างจะสามารถหางานใหม่ทำได้ค่าจ้างเท่าเดิม



หรือมากกว่าเดิมนั้นเป็นเรื่องที่ลูกจ้างจะต้องคาดและคำนวณเอาเอง ส่วนเมื่อขอไปแล้วศาลจะกำหนดให้เพียงใดนั้นเป็นเรื่องที่ศาลแรงงานจะใช้ดุลพินิจพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

นายจ้างที่รู้กฎหมายแรงงานดีจึงไม่เลิกจ้าง แต่เรียกลูกจ้างที่ตนเองประสงค์จะให้ออกจากงานมาเจรจาต่อรองกันแล้วขอให้ลูกจ้างยื่นใบลาออก โดยนายจ้างตกลงสัญญาว่าจะจ่ายเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้ถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมาย หรืออาจมีเงินตอบแทนพิเศษสมทบด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ในแง่ที่ว่าลูกจ้างไม่มีประวัติว่าถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่ถูกฟ้องข้อหาเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หากลูกจ้างได้ทำหนังสือสละสิทธิที่จะไม่รับเงินจำนวนดังกล่าว โดยได้ทำหนังสือไว้ในขณะที่นายจ้างเลิกจ้าง ต่อมาไปฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าเสียหาย ในส่วนนี้จะได้หรือไม่ ข้อตกลงดังกล่าวขัดต่อกฎหมายและมีผลผูกพันลูกจ้างหรือไม่ ประเด็นดังกล่าวนี้ได้มีคำพิพากษาของศาลฎีกาเคยตัดสินไว้ว่า **ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นเงินตามกฎหมายอย่างหนึ่ง แต่มิใช่เงินค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ลูกจ้างยอมสละเงินดังกล่าวได้ การที่ได้ทำบันทึกสละสิทธิยอมมีผลผูกพันลูกจ้างแล้ว**

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4635/2541 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีประเด็นต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยข้อแรกว่า หลังจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้วโจทก์ได้รับเงินต่างๆ จากจำเลยและโจทก์ทำบันทึกสละสิทธิในการที่จะเรียกร้องเงิน หรือทรัพย์สิน หรือข้อเรียกร้องอื่นใดตามกฎหมายต่อไปทั้งสิ้นตามเอกสารหมายเลข 4 โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจากจำเลย การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยค่าเสียหายแก่โจทก์จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่า ประเด็นข้อนี้ จำเลยให้การต่อสู้ไว้ในคำให้การ แม้ศาลแรงงานกลางมิได้กำหนดไว้เป็นประเด็นโดยตรงว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องหรือไม่ หรือการที่โจทก์ทำบันทึกสละสิทธิในการเรียกร้องเงิน หรือทรัพย์สิน หรือข้อเรียกร้องอื่นใดตามบันทึกดังกล่าวแล้วโจทก์มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายตามฟ้องจากจำเลยอีกหรือไม่ แต่ศาลแรงงานกลางก็กำหนดเป็นประเด็นข้อพิพาทว่าข้อ 1 จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ ข้อ 2 หากเลิกจ้างไม่เป็นธรรม สมควรที่จะให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือให้ใช้ค่าเสียหายเพียงใด เห็นว่า ตามประเด็นข้อ 2 ที่ว่าให้ใช้ค่าเสียหายเพียงใด เป็นประเด็นซึ่งครอบคลุมถึงข้อต่อสู้ดังกล่าวของจำเลยไว้ด้วยแล้ว ประเด็นข้อนี้เป็นข้อกฎหมายซึ่งศาลแรงงานกลางมิได้นำมาวินิจฉัย แต่ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางฟังมาพอแก่การวินิจฉัยแล้ว ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยไปโดยไม่จำเป็นต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาใหม่ ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติว่า จำเลยจ่ายค่าชดเชยและเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง 7 เดือน เป็นเงิน 560,000 บาท เงินช่วยเหลือจำนวน 300,000 บาท และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



จำนวน 872,374 บาทให้แก่โจทก์แล้ว เห็นว่าหนังสือรับเงินชดเชยค่าตอบแทนในการเลิกจ้างข้อ 3 ระบุว่า โจทก์ขอสละสิทธิในการที่จะเรียกร้องเงิน หรือทรัพย์สิน หรือข้อเรียกร้องอื่นใดตามกฎหมายต่อไป ทั้งสิ้นเห็นได้ว่าหลังจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้วโจทก์ตกลงรับเงินดังกล่าวจากจำเลยและโจทก์สละสิทธิที่จะเรียกร้องเงินอื่นใดตามกฎหมายจากจำเลยอีกต่อไป **ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามที่โจทก์ฟ้องคดีนี้ก็เป็นเงินตามกฎหมายอย่างหนึ่งแต่มิใช่เป็นเงินค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน โจทก์ยอมสละเงินดังกล่าวได้การที่โจทก์ทำบันทึกสละสิทธิในการเรียกร้องเงินดังกล่าวยอมมีผลผูกพันโจทก์ ดังนั้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายตามฟ้องจากจำเลยอีก** พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์นอกจากที่แก้คงให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

บทสรุปส่งท้าย การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม กฎหมายได้ให้อำนาจศาลแรงงานในการสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหาย ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าศาลแรงงานมีดุลพินิจอย่างกว้างขวางมากในการพิจารณาว่า การเลิกจ้างลูกจ้างเป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่ ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่ละคดีว่าพฤติการณ์ในการเลิกจ้างเป็นอย่างไร ซึ่งในทางปฏิบัติจึงมักเกิดปัญหาได้แย้ง หรือพิพาทกันอยู่เสมอ โดยทางนายจ้างอ้างว่า การเลิกจ้างเป็นธรรมแล้ว ไม่ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอีก ส่วนลูกจ้างก็จะอ้างว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหายให้อีกส่วนหนึ่งนอกเหนือจากค่าชดเชยที่พึงได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว การทำความเข้าใจในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจึงต้องศึกษารายละเอียดและคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่ผ่านๆ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ 