



พรเทพ ทวีภักย์อนันต์

ผู้บริการสำนักทนายชนบท

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง ที่ไม่เป็นธรรม

คดี แรงงานของไทยอันเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นคดีที่กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานกำหนดให้เป็นอำนาจของศาลแรงงาน ในการวินิจฉัยคดีดังกล่าวไว้โดยเฉพาะ **ซึ่งแต่เดิมมีแนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้าง โดยถือว่าเป็นสิทธิเด็ดขาดของนายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดก็ได้ตามความพอใจของนายจ้าง โดยไม่ต้องให้เหตุผลในการเลิกจ้างและไม่ต้องรับผิดชอบใดๆ** แต่แนวความคิดดังกล่าวได้ถูกเปลี่ยนแปลงไปในช่วงต่อมา เนื่องจากการใช้สิทธิเด็ดขาดของนายจ้างในการเลิกจ้างดังกล่าวทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนและไม่เป็นธรรมอย่างมาก เพราะลูกจ้างต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในขณะที่ต้องตกงาน หรือว่างงานจากการถูกเลิกจ้างและส่งผลสืบเนื่องก่อให้เกิดปัญหา

ในสังคมจากการก่ออาชญากรรมต่างๆ ด้วยความจำเป็นของลูกจ้างที่ไม่มีเงินในการดำรงชีพ **จึงเกิดแนวความคิดใหม่ให้เห็นว่า การใช้สิทธิเด็ดขาดในการเลิกจ้างของนายจ้างเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง นายจ้างต้องใช้สิทธิโดยสุจริตตามหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป คือ การใช้สิทธิแห่งตนบุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต** ฉะนั้นการเลิกจ้างจะต้องมีเหตุผลอันสมควรจึงจะทำให้การเลิกจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งศาลก็ต้องมีอำนาจควบคุมการเลิกจ้างของนายจ้าง เพื่อมิให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน หรือเสียหายจากการถูกเลิกจ้างในลักษณะที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ลักษณะของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในกฎหมายแรงงานมิได้มีบทบัญญัติที่กำหนดลักษณะของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่จากแนวคำพิพากษาของศาลแรงงานและศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานที่วินิจฉัยเกี่ยวกับคดีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อาจแบ่งลักษณะของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมออกได้เป็น 5 ลักษณะดังนี้

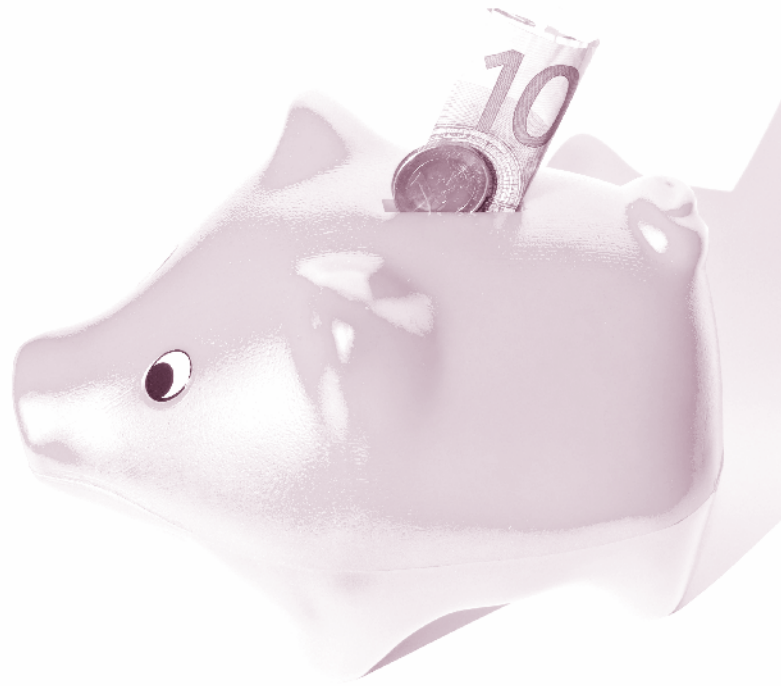
1. การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุ หรือไม่ปฏิบัติตามวิธีการของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
2. การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
3. การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
4. การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักสุจริต ซึ่งอาจเป็นการเลิกจ้างโดยกลั่นแกล้ง หรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง หรือโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
5. การเลิกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบ ข้อบังคับของนายจ้าง หรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือโดยลงโทษเกินระดับหรือข้ามสถานของโทษที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของนายจ้าง หรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เมื่อศาลแรงงานเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม **ศาลก็มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง** ถ้าพิจารณาเห็นว่านายจ้างกับลูกจ้างไม่สามารถกลับไปทำงานร่วมกันต่อไปได้ ก็ให้จ่ายค่าเสียหายแทนการรับกลับเข้าทำงาน ทั้งนี้ ศาลต้องกำหนดจำนวนค่าเสียหายโดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา กรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปนั้น **ลูกจ้างต้องได้สิทธิในการนับอายุงาน หรือระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องกันด้วยมิใช่เริ่มนับอายุงานใหม่** แม้ศาลแรงงานจะไม่ได้กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องไว้ในคำพิพากษาก็ตาม เนื่องจากตามผลของรูปคดีย่อมแสดงว่าเป็นการสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในฐานะเดิมก่อนมีการเลิกจ้าง นอกจากนั้นถ้าพิจารณาตามหลักของสัญญาจ้าง



แรงงานแล้ว เมื่อต้องนับอายุงานต่อเนื่องและเมื่อไม่มีความสิ้นสุดของสัญญา ก็ทำให้นายจ้างยังต้องมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างอันเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จนถึงวันที่นายจ้างต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม ซึ่งเป็นหน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน และนายจ้างอาจต้องจ่ายเป็นค่าเสียหายระหว่างที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยเป็นค่าเสียหายจากการที่นายจ้างผิดสัญญาที่ได้เลิกจ้างลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3974/2545 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือชดใช้ค่าเสียหายตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น จะพิพากษาให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายในระหว่างถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานไม่ได้ โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างในระหว่างถูกเลิกจ้างจนกว่าจำเลยจะรับโจทก์กลับเข้าทำงาน ซึ่งเป็นกรณีที่โจทก์ตั้งประเด็นข้อพิพาทมาว่า จำเลยเป็นนายจ้างได้ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามคำฟ้องและคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ เป็นการขอให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างแรงงาน ซึ่งตาม



กฎหมายโจทก์ย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายในกรณีดังกล่าว โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายส่วนนี้จากจำเลยได้ แม้โจทก์จะเรียกร้องมาเป็นค่าจ้าง แต่ข้อเท็จจริงตามทางพิจารณาฟังได้ว่าโจทก์เรียกค่าเสียหาย ศาลก็มีอำนาจพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายได้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ โจทก์สามารถทำงานให้นายจ้างตลอดมา แต่จำเลยกระทำความผิดสัญญาจ้างแรงงาน โดยได้เลิกจ้างโจทก์อย่างไม่เป็นธรรมเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายที่ไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากจำเลยแม้โจทก์ไม่ได้ทำงานให้จำเลยก็ตาม

บทสรุปส่งท้าย โดยทั่วไปการที่ศาลแรงงานจะมีคำพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้ชดใช้ค่าเสียหาย จะขึ้นอยู่กับคำขอท้ายฟ้องของลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ดีแม้ลูกจ้างซึ่งเป็นโจทก์มิได้ขอมาในฟ้องให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน คงขอค่าเสียหายแต่เพียงอย่างเดียว ถ้าศาลแรงงานเห็นว่านายจ้างกับลูกจ้างยังสามารถทำงานร่วมกันได้ ศาลมีอำนาจพิพากษา หรือมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแทนได้ในทำนองกลับกันแม้ลูกจ้างมิได้มีคำขอให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างชดใช้ค่าเสียหาย คงขอให้รับกลับเข้าทำงานแต่เพียงอย่างเดียว ถ้าศาลแรงงานเห็นว่านายจ้างและลูกจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ หรือโดยสภาพไม่อาจรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ศาลแรงงานก็มีอำนาจพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายให้แทนได้เช่นกัน