

สิทธิการนับอายุงานต่อเนื่อง เมื่อศาลสั่งรับกลับเข้าทำงาน



พรเทพ ทวีภาคย์

ผู้บริหารสำนักพิมพ์สารานุกรม
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



คดี แรงงานของไทยอันเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นคดีที่กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน กำหนดให้เป็นอำนาจของศาลแรงงานในการวินิจฉัยคดีดังกล่าวไว้โดยเฉพาะ ซึ่งแต่เดิมมีแนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้าง โดยถือว่าเป็นสิทธิเด็ดขาดของนายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดก็ได้ตามความพอใจของนายจ้าง โดยไม่ต้องให้เหตุผลในการเลิกจ้าง และไม่ต้องรับผิดชอบใดๆ แต่แนวความคิดดังกล่าวได้ถูกเปลี่ยนแปลงไปในช่วงต่อมา เนื่องจากการใช้สิทธิเด็ดขาดของนายจ้างในการเลิกจ้างดังกล่าวทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน และไม่เป็นธรรมอย่างมาก เพราะลูกจ้างต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในขณะที่ต้องตกงานหรือว่างงานจากการถูกเลิกจ้าง และส่งผลสืบเนื่องก่อให้เกิดปัญหาในสังคมจากการก่ออาชญากรรมต่างๆ ด้วยความจำเป็นของลูกจ้าง การกระทำของนายจ้างเป็นสิ่งไม่ถูกต้อง และไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง นายจ้างต้องใช้สิทธิโดยสุจริต ตามหลักกฎหมายแพ่งทั่วไปที่บัญญัติไว้ในมาตรา 5 ความว่า **ในการใช้สิทธิแห่งตน ในการชำระหนี้บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต** ดังนั้น การเลิกจ้างจะต้องมีเหตุผลอันสมควรจึงจะทำให้การเลิกจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งศาลก็จะต้องมีอำนาจควบคุมการเลิกจ้างของนายจ้าง เพื่อมิให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจากการถูกเลิกจ้างจากการเลิกจ้าง ในลักษณะที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำว่า “การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม” ไม่มีกฎหมายใดเขียนค่านิยามไว้ มีเพียงบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ระบุว่า **“การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา”**

บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้ระบุไว้ว่าอย่างไรเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แต่ให้อำนาจศาลแรงงานในการสั่งนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหาย ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า



ศาลแรงงานมีดุลพินิจอย่างกว้างขวางมากในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่ ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่ละคดีว่าพฤติการณ์ในการเลิกจ้างเป็นอย่างไร ซึ่งในทางปฏิบัติจึงมักเกิดปัญหาโต้แย้งหรือพิพาทกันอยู่เสมอ โดยนายจ้างอ้างว่า การเลิกจ้างเป็นธรรมแล้ว จึงไม่ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอีก ส่วนลูกจ้างก็จะอ้างว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหายให้อีกส่วนหนึ่งนอกเหนือจากค่าชดเชยที่พึงได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว ผู้ที่ตัดสินในเรื่องนี้คือศาลแรงงานนั่นเอง การทำความเข้าใจในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจึงต้องศึกษารายละเอียดและคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่ผ่านๆ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าหากคดีพิพาทกันถึงศาลแล้วผลคดีจะต้องออกมาเหมือนเดิม เนื่องจากกระบวนการพิจารณาในศาลอาจทำให้ข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวนแตกต่างกันออกไปได้

เมื่อศาลแรงงานเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลก็มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง กรณีนี้ลูกจ้างต้องได้รับสิทธิในการนับอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องด้วยมิใช่เริ่มนับอายุงานใหม่ แม้ศาลแรงงานจะไม่ได้กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องไว้ในคำพิพากษาก็ตาม เนื่องจากตามผลของรูปคดีย่อมแสดงว่าเป็นการสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในฐานะเดิมก่อนมีการจ้าง ดังที่ศาลฎีกาเคยตัดสินพิพากษาหลักเอาไว้แล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2578/2537 สำหรับเรื่องการนับอายุงานต่อเนื่องดังกล่าวมาแล้วว่าบทบัญญัติในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเพื่อมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยให้อำนาจศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้างได้ แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะมีได้ระบุให้ศาลแรงงานมีอำนาจให้นับอายุงานต่อเนื่องได้ แต่ก็มีได้บัญญัติห้ามไว้ อายุงานเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้อายุงานได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางประการ เป็นต้นว่าสิทธิในการได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 การไม่นับอายุงานต่อเนื่องเป็นการทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะพึงมีพึงได้อันเนื่องมาจากอายุงาน เป็นการไม่คุ้มครองลูกจ้าง ไม่ต้องด้วยเจตนารมณ์ของมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 การให้นับอายุงานต่อเนื่องเป็นเพียงการรักษาสิทธิของลูกจ้างที่มีอยู่แล้วไม่ให้เสียไปเพราะการ



เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจให้นับอายุงานต่อเนื่องได้ แต่จะให้นับระยะเวลาตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่จำเลยรับใจทกกลับเข้าทำงานรวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ เพราะระหว่างนั้นใจทกไม่ได้ทำงานให้จำเลย คงนับอายุงานใหม่ต่อกับอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างได้เท่านั้น พิพากษาแก้เป็นว่าให้นับอายุงานใหม่ของใจทกติดต่อกับอายุงานที่คำนวณถึงวันที่ 6 ธันวาคม 2542 ซึ่งเป็นวันก่อนวันเลิกจ้างเป็นต้นไป กับให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางในประเด็นที่ให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยที่ กบ. 02-1-01/989 ลงวันที่ 26 กันยายน 2543 และที่ให้อายุงานจ่ายค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่จำเลยรับใจทกกลับเข้าทำงาน และให้ศาลแรงงานกลางใช้ดุลพินิจกำหนดจำนวนค่าเสียหายในช่วงระยะเวลาดังกล่าวแล้วพิพากษาใหม่เฉพาะประเด็นข้อนี้ นอกจากนี้ที่แก้คงให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง.ข

บทสรุปสังท้าย การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นการกระทำที่มีลักษณะไม่เป็นธรรมอยู่ในตัว พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 จึงไม่ได้กำหนดไว้ว่า การกระทำในลักษณะอย่างไร จึงจะเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แต่ให้อำนาจอย่างกว้างๆ แก่ศาลแรงงานในการใช้ดุลพินิจวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างใดเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และกำหนดแนวทางในการพิจารณาว่า ให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง เงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณาด้วย