

เลิกจ้าง

ไม่เป็นธรรม

อรรถพร ทวีกาญจน์*



>>> กรณีข้อพิพาทในคดีแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่ต้องเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน จะเห็นว่ามีประเด็นปัญหาในเรื่องของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมรวมเข้ามาอยู่ด้วยเป็นประเด็นปัญหาหนึ่ง ซึ่งศาลจะต้องพิจารณาควบคู่กันไปหากลูกจ้างได้มีคำขอเข้ามาในคำฟ้อง

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หมายถึง การเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุแห่งการเลิกจ้าง การเลิกจ้างที่มีสาเหตุแต่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ การเลิกจ้างที่สาเหตุในการเลิกจ้างอยู่นอกเหนือระเบียบ ข้อบังคับหรือสัญญาจ้าง การเลิกจ้างโดยไม่มีพยานหลักฐานที่จะนำสืบข้อเท็จจริงให้สมกับข้ออ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิด การเลิกจ้างไปโดยลูกจ้างไม่มีความผิดหรือการเลิกจ้างโดยมีเจตนาจะกลั่นแกล้งลูกจ้างนั้น

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

ปัญหาที่จะต้องพิจารณามีว่า เมื่อเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแล้ว ศาลแรงงานมีอำนาจอย่างไรบ้างที่จะแก้ไขเยียวยาความเสียหาย

ที่เกิดขึ้นและบทบัญญัติในมาตรานี้ได้ให้อำนาจแก่ศาลแรงงานไว้ได้อย่างไร

บทบัญญัติให้อำนาจศาลแรงงานไว้ 2 ประการคือ

ประการแรก ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง โดยปกติแล้วศาลแรงงานจะใช้อำนาจนี้ต่อเมื่อได้มีคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ผู้เป็นลูกจ้างขอให้ศาลสั่งให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานด้วย ซึ่งถ้าไม่มีคำขอเช่นนี้ศาลจะไม่สั่งให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานแต่อย่างใด แต่จะสั่งให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายให้โจทก์แทน อย่างไรก็ตามแม้โจทก์จะมีคำขอท้ายฟ้องให้ศาลมีคำสั่งให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานศาลก็อาจไม่พิพากษาหรือสั่งให้ตามคำขอของโจทก์ ศาลอาจสั่งให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายแทนก็ได้ ฉะนั้นคำขอท้ายฟ้องของโจทก์จึงไม่เป็นการบังคับให้ศาลต้องพิพากษาให้ตามความประสงค์ของโจทก์เสมอไป

ประการที่สอง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้ลูกจ้างแทน กรณีเช่นนี้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจะต้องมีคำขอท้ายฟ้องไว้ ไม่ว่าจะ เป็นคำขอที่ขอให้ศาลพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และขอให้ชดเชยค่าเสียหายไปพร้อมกันด้วย หรือจะขอให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายแต่เพียงประการเดียว เมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างในคดีนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างก็จะดูคำขอท้ายฟ้องของลูกจ้างว่าขอให้ศาลพิพากษาสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้าง

* ผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย บริษัท ซี.พี. ฟลาซ่า จำกัด



กลับเข้าทำงานไปแล้วจะมีปัญหาใดต่อเนื่องหรือไม่ ในตัวบทกฎหมายกล่าวไว้ว่าถ้าศาลแรงงานเห็นว่านายจ้างกับลูกจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ก็หมายความว่าถ้าพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับไปทำงานตามเดิมแล้ว การทำงานอาจจะไม่สะดวกหรืออาจจะมีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทตามมา กรณีเช่นนี้ศาลจะใช้ดุลยพินิจไม่สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับไปทำงานแต่จะกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน ซึ่งกฎหมายได้บัญญัติถึงหลักการที่จะกำหนดค่าเสียหายไว้แล้วว่าต้องคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนที่ลูกจ้างได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุของการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับไปแล้วประกอบการพิจารณาไปด้วย

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5025/2548 บทบัญญัติมาตรา 52 แห่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ ที่ห้ามศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เป็นบทบัญญัติที่ใช้ในคดีแรงงานกรณีทั่วไป ทั้งบทบัญญัติในมาตรานี้ ยังมีข้อยกเว้นไว้ด้วยว่าในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้ ซึ่งเป็นการให้อำนาจศาลแรงงานพิพากษาได้เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ แต่บทบัญญัติในมาตรา 49 นั้นเป็นกรณีที่ให้อำนาจศาลแรงงานเป็นกรณีพิเศษเฉพาะคดีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยหากศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานก็ได้ แต่หากศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานจะ

กำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทนก็ได้ โดยให้ศาลแรงงานพิพากษาไปตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏจากทางพิจารณาว่าลูกจ้างกับนายจ้างจะทำงานร่วมกันต่อไปได้หรือไม่ ซึ่งบทบัญญัติในมาตรานี้เห็นได้ว่าศาลแรงงานไม่จำเป็นต้องมีคำสั่งตามคำขอของโจทก์ เพราะหากโจทก์มีคำขอศาลแรงงานก็ย่อมมีอำนาจพิพากษาให้ตามคำขอของโจทก์อยู่แล้ว หากจำต้องบัญญัติให้อำนาจศาลแรงงานเป็นพิเศษอีกหรือไม่ มาตรานี้จึงมีความหมายว่าในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง แม้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจะมีคำขอให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างรับโจทก์กลับเข้าทำงาน คงขอค่าเสียหายจากการเลิกจ้างมาเพียงอย่างเดียว ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าโจทก์กับจำเลยยังสามารถทำงานร่วมกันได้ ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจพิพากษาหรือมีคำสั่งให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานแทนได้ ในกรณีกลับกันแม้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจะมีคำขอให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างชดเชยค่าเสียหายให้โจทก์ คงขอให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานเพียงอย่างเดียว ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าโจทก์กับจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ศาลแรงงานก็มีอำนาจพิพากษาให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายให้แทนได้เช่นกัน ดังนั้นการที่ศาลแรงงานวินิจฉัยว่า ไม่ปรากฏว่าโจทก์กระทำความผิดวินัยใดๆ มาก่อน ทั้งจำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ จึงเห็นสมควรให้จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานต่อไป แม้โจทก์จะมีคำขอให้รับโจทก์เข้าทำงานก็เป็นคำพิพากษาที่ชอบด้วย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 49 แล้ว

บทสรุปสังท้าย ในปัจจุบันได้มีการเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก นายจ้างบางรายอาจจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าถูกต้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และอาจจะจ่ายค่าชดเชยถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว แต่ลูกจ้างดังกล่าวก็ยังคงนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานอ้างว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ ดังนั้นนายจ้างที่รู้กฎหมายแรงงานดีจึงใช้วิธีการไม่เลิกจ้างแต่เรียกลูกจ้างที่ตนเองประสงค์จะให้ออกจากงานมาเจรจาต่อรองกันแล้วขอให้ลูกจ้างยื่นใบลาออก โดยนายจ้างตกลงสัญญาว่าจะจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้ถูกต้องครบจำนวนตามกฎหมายโดยอาจมีเงินตอบแทนพิเศษสมทบด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในแง่ที่ว่าลูกจ้างไม่มีประวัติว่าถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่ถูกฟ้องขอเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม อย่างเช่นนี้ถือว่าเป็นการเจอกันครึ่งทางชนะกันทั้งคู่ (Win Win)

