



พรเทพ ทวีกาญจน์
นายความ

ผลของการกำหนด ให้บอกกล่าวล่วงหน้า เกินกว่าสามเดือน



การเลิกจ้างพนักงานในช่วงที่มีวิกฤติจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นี้ เป็นเรื่องที่ทำให้ความลำบากให้กับนายจ้างไม่น้อย จะเห็นได้ว่าในช่วงเวลานี้ นายจ้างที่จำเป็นต้องปลดพนักงานเป็นจำนวนมากเพื่อรัดเข็มขัดและตัดรายจ่ายบางส่วนออก เพื่อพยุงฐานะของบริษัทให้คงอยู่ต่อไป เมื่อเป็นเช่นนี้ นายจ้างไม่ควรละเลยการปฏิบัติตามกฎหมายเมื่อจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงาน เพราะอาจทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม และมีการฟ้องร้องเกิดขึ้นได้ โดยกฎหมายของการเลิกจ้างพื้นฐานที่นายจ้างต้องทราบ และต้องปฏิบัติตามหนึ่ง คือ การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อให้พนักงานทราบเป็นการเตรียมตัว จึงได้กำหนดให้คู่สัญญาฝ่ายที่บอกเลิกสัญญาต้องมีหน้าที่บอกกล่าวให้คู่สัญญาอีกฝ่ายได้ทราบล่วงหน้าก่อนสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลง เพื่อเป็นการบรรเทาความเสียหายที่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้รับ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาทางแพ่งให้สิทธิฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่จะบอกเลิกสัญญาได้แม้อีกฝ่ายจะไม่ได้ประพฤติดัดสัญญาก็ตาม

หากลูกจ้างต้องการลาออก ลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ฝ่ายนายจ้างทราบก่อนจะออกจากงานเช่นกัน เพื่อให้ นายจ้างสามารถจัดเตรียมบุคลากรมาทำงานทดแทนลูกจ้างที่ลาออก นายจ้างจะไม่ได้รับความเสียหายจากการบอกเลิกสัญญาของลูกจ้าง ในทางกลับกันหากนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่

ลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดสัญญา นายจ้างมีหน้าที่บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างให้ลูกจ้างรับทราบก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุด เพราะลูกจ้างจะต้องหางานขาดรายได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าจะมีผลทำให้ลูกจ้างมีเวลาเตรียมรับกับสถานการณ์การตกงาน มีเวลาหางานทำใหม่ได้ แต่เดิมการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582, 583 ซึ่งเป็นกฎหมายเอกชนที่นายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงยกเว้นหรือเปลี่ยนแปลงเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างได้ มีผลทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเพราะมีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง ต่อมาจึงมีการนำบทบัญญัติในเรื่องนี้มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในมาตรา 17 บัญญัติว่า “สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า” วรรคสอง “ในกรณีที่สัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย”

กรณีสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาจ้างไว้ก่อนเลิกจ้างนายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่ง เพื่อให้มีผลเลิกจ้างเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าล่วงหน้า **มีฉะนั้นต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ ลูกจ้างไม่อาจทราบได้ว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด** ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดหลักเกณฑ์ว่าหากจะเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ ไม่น้อยกว่าหนึ่งระยะจ่ายค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีระยะเวลาแก้ไขปัญหาที่จะได้รับการดูแลจากลูกจ้าง **แต่นายจ้างไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือน**

ประเด็นมีปัญหาคือว่า กรณีในสัญญาจ้างกำหนดกันไว้ว่า หากต้องเลิกจ้างงานต้องแจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าเป็นเวลา 6 เดือน ข้อตกลงนี้ขัดต่อมาตรา 17 วรรคสอง ที่กำหนดให้นายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า 3 เดือนหรือไม่

ประเด็นดังกล่าวนี้ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ได้วินิจฉัยไว้ว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าว มีไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ต้องถูกเลิกจ้างอย่างกะทันหันแบบไม่ทันตั้งตัว ด้วยการกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างอย่างน้อยหนึ่งรอบของการจ่ายสินจ้าง **แตหากนายจ้าง ลูกจ้างกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อการเลิกจ้างให้มากกว่ากำหนดจ่ายสินจ้างในคราวถัดไป และเกินกว่า 3 เดือน อันเป็นคุณแก่ลูกจ้างเป็นฝ่ายที่อ่อนแอ**

กว่า ย่อมไม่ขัดต่อเจตนารมณ์แห่งกฎหมาย และความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงมีผลใช้บังคับได้

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ 759/2563 ประเด็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เห็นว่าตามสำเนาสัญญาจ้างกำหนดว่า โจทก์และจำเลย ตกลงกันไม่ว่าฝ่ายใดจะยุติการจ้างงาน ต้องแจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าเป็นเวลา 6 เดือน ซึ่งข้อตกลงดังกล่าว แม้จะ

ผิดแผกแตกต่างจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 528 วรรคหนึ่ง และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสอง ที่กำหนดให้นายจ้างบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า 3 เดือนนั้น เจตนารมณ์ของบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าว มีไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ต้องถูกเลิกจ้างอย่างกะทันหันแบบไม่ทันตั้งตัว ด้วยการกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างอย่างน้อยหนึ่งรอบของการจ่ายสินจ้าง **แตหากนายจ้าง ลูกจ้างกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อการเลิกจ้างให้มากกว่ากำหนดจ่ายสินจ้างในคราวถัดไป และเกินกว่า 3 เดือน อันเป็นคุณแก่ลูกจ้างเป็นฝ่ายที่อ่อนแอกว่า** ย่อมไม่ขัดต่อเจตนารมณ์แห่งกฎหมาย และความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงมีผลใช้บังคับได้ จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 6 เดือน เป็นเงิน 3,872,160 บาท อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังขึ้น

บทสรุปส่งท้าย เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ลูกจ้างหรือนายจ้างจึงไม่อาจทราบได้ว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดเมื่อใด กฎหมายจึงกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในมาตรา 17 ว่าหากลูกจ้างหรือนายจ้างประสงค์จะเลิกสัญญา ก็สามารถทำได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าต่อกันเพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างเมื่อถึงงวดการจ่ายค่าจ้างถัดไป

ระยะเวลาในการบอกกล่าวไว้ค่านึงถึงระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างเป็นสำคัญ โดยต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกิน 3 เดือน เว้นแต่มีข้อตกลงกันมากกว่านั้นไว้ในสัญญาอย่างชัดเจน ถือว่าข้อตกลงนั้นเป็นคุณต่อลูกจ้างที่เป็นฝ่ายอ่อนแอกว่า

ย่อมไม่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย ที่มุ่งจะคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามกำหนดเวลาที่มากกว่านั้น