



ไม่ออกใบผ่านงานหรือออกล่าช้า จะเรียกค่าเสียหายได้หรือไม่



พรเทพ ทวีภรณ์

ผู้บริหารสำนักบริหารปกครองบุคคล
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ใผ่านงานเป็นเอกสารที่นายจ้างออกให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างต่อกัน โดยมีข้อความเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานกำหนดไม่ว่ากรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างจะเกิดจากการที่นายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง หรือลูกจ้างเป็นฝ่ายลาออก หรือกรณีตกลงเลิกสัญญาต่อกันก็ตาม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญแสดงการทำงานหรือที่เรียกว่า **ใบผ่านงาน** จากนายจ้าง ทั้งนี้ เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 บัญญัติไว้ว่า **“เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร”** ดังนั้น หากลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง ไม่ว่าจะทำงานมากน้อยนานแค่ไหนเพียงใด เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงไม่ว่ากรณีใดๆ หากลูกจ้างได้ร้องขอให้นายจ้างออกใบผ่านงานให้ นายจ้างจะปฏิเสธไม่ออกไม่ได้

ใบผ่านงานอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ **ใบผ่านงานที่ไม่ต้องประเมินผลการการทำงานให้แก่ลูกจ้าง** ใบผ่านงานแบบนี้ นายจ้างระบุเพียงข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติงานกับตนมาตั้งแต่เมื่อใดถึงเมื่อใด และลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหน้าที่อะไร

เท่านั้น ประเภทต่อมาคือ **ใบผ่านงานที่มีการประเมินผลการการทำงานให้แก่ลูกจ้างด้วย** ใบผ่านงานประเภทนี้จะมีข้อความแสดงถึงผลการทำงานของลูกจ้าง ความประพฤติในระหว่างทำงานให้แก่นายจ้างเอาไว้ด้วย การออกใบผ่านงานจะเป็นประเภทใดนั้น หากลูกจ้างร้องขออนายจ้างควรที่จะดำเนินการให้ตามขอนั้น สำหรับใบผ่านงานของกฎหมายแรงงานไทยนั้น หากดูตามมาตรา 585 แล้วจะเห็นได้ว่าเป็นกรณีแรก เพราะกฎหมายกำหนดว่าจะต้องมีข้อความแสดงให้ปรากฏว่า ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร จึงมีลักษณะเป็นใบผ่านงานที่ไม่ต้องประเมินผลงานนั่นเอง

นายจ้างจะมีข้อความระบุยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างก็ได้ไม่ผิดกติกาแต่อย่างใด แต่จะระบุข้อความที่เป็นผลร้ายแก่ลูกจ้าง เช่น ระบุเหตุผลที่ออกจากรานเกิดจากการกระทำความผิด และการถูกลงโทษทางวินัยในระหว่างทำงานไม่ได้ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างจะไม่สามารถนำใบผ่านงานที่มีข้อความเช่นนั้นไป

ใช้ประกอบการสมัครงานใหม่ภายหลังจากที่ตนออกจากราชการ เคยมีคดีความเรื่องหนึ่ง ลูกจ้างเป็นโจทก์ฟ้องนายจ้างกรณีที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง ต่อมาศาลได้ทำการไกล่เกลี่ยตกลงกันได้ จึงได้พิพากษาตาม ยอมให้นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ต่อมานายจ้างได้ออกหนังสือรับรองแสดงการทำงานมีข้อความระบุว่า **ลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน โดยคำพิพากษาตามยอมของศาลแรงงานลงไปในหนังสือดังกล่าวด้วย** ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องว่านายจ้างออกหนังสือรับรองการทำงานไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ศาลแรงงานกลางออกคำสั่งให้นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงาน โดยมีข้อความรับรองตำแหน่งงานที่ลูกจ้างทำกับนายจ้างทุกตำแหน่ง เพื่อว่างานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร รวมเป็นเวลาานเท่าใด ส่วนเรื่องเลิกจ้างเมื่อใด ด้วยวิธีใด และสาเหตุใด **ไม่ใช้ข้อความจำเป็นที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับรอง หรือกล่าวถึง** นายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งศาลแรงงานกลางต่อศาลฎีกา ต่อมาศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 บัญญัติเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง โดยให้สิทธิลูกจ้างที่จะให้นายจ้างออกใบสำคัญการทำงานมีข้อความตามที่กฎหมายกำหนดได้ **ไม่ได้ให้สิทธินายจ้างที่จะออกใบสำคัญการทำงานด้วยข้อความใดๆ ตามความประสงค์ของนายจ้างให้ผิดไปจากที่กฎหมายกำหนด** ดังนั้น นายจ้างจึงไม่มีสิทธิระบุงข้อความลงในใบสำคัญการทำงานว่าได้เลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใด ด้วยวิธีใด และสาเหตุใด คำสั่งของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว อุทธรณ์ของนายจ้างฟังไม่ขึ้น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2543)

มีคำถามว่าหากนายจ้างปฏิเสธไม่ออกใบผ่านงาน หรือออกให้ล่าช้าเกินสมควร ผลจะเป็นอย่างไร ประเด็นนี้เคยมีผู้นำคดีขึ้นสู่ศาลมาแล้ว และศาลฎีกาตัดสินมาแล้วว่า นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้กับลูกจ้างเมื่อลูกจ้างได้รับความเสียหายในการกระทำเช่นนั้น

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6020/2545 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “ในปัญหาที่โจทก์อุทธรณ์ว่าโจทก์ยื่นใบลาออกเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2540 โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2540 จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างทันทีที่ การจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 แต่จำเลยไม่ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้โจทก์ตามหน้าที่ที่กลับมีคำสั่งพักงานโจทก์ย้อนหลัง โดยไม่สั่งใบลาออกภายในกำหนดเวลาอันควร และก่อนวันที่โจทก์กำหนดให้มีผลในใบลาออก **พฤติการณ์ดังกล่าวเป็นการจงใจกลั่นแกล้งโจทก์ จำเลยได้ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้โจทก์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2540 ซึ่งการออกใบสำคัญแสดงการทำงานล่าช้าทำให้โจทก์ไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานธนาคารแหลมทอง จำกัด (มหาชน) ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย โจทก์จึงมีสิทธิเรียกค่าเสียหายพร้อม**

ดอกเบี้ยจากจำเลยนั้น ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ได้ยื่นใบลาออกเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2540 โดยขอลาออกตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2540 เป็นต้นไป เมื่อครบกำหนดตามใบลาออกโจทก์ได้ไปทำงานกับธนาคารแหลมทอง จำกัด (มหาชน) ต่อมาจำเลยได้มีคำสั่งลงวันที่ 30 เมษายน 2540 ให้พักงานโจทก์เพื่อรอผลการสอบสวนโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ 16 เมษายน 2540 โจทก์ได้ขอให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้เพื่อนำไปแสดงต่อธนาคารแหลมทอง จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2540 แต่จำเลยปฏิเสธ โจทก์ฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางขอให้บังคับจำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ จำเลยได้ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2540 โจทก์จึงถอนฟ้องคดีดังกล่าว เห็นว่าการที่โจทก์ยื่นใบลาออกต่อจำเลยย่อมเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้าง และการเลิกสัญญาจ้างดังกล่าวมีผลในวันที่โจทก์แจ้งไว้ในใบลาออกนั้น กรณีตามคดีนี้การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยจึงสิ้นสุดลงในวันที่ 16 เมษายน 2540 **เมื่อการจ้างสิ้นสุดลงแล้วโจทก์ ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่า โจทก์ได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585** ดังนั้น จำเลยซึ่งเป็นนายจ้าง ย่อมมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานซึ่งมีข้อความดังกล่าวข้างต้นให้แก่โจทก์ ในวันที่การจ้างสิ้นสุดลง ที่จำเลยอ้างว่าจำเลยได้มีคำสั่งไม่อนุมัติให้โจทก์ลาออกแต่ให้พักงาน และตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวน ถือไม่ได้ว่าโจทก์ได้พ้นจากการเป็นลูกจ้างของจำเลย ใบลาออกของโจทก์ยังไม่เกิด โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะร้องขอให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานนั้น **เป็นข้ออ้างที่ไม่เป็นบทกฎหมายใดสนับสนุนทั้งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นั้น นายจ้าง หรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลง หรืออนุมัติแต่อย่างใด** ข้ออ้างของจำเลยจึงไม่มีเหตุผลที่ชอบด้วยกฎหมาย ในอันที่จะประวิงการออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ได้ **จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2540 ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายที่อ้างถึงข้างต้น จำเลยต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายอันเกิดแต่การกระทำดังกล่าว**

บทสรุปสังคาย ใบผ่านงานนายจ้างออกให้กับลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างได้สิ้นสุดลงไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆ แม้ลูกจ้างจะได้กระทำความผิดวินัยร้ายแรงถึงขั้นปลดออก หรือไล่ออก นายจ้างยังต้องมีหน้าที่ต้องออกใบผ่านงานให้ทุกกรณีจะอ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิดไม่ต้องออกใบสำคัญการผ่านงานก็ได้ เป็นกรณีที่ขัดต่อกฎหมาย และที่สำคัญจะระบุงข้อความเป็นโทษแก่ลูกจ้างไม่ได้ หากจะยกย่องชมเชยนั้นให้มีได้ และสาระสำคัญที่ต้องมีในใบผ่านงาน คือ ข้อความที่แสดงว่าลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างมานานเท่าใด และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร จึงจะเป็นใบผ่านงานที่สมบูรณ์ 