

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน

Termination : Settlement Agreement

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ วันนี้ผู้เขียนจะขอลำถึงกรณีการสิ้นสุดการทำงานหรือการ Termination of Employment ซึ่งมีได้หลายกรณี กรณีที่ทุกคนทราบกันดีโดยทั่วกันคือการเลิกจ้างกับการลาออก แต่การสิ้นสุดการทำงานไม่ได้มีเพียงสองกรณีนี้เท่านั้น แต่ยังมีกรณีอื่นอีกหลายกรณี การสิ้นสุดการทำงานด้วยการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อสิ้นสุดการทำงานก็เป็นอีกกรณีหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยสากลว่าเป็นเรื่องของความยินยอมเพื่อระงับข้อพิพาทโดยคู่สัญญาจ้างแรงงานที่ทำได้โดยชอบ โดยประเทศอังกฤษจะเรียกการตกลงดังกล่าวว่า Settlement Agreement หรือ Mutual Termination Agreement ประเทศฝรั่งเศสเรียกว่า *accord de resiliation* ประเทศอิตาลีเรียกว่า *accord di risoluzione* เป็นต้น ซึ่งแต่ละประเทศจะมีลักษณะของการทำความตกลงดังกล่าวทำนองเดียวกัน คือเป็นความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งสามารถทำในระยะเวลาใดก็ได้ในระหว่างที่มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยุติหรือสิ้นสุดการทำงานร่วมกัน การตกลงกันดังกล่าวอาจเริ่มจากความประสงค์ของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างก็ได้ โดยอาจจะเสนอด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือแสดงความประสงค์ (Template Letter) ก็ได้ เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งได้รับข้อเสนอแล้ว อาจจะเริ่มเจรจากันโดยฝ่ายลูกจ้างอาจจะมีการร่วมงานหรือตัวแทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมในการเจรจาด้วยก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความตกลงกัน จากนั้นจะทำข้อตกลงเป็นหนังสือสัญญา การตกลงกันดังกล่าวโดยปกติแล้วลูกจ้างจะได้รับเงินจำนวนหนึ่งเพื่อแลกเปลี่ยนกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยลูกจ้างตกลงที่จะไม่นำคดีไปสู่ศาลหรือองค์กรวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานอื่นใดและเมื่อเป็นการสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยการตกลงยินยอมสองฝ่ายร่วมกัน (Mutually Consented to bring the Contract) จึงไม่ใช่กรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างหรือลาออกเพราะไม่ใช่การแสดงเจตนาฝ่ายเดียว

อย่างไรก็ตามแม้คู่สัญญาประสงค์จะระบุในหนังสือสัญญาว่าเป็นการเลิกจ้างหรือลาออก ก็ไม่มีผลต่อการดำเนินคดีอื่นใดต่อไปอีกเพราะ Settlement Agreement เป็นข้อตกลงยุติข้อพิพาทกันในอนาคต นอกจากนี้สำหรับประเทศอังกฤษยังมีกรณีที่ห้ามคู่สัญญาให้ไม่สามารถนำเสนอพยานหลักฐานเกี่ยวกับการเจรจาตกลงกันดังกล่าวต่อศาลหรือองค์กรวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน โดยหลักคอมมอนลอว์เรียกว่า Without Prejudice Principle และยังมีข้อห้ามตาม The Employment Rights Act 1996 Section 111A ในทำนองเดียวกันอีกด้วย สำหรับประเทศสวีตเซอร์แลนด์ก็นำหลักการของ Without Prejudice Principle มาใช้เช่นเดียวกัน เพียงแต่ไม่ได้ใช้โดยอัตโนมัติทุกคดี แต่จะใช้กับกรณีที่คู่สัญญาตกลงกันให้มิให้นำมาใช้ได้เรียกว่าการ Reservation นอกจากนี้ยังไม่มีข้อจำกัดว่าการทำ

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงาน

Mutual Termination Agreement เช่นนี้จะต้องทำเป็นหนังสือเท่านั้น ดังนั้นคู่สัญญาอาจจะทำเป็นหนังสือ (Written) ทำด้วยวาจา (Verbal) หรือเป็นการตกลงโดยปริยาย (Implied) เว้นแต่จะมีข้อตกลงบางประการที่กฎหมายบังคับว่าต้องทำเป็นหนังสือ เช่น ข้อตกลงห้ามประกอบการค้าแข่งกับนายจ้าง เป็นต้น

สำหรับหลักการของ Without Prejudice Principle หรือการห้ามมิให้นำเสนอพยานหลักฐานในการเจรจาตกลงเพื่อทำ Settlement Agreement ต่อศาลหรือองค์กรวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานนั้น การจะเข้ากรณีของ Without Prejudice Principle จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบคือ ต้องมีข้อพิพาท (Existing Dispute) เกิดขึ้นระหว่างคู่สัญญาและคู่สัญญามีความประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทดังกล่าวอย่างแท้จริง และระหว่างการเจรจาเพื่อยุติข้อพิพาทจะต้องไม่มีการกระทำใดที่ไม่เหมาะสมอย่างชัดเจน (No Unambiguous Improperity) เกิดขึ้น เช่น การแบล็กเมล์ (Blackmail) การฉ้อฉล (Fraud) การใช้กำลังทำร้าย (Physical Violence) หรือการเลือกปฏิบัติโดยไม่ชอบ (Unlawful Discrimination) เป็นต้น ซึ่งในกฎหมายของฝรั่งเศสก็จะมีหลักการทำนองเดียวกันนี้ใน *Cour de Cass. Soc. 16 September 2015* สำหรับการลงนามของลูกจ้างใน *accord de resiliation* ที่จะต้องไม่อยู่ภายใต้แรงกดดันภายนอก (Without External Pressure) เช่นกัน สำหรับประเทศเยอรมันจะแบ่งลักษณะข้อตกลงดังกล่าวออกเป็น 2 กรณี หากเป็นข้อตกลงเพื่อสิ้นสุดการทำงานโดยตรง เรียกว่า Termination Agreement (*Aufhebungsvereinbarung*) และหากเป็นข้อตกลงที่ระบุถึงสิทธิหน้าที่ระหว่างกันอันเนื่องจากการสิ้นสุดการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน หรือการสละสิทธิในการฟ้องคดี จะเรียกว่า Settlement Agreement (*Abwicklungsvertrag*) โดยมีหลักการทำนองเดียวกันกับของประเทศอื่นดังกล่าว

สำหรับประเทศไทยก็ได้ยอมรับให้มีการตกลงกันในลักษณะของ Settlement Agreement เช่นกัน หากเป็นการตกลงกันในระหว่างสัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุด คู่สัญญาสามารถตกลงกันเพื่อให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อใดก็ได้ หรือจะกำหนดให้สิ้นสุดตามเงื่อนไขเวลา หรือเงื่อนไขใดก็ได้ กรณีที่พบบ่อยคือข้อตกลงเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือ Golden Handshake ซึ่งนายจ้างจะตกลงจ่ายเงินให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งเพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่ลูกจ้างลาออก ไม่ว่าจะเป็นการทำสัญญาเฉพาะบุคคลหรือเป็นโครงการที่ให้ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเข้าเงื่อนไขสามารถเข้าร่วมในโครงการได้ก็ตาม การตกลงลักษณะนี้ยังถือเป็นการทำสัญญาประนีประนอมยอมความอีกด้วย เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9977-10229/2547 โจทก์พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของจำเลย ตามโครงการร่วมใจจากองค์กรอันมีลักษณะเป็นข้อตกลงระงับสัญญาจ้างร่วมกัน โดยจำเลยตกลงให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานซึ่งตกลงเข้าร่วมโครงการ และข้อตกลงดังกล่าวก็ได้ขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมาย มิได้ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่อย่างใด จึงมีผลบังคับได้ การที่โจทก์สมัครเข้าโครงการดังกล่าวโดยผู้ร่วมโครงการจะยื่นใบสมัครลาออกอันเป็นการตกลงระงับสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์ด้วยความสมัครใจ จึงมิใช่เป็นการพ้นจากการเป็นลูกจ้าง

ของจำเลยสืบเนื่องมาจากจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือเงินตอบแทนการทำงานอันเนื่องมาจากเลิกจ้าง

นอกจากนั้นศาลฎีกายังยอมรับให้มีการตกลงเลิกสัญญาเฉพาะบุคคลได้เช่นกัน เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8141/2549 ก่อนที่จะมีการบันทึกข้อตกลงเลิกสัญญาจ้างต่อกัน โจทก์และจำเลยมีข้อพิพาทกันหลายเรื่อง ได้มีการเจรจากันหลายครั้งก่อนหน้านี้และโจทก์เป็นผู้คิดคำนวณเรียกร้องเงินช่วยเหลือจากจำเลยเองโดยมีจำนวนเงินสูงกว่าสิทธิที่โจทก์ควรจะได้รับ โดยรวมเงินค่าจ้างและเงินค่าตำแหน่งไว้แล้ว และตามบันทึกข้อตกลงเลิกสัญญาจ้างระบุว่า โจทก์พอใจในข้อตกลงตามบันทึกดังกล่าวโดยไม่ติดใจเรียกร้องสิ่งอื่นใด ๆ อีก เช่นนี้ถือได้ว่าโจทก์ได้สละสิทธิที่จะเรียกร้องเอาเงินค่าจ้างค้างชำระและเงินค่าตำแหน่งเพราะได้นำไปรวมไว้ในเงินช่วยเหลือตามบันทึกข้อตกลงแล้ว บันทึกข้อตกลงเลิกสัญญาจ้างดังกล่าวจึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 850

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3527/2543 สัญญาการออกจากงานซึ่งทำขึ้นเนื่องจากโจทก์ลาออก ระบุว่าในการลาออกของโจทก์ โจทก์จะได้รับเงิน 1,387,525 บาท และระบุว่า ในการทำสัญญาออกจากงานฉบับนี้ คู่สัญญาแต่ละฝ่ายได้ปลดปล่อยคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งออกจากภาระเรื่องเงิน สิทธิเรียกร้อง การเรียกร้อง สัญญา และการกระทำทั้งปวงทั้งสิ้น จึงเป็นการแสดงเจตนารับข้อพิพาท ซึ่งมีอยู่หรือจะมีขึ้นให้เสร็จไปด้วยจำเลยยอมจ่ายเงินแก่โจทก์ จึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ เป็นผลให้สิทธิเรียกร้องเงินรางวัลการขายในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายของโจทก์หากมีอยู่ระงับสิ้นไปด้วย

ส่วนการตกลงหลังสิ้นสุดสัญญาจ้างนั้น คู่สัญญาสามารถตกลงกันอย่างไรก็ได้เพราะเป็นกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้มีฐานะเป็นลูกจ้างอีกต่อไปแล้ว จึงสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ (Voluntary) โดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาหรือแรงกดดันจากฝ่ายนายจ้างที่เหนือกว่า ดังนั้นการตกลงสละสิทธิเงิน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดจึงสามารถทำได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12039-12042/2553 สิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เมื่อโจทก์สมัครใจทำข้อตกลงสละสิทธิเรียกร้องในเงินจำนวนดังกล่าวภายหลังจากที่จำเลยเลิกจ้าง ซึ่งในขณะนั้นโจทก์พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลย มีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของตนเองได้ เพราะพ้นพันธกรณีและอำนาจบังคับบัญชาจากจำเลยไปแล้ว ข้อตกลงอันเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงมีผลสมบูรณ์ หากได้ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอันจะส่งผลให้เป็นโมฆะแต่อย่างใดไม่

อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาจะพิจารณาความมีอิสระที่จะตัดสินใจของลูกจ้างหรือ Voluntary เป็นสำคัญ แม้สัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุด แต่หากลูกจ้างทราบอยู่แล้วว่าต้องสิ้นสุดแน่ ก็สามารถ สละสิทธิได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 367/2547 ลูกจ้างทำข้อตกลงรับเงินผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ 500,000 บาท และมีข้อความตอนท้ายด้วยว่า ไม่มีข้อเรียกร้องใดที่เกิดก่อนวันที่ตกลงกัน มีลักษณะ เป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ โดยลงลายมือชื่อตกลงภายหลังจากที่ลูกจ้างแสดงความประสงค์ จะลาออกจากการเป็นลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างยอมมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองได้ ข้อตกลงมีผลใช้บังคับได้

สำหรับวันนี้ขอจบเรื่องนี้เพียงเท่านั้นนะครับ ยังมีเรื่องเกี่ยวกับแนวคิดทางกฎหมายแรงงาน ที่น่าสนใจอีกมาก อย่าลืมติดตามนะครับ ขอขอบคุณครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา
กันยายน 2566

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา