

STORYTELLING ON LABOUR LAW

หยิก เมืองแมน/แทน พินทาง/จ้าง ตระกูล/พูน ไพริน/ถวิล จำเพาะ/ผาด มะนาว/พร้าว สรท/แตร ต:โพน/โพน บ้านสุข/โกสุข/ทองดี ทส:บว

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

เรื่องที่ 51 ลาออก

Story

“คุณ ช. คุณยื่นใบลาออก ระบุลาออกมีผลวันที่ 31 มีนาคม, แต่บริษัทขอให้คุณออกตั้งแต่วันที่ ได้เลย” กรรมการผู้จัดการ แจ้ง นาย ช. ในวันที่ 10 มีนาคม

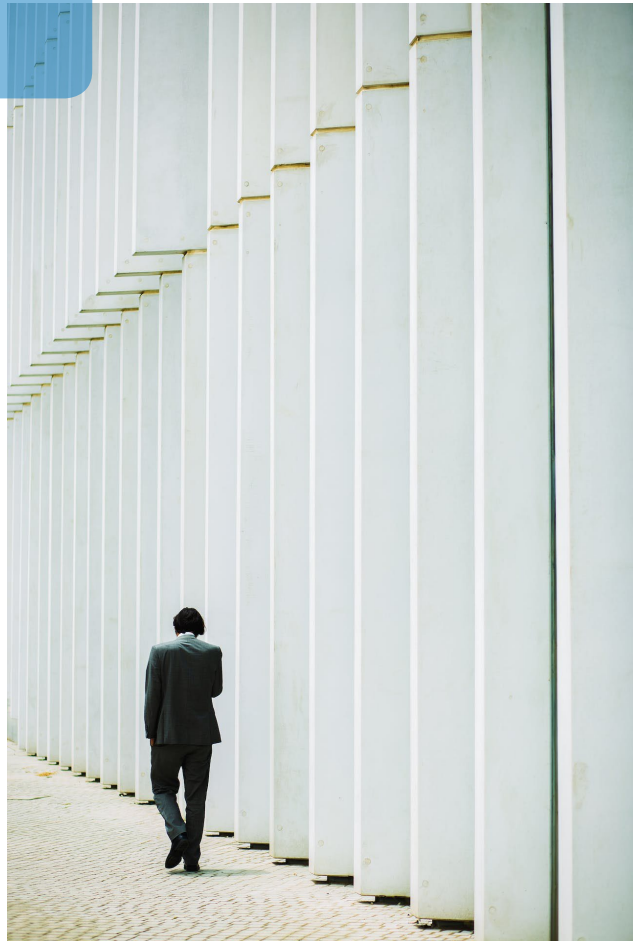
“ให้คุณออกวันนี้เลยก็แล้วกัน!, พรุ่งนี้ไม่ต้องเข้ามาทำงานแล้ว, ขอให้โชคดีนะครับ และขอบคุณมากที่ เคยช่วยงานกันมา”

หลักกฎหมายเกี่ยวกับการลาออก

1. การลาออก ลูกจ้างสามารถแสดงเจตนาฝ่ายเดียว ลูกจ้างมีสิทธิลาออกได้ โดยไม่ต้องให้นายจ้างอนุมัติ
2. เมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกต่อนายจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมไม่อาจถอนเจตนาที่ได้ออกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคสอง (หมายเหตุ - แต่ที่บางครั้งเราเห็นนายจ้างบางรายยอมให้ลูกจ้างยกเลิกใบลาออกได้ และให้อยู่ทำงานกันต่อไปนั้นเพราะนายจ้างเขายอมให้ยกเลิกการลาออก)
3. หากสัญญาจ้าง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดไว้ให้ลูกจ้างที่ประสงค์ยื่นใบลาออก ต้องแจ้งล่วงหน้าให้นายจ้างทราบไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง หรือไม่น้อยกว่า 1 เดือน, 2 เดือน หรือ 3 เดือนนั้น ลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตาม (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง)

หากลูกจ้างยื่นใบลาออกโดยบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ถูกต้องตามสัญญาจ้างหรือตามข้อบังคับที่กำหนดไว้ เช่น ยื่นใบลาออกวันนี้ ให้มีผลสัปดาห์หน้า หรือยื่นลาออกวันนี้ ให้มีผลพรุ่งนี้เลย เช่นนี้ ถือว่าลูกจ้างผิดสัญญา ผิดข้อตกลง หากนายจ้างได้รับความเสียหายจากการที่ลูกจ้างยื่นใบลาออกกะทันหันเช่นนี้ นายจ้างมีสิทธิฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าเสียหายได้

ซึ่งตามข้อเท็จจริงและหลักกฎหมาย นายจ้างจะเป็นฝ่ายชนะคดี แต่ส่วนใหญ่ศาลจะพิจารณากำหนดค่าเสียหายให้ไม่มาก ไม่คุ้มค่าทนาย เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ความเสียหายได้ชัดเจน



“แล้วกรณีที่ นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ก่อนวันถึงกำหนดที่ลูกจ้างแจ้งลาออกไว้ล่ะ?! จะถือเป็นการเลิกจ้างหรือไม่” นาย ช. นำเรื่องมาปรึกษาทนายจ้อน

“ถ้าถือเป็นการเลิกจ้าง, เลิกจ้างผม โดยผม ไม่ผิดมาตรา 119 ผมจะให้ทนายฟ้องเรียกค่าชดเชย ครับ”

“ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างนะครับ” ทนายจ้อน บอก นาย ช.

“แต่สามารถฟ้องเรียกค่าเสียหายเท่าที่ คุณ ช, ไม่ได้รับค่าจ้างจากวันที่นายจ้างให้ออกจนถึงวันที่ 31 มีนาคม ซึ่งเป็นวันที่คุณ ช. ระบุในหนังสือลาออก ครับ”





คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10160/2551

ลูกจ้างแสดงความประสงค์ลาออกต่อนายจ้าง เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2545 โดยให้มีผลวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 เป็นการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาเลิกสัญญาได้แต่ฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมหรืออนุมัติ จึงมีผลในวันที่ลูกจ้างแจ้งไว้และไม่อาจถอนเจตนา นั้นได้

ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานย่อมจะมีผลสิ้นสุดลงในวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนถึงวันดังกล่าวตามที่ลูกจ้างประสงค์โดยลูกจ้างไม่มีความผิด ก็มีผลทำให้ลูกจ้างเสียหายเท่าที่ไม่ได้รับค่าจ้างจนถึงวันที่ลูกจ้างประสงค์จะออกเท่านั้น จึงมิใช่การเลิกจ้าง อันมีผลที่จะทำให้ นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า, ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม



เวลาที่ไม่ต้องการ จะนานที่สุด

อรรถพล บันลือชาญ

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



BK&C Co., Ltd.

ชื่อที่ปรากฏในบทความนี้เป็นนามสมมติ