



คดีแรงงาน In trend

โดย อ.อรรถพล มนัสไพบุคลย์

Ep.3 : นายจ้างแนะนำให้ลูกจ้างลาออก เป็นเลิกจ้างหรือไม่

คดีแรงงาน In trend ตอนนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำพูดของผู้บริหารบริษัทที่ใช้คำพูดในทำนองว่า **“ถ้าทำอย่างนี้ไม่ได้ให้ลาออกไป”** เมื่อลูกจ้างไม่มาทำงานจริง ๆ จึงมีประเด็นฟ้องร้องกันว่า เป็นการเลิกจ้างหรือไม่ และมีประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องตามมาจากเหตุการณ์นี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1758-1759/2556

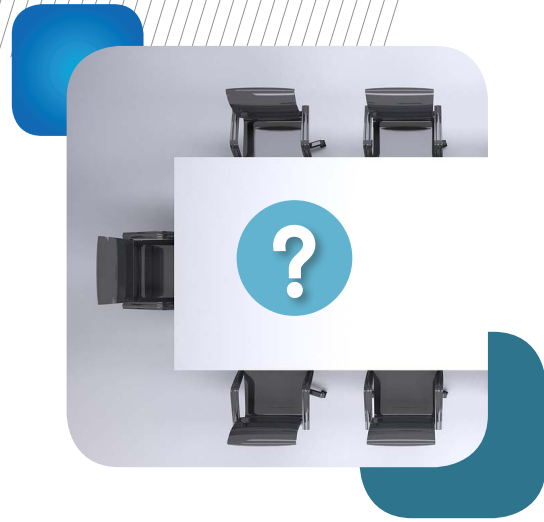
กรณีที่ น. ประธานกรรมการของนายจ้าง พุดกับลูกจ้างว่า **“ถ้าทำอย่างนี้ไม่ได้ให้ลาออกไป”** คำพูดเช่นนี้ย่อมไม่ใช่การบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ใช่บอกให้ออกจากงาน **แต่เป็นคำแนะนำลูกจ้างว่า ถ้าลูกจ้างทำไม่ได้ก็ให้ลาออกไป** เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ต่อว่า น. ไม่ได้ข่มขู่เพื่อเลิกจ้างลูกจ้าง การกระทำของ น. จึงไม่ใช่ การบอกเลิกจ้างลูกจ้าง

ในวันรุ่งขึ้นลูกจ้างเข้ามาที่ทำงาน กรรมการผู้จัดการ นายจ้างได้สอบถามลูกจ้าง ลูกจ้างบอกว่าไม่ทำงานแล้ว มีการถ่ายทอดงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาของลูกจ้าง และส่งมอบทรัพย์สินให้แก่พนักงานของนายจ้าง แม้ว่าตามระเบียบของนายจ้างมีเงื่อนไขว่าการลาออกจะต้องให้นายจ้างทราบล่วงหน้า 30 วันก็ตาม แต่การลาออกจากการเป็นลูกจ้างนั้น เป็นการแสดงเจตนาแต่เพียงฝ่ายเดียว ก็เป็นการลาออกแล้ว การกระทำของลูกจ้างถือเป็นการลาออกโดยปริยาย


เมื่อนายจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายเลิกจ้างลูกจ้าง จึงไม่มีการกระทำใดที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่มีค่าเสียหายที่ลูกจ้างจะได้รับ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามพฤติการณ์ที่ น. แนะนำลูกจ้างว่างานเพียงเท่านี้ทำไม่ได้ให้ลาออกไป ลูกจ้างจึงได้ลาออก ซึ่งเป็นไปตามคำแนะนำของ น. การกระทำของลูกจ้างจึงไม่เป็นการผิดสัญญาที่ต้องลาออกล่วงหน้า 30 วัน และส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง แต่เป็นการกระทำที่นายจ้างรับรู้และคาดการณ์ได้ ทั้งการกระทำของ น. เป็นการแสดงว่า ไม่ตั้งใจที่จะยึดถือตามสัญญาว่าลูกจ้างต้องลาออกล่วงหน้า 30 วัน นายจ้างจึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้าง

ข้อสังเกตจากคดีนี้

1. คำพูดของนายจ้างที่พูดว่า “**ถ้าทำอย่างนี้ไม่ได้ให้ลาออกไป**” ไม่ใช่การบอกเลิกจ้าง แต่เป็นคำแนะนำให้ลาออก
2. วันรุ่งขึ้นลูกจ้างบอกนายจ้างว่าไม่ทำงานแล้ว มาถ่ายตอตงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา และส่งมอบทรัพย์สินคืนนายจ้าง ศาลพิจารณาเห็นว่า แม้ลูกจ้างไม่ได้ยื่นหนังสือลาออก แต่การกระทำของลูกจ้างแสดงว่าไม่ประสงค์จะทำงานให้นายจ้างต่อไปอีกแล้ว ถือว่าเป็นการลาออกโดยปริยาย
3. เมื่อนายจ้างแนะนำให้ลูกจ้างลาออก และลูกจ้างลาออกโดยปริยายตามคำแนะนำของนายจ้างจึงไม่ใช่การเลิกจ้าง เมื่อไม่เป็นการเลิกจ้างแต่ลูกจ้างลาออกเอง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย หรือค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม



คำแนะนำหรือ

บอกเลิกจ้าง 

4. กรณีลูกจ้างลาออก ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 หรือตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างหรือสัญญาจ้าง ถ้าลูกจ้างลาออกโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและนายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างก็มีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้
5. คดีนี้ ลูกจ้างลาออกโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีปกตินายจ้างจึงน่าจะใช้สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ แต่คดีนี้มีเหตุการณ์ตามที่กล่าวข้างต้น ศาลฎีกาวินิจฉัยว่านายจ้างแนะนำให้ลูกจ้างลาออกและลูกจ้างลาออกตามคำแนะนำของนายจ้าง แสดงว่านายจ้างไม่ได้ยึดถือตามสัญญาหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นสาระสำคัญ ดังนั้นลูกจ้างจึงลาออกได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 30 วัน ตามระเบียบของนายจ้าง นายจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง

โปรดติดตามคดีแรงงานดี ๆ มีประโยชน์
ในคดีแรงงาน In trend ตอนต่อไป
อ.อรรชภา มนัสไพบุลย์

