



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักบริหารบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

การลาออกจำ ต้องได้รับการอนุมัติ จากนายจ้างก่อนหรือไม่

ในเรื่องของการลาออกของพนักงานในสถานประกอบการต่างๆ นั้น ปกตินายจ้างจะเขียนเป็นข้อกำหนดหรือระเบียบปฏิบัติไว้ค่อนข้างชัดเจน หรือไม่ก็เขียนไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะต้องมีรายการเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ ซึ่งในหมวดนี้นายจ้างจะกำหนดเรื่องเงื่อนไขการลาออก โดยจะกำหนดไว้ว่า “พนักงานจะต้องมีการแจ้งล่วงหน้าสามสิบวัน และต้องได้รับอนุมัติก่อนจึงจะถือว่าการลาออกมีผลสมบูรณ์” แต่พบว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่พอสมควร

ในกรณีที่พนักงานได้ยื่นใบลาออก กำหนดเวลาที่ตนลาออก โดยทำตามเงื่อนไขในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คือแจ้งล่วงหน้า 30 วัน แต่เมื่อครบกำหนดตามวันเวลาที่แจ้งไว้ นายจ้างยังไม่อนุมัติให้ลาออก พนักงานก็ไม่มาทำงานเพราะถือว่าได้แจ้งให้นายจ้างทราบแล้ว แต่ในฝ่ายนายจ้างเห็นว่าการลาออกไม่ชอบตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพราะยังไม่ได้รับการอนุมัติแต่อย่างใด โดยจะอ้างว่าพนักงานละทิ้งหน้าที่ ขาดงานเกินสามวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงได้เลิกจ้างพนักงาน ซึ่งการเลิกจ้างในกรณีนี้ จะส่งผลให้พนักงานอาจจะต้องเสียสิทธิบางอย่าง เช่น สิทธิกรณีว่างงานจากกองทุนประกันสังคม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่มีเงื่อนไขว่าพนักงานจะได้ผลประโยชน์ในส่วนนี้ หากพนักงานไม่ได้ถูกเลิกจ้าง เพราะการกระทำผิด จากกรณีดังกล่าวจึงต้องมาพิจารณาดูว่าการสิ้นสุดสภาพของพนักงานเกิดจากการลาออกหรือการถูกเลิกจ้างกันแน่

ในเรื่องการลาออกตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะปรากฏตามมาตรา 17 บัญญัติว่า “สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่าสามเดือน ทั้งนี้ให้



ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาด้วย”

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า สัญญาจ้างตามมาตรานี้จะมีสองแบบ แบบแรกคือ สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา แบบที่สองคือ สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา การที่จะพิจารณาว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ มิใช่เพียงแต่พิจารณาจากระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ที่สำคัญจะต้องพิจารณาด้วยว่าในสัญญาจ้างแรงงานนั้น ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาดังกล่าวได้อย่างเสรีหรือไม่ หรือให้สิทธิลูกจ้างสามารถลาออกจากการเป็นพนักงานได้อย่างเสรีหรือไม่ หมายถึงแต่ละฝ่ายต่างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยมีได้มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดผิดนัดผิดสัญญา หากสัญญาที่มีเงื่อนไขข้อนี้ก็ต้องแปลว่า สัญญาจ้างดังกล่าวเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา เนื่องจากคู่สัญญาต่างไม่ยึดถือเรื่องระยะเวลาเป็นสาระสำคัญ

ดังนั้นการบอกเลิกสัญญาจะต้องอยู่ตามเงื่อนไขของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ได้กล่าวถึง หากในสัญญาจ้างแรงงานไม่ปรากฏข้อความที่กล่าวนี้ แต่นายจ้างก็มักจะกำหนดหรือให้พนักงานรับรองว่า พนักงานจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานด้วย ดังนั้นจึงต้องพิจารณาจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยว่า กำหนดเรื่องการลาออกเอาไว้หรือไม่

ประเด็นมีปัญหว่า สัญญาจ้างพนักงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา หรือเรียกว่าจ้างพนักงานประจำ มักจะกำหนดเงื่อนไขการลาออกไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า “หากพนักงานไม่ประสงค์จะทำงานกับบริษัท ให้พนักงานยื่นใบลาออกต่อนายจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และต้องได้รับอนุมัติจากนายจ้างก่อนถึงจะถือว่าการลาออกมีผลสมบูรณ์” หากพนักงานได้ยื่นใบลาออกแล้ว แต่นายจ้างยังไม่อนุมัติการลาออกนั้น มีผลสมบูรณ์หรือไม่ หรือต้องได้รับอนุมัติก่อนหรือไม่

ในเรื่องดังกล่าวนี้ศาลฎีกาได้วางบรรทัดฐานเกี่ยวกับการลาออกไว้ว่า แม้นายจ้างจะกำหนดเงื่อนไขการลาออกไว้ว่าพนักงานที่ประสงค์จะลาออกต้องได้รับอนุมัติจากนายจ้างก็ตาม แต่การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมหรืออนุมัติแต่อย่างใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8791/2550 โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งพนักงานการเงิน ในวันที่ 31 กรกฎาคม 2547 โจทก์ได้ยื่นหนังสือขอลาออกตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2547 เมื่อถึงวันที่กำหนดในหนังสือขอลาออกโจทก์ก็ไม่ได้เข้ามาทำงานกับจำเลยอีก ดังนั้น การที่โจทก์ยื่นหนังสือขอลาออกต่อจำเลยย่อมเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้าง และการเลิกสัญญาจ้างดังกล่าวมีผลในวันที่โจทก์แจ้งไว้ในหนังสือขอลาออก การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ และจำเลยจึง



สิ้นสุดลงในวันที่ 1 สิงหาคม 2547 แม้ว่าตามระเบียบของสมาคม ฅาปนกิจสงเคราะห์เมืองสุพรรณบุรี ว่าด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่อัตราเงินเดือนค่าจ้าง และการค่าประกันฯ ข้อ 8 จะระบุว่า “พนักงานขอลาออกจากการเป็นพนักงานของสมาคมให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อคณะกรรมการของสมาคม และให้มีผลของการลาออกได้เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาอนุมัติ” และคณะกรรมการดำเนินงานของจำเลยจะมีมติไม่อนุมัติให้โจทก์ลาออกก็ตาม

แต่การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติแต่อย่างใด เมื่อเป็นกรณีที่โจทก์ลาออกจากงานโดยชอบ สัญญาจ้างแรงงานจึงสิ้นสุดลง ในวันที่ 1 สิงหาคม 2547 แล้ว ดังนั้นจำเลยจึงไม่อาจเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์ด้วยการเลิกจ้างเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 โดยอ้างว่า การที่โจทก์ลาออกเป็นการกระทำผิดระเบียบสมาคมฅาปนกิจสงเคราะห์เมืองสุพรรณบุรี ว่าด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่อัตราเงินเดือนค่าจ้าง และการค่าประกันฯ ข้อ 9 (5) ขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้สั่งในกิจการของสมาคมฯ (6) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้สมาคมฯ เสียหายอย่างร้ายแรง (7) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สมาคมฯ อย่างร้ายแรง และ (9) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ตามหนังสือแจ้งผลการสอบสวนวินัยความผิดอีกแต่อย่างใด คำสั่งจำเลยที่ไล่โจทก์ออกจากงาน จึงไม่มีผลเป็นการเลิกจ้างโจทก์

บทสรุปสังท้าย เมื่อพนักงานได้ยื่นใบลาออก และกำหนดวันที่สิ้นสุดการเป็นพนักงานไว้ชัดเจน สัญญาจ้างแรงงานย่อมสิ้นสุดในวันดังกล่าว โดยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากนายจ้างก่อนนั้นก็หมายความว่าสำหรับพนักงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนหรือพนักงานประจำ นายจ้างไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขการลาออกไว้แตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ได้