



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

นายจ้าง ให้ออกจากงาน ก่อนวันลาออกจะมีผลทำได้หรือไม่

กรณี ที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการเลิกจ้าง หรือเลิกสัญญาจ้าง แล้วแต่ว่าจะเรียกกันว่าอย่างไร สุดท้ายความหมายที่เข้าใจง่าย คือ การเลิกจ้างนั่นเอง การที่เลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชย (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม 2551 มาตรา 118) และหากยังมีได้มีการบอกกล่าวเลิกจ้างเป็นการล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ นายจ้างก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกจำนวนหนึ่ง (พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551 มาตรา 17) และหากการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมดังกล่าวด้วย (พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551 มาตรา 49) จะเห็นได้ว่ามีเงินหลายอย่างที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง แต่ถ้าเป็นเรื่องที่ลูกจ้างสมัครใจลาออกเองแล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องมีความจำเป็นต้องจ่ายเงินใดๆ ให้ลูกจ้าง

การขอลาออกของลูกจ้างนี้ ตามกฎหมายถือว่าเป็นการแสดงเจตนาอย่างหนึ่ง เมื่อแสดงเจตนาออกไปแล้วย่อมมีผลตามกฎหมายทันทีผลที่วันผู้กพ้นตัวลูกจ้างผู้แสดงเจตนา เพราะเมื่อเจตนาขึ้นไปถึงผู้รับคือตัวนายจ้าง ลูกจ้างจะกลับใจขอเปลี่ยนแปลง หรือขอเพิกถอนไม่ได้เลย เว้นแต่ตัวนายจ้างเขาจะยินยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ สัญญาจ้างแรงงานส่วนใหญ่จะไม่มีการกำหนดระยะเวลาของการจ้างไว้ แม้แต่จะกำหนดระยะเวลาเกษียณเอาไว้ก็ตาม จะถือว่าเป็นสัญญาที่กำหนดระยะเวลาไม่ได้ ตามกฎหมายถือว่าเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาเลิกทำงานต่อไปเมื่อใดก็ได้ (ป.พ.พ. มาตรา 582) และเมื่อบอกเลิกสัญญาสัญญานั้นก็ต้องสิ้นสุดลงตามความประสงค์ของลูกจ้างและเมื่อลูกจ้างบอกเลิกสัญญาไปแล้ว หากนายจ้างได้รับเจตนาเช่นนี้ก็เป็นอันเพียงพอไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอม หรือความเห็นชอบจากนายจ้างอีกแต่อย่างใด

อย่างไรก็ดี เมื่อการแสดงเจตนาขอลาออกจากงานเป็นการแสดงเจตนาอย่างหนึ่ง เจตนาอันนี้ต้องเป็นการกระทำโดยใจสมัครของลูกจ้าง โดยต้องปราศจากความสำคัญผิดลจลจล หรือถูกข่มขู่ ซึ่งจะเป็นผล

ให้การแสดงเจตนาอันเสื่อมเสียไปได้ อันนี้เป็นหลักทั่วไปของการแสดงเจตนาทำนิติกรรมสัญญาต่างๆ การแสดงเจตนาขอลาออกจากงานนี้เป็น "นิติกรรม" อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการแสดงเจตนาเพียงฝ่ายเดียวของผู้แสดงเจตนาและจะมีผลตามกฎหมายเมื่อถึงผู้รับการแสดงเจตนาอัน

มีปัญหามากว่า ลูกจ้างได้แสดงเจตนาขอลาออกโดยการที่ลูกจ้างได้ส่งอีเมลแจ้งความประสงค์ขอลาออกจากงาน ยกตัวอย่างเช่นส่งเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2554 โดยให้มีผลวันที่ 31 มกราคม 2554 ต่อมาวันที่ 23 มกราคม 2554 นายจ้างได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างออกจากงาน ลูกจ้างจึงมาฟ้องเป็นคดีเพื่อเรียกค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเรียกค่าเสียหายเนื่องจากถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็น โดยถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างตนเอง กรณีนี้ถือเป็นการเลิกจ้างและลูกจ้างฟ้องเรียกร้องได้หรือไม่

กรณีนี้ศาลได้ตัดสินและวางแนวคำพิพากษาไว้ว่า เมื่อลูกจ้างขอแสดงเจตนาลาออกจากงาน การลาออกนั้นเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานและเมื่อได้แสดงเจตนาอันนั้นไปแล้ว ลูกจ้างไม่สามารถจะถอนการแสดงเจตนาอันนั้นได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคสองและไม่มีการกำหนดว่าจะมีผลเมื่อนายจ้างต้องอนุมัติเสียก่อน **ดังนั้น การลาออกจึงมีผลตามวันเวลาที่ลูกจ้างกำหนดไว้ทันที นับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนา การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนถึงเวลาดังกล่าว โดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด มีผลเพียงทำให้ลูกจ้างเสียหายเท่าที่ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างวันที่ 23-31 มกราคม** เมื่อนายจ้างได้นำเงินมาวางที่ศาลและลูกจ้างก็ได้รับเงินดังกล่าวไปแล้วโดยที่มีได้โต้แย้ง หรือคัดค้านว่าไม่ถูกต้อง การที่นายจ้างให้ออกจากงานก่อนถึงวันที่ลูกจ้างกำหนดจึงมิใช่การเลิกจ้างอันจะมีผลให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยและค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10161/2551 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า โจทก์แสดงความประสงค์ลาออกจากงานเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2545 โดยให้มีผลวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 การลาออกของโจทก์จึงเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งหลังจากโจทก์แสดงเจตนาลาออกต่อจำเลยแล้ว โจทก์ก็ไม่อาจถอนเจตนาอันนั้นได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคสองและไม่มีการกำหนดว่าจะมีผลต่อเมื่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างต้องอนุมัติเสียก่อน ดังนั้น การลาออกของโจทก์จึงมีผลตามวันเวลาที่โจทก์กำหนดไว้ทันทีนับแต่วันที่แสดงเจตนา

ส่วนการที่จำเลยจะให้โจทก์ออกจากงานก่อนถึงวันที่โจทก์ประสงค์จะลาออกจริงดังที่โจทก์กล่าวอ้างหรือไม่ ก็มีใช้การเลิกจ้างเพียงแต่เป็นการให้โจทก์ออกจากงานก่อนครบกำหนดตามที่โจทก์แสดงเจตนาเท่านั้นและจะเสียหายเช่นใดก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งต่างหาก มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ในข้อ 2.1 ตอนท้ายและข้อ 2.2 ตามที่ศาลฎีกามีคำสั่งให้รับไว้พิจารณาว่า การที่จำเลยให้โจทก์ออกจากงานก่อนถึงวันที่โจทก์ประสงค์จะลาออกเป็นการเลิกจ้างอันมีผลทำให้จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์หรือไม่

โดยโจทก์อุทธรณ์ว่า การที่จะวินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์หรือโจทก์ลาออกจากงานเองต้องพิจารณาข้อเท็จจริงในขณะที่จำเลยให้โจทก์ออกจากงานนั้นเองว่าเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ มิใช่เอาการแสดง



เจตนาของโจทก์แต่เดิมมาเป็นเกณฑ์วินิจฉัยตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางเห็นว่า การที่โจทก์แสดงความประสงค์ลาออกจากงานต่อจำเลยเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2545 โดยให้มีผลวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 ย่อมเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่กำหนดระยะเวลาให้นายจ้าง หรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลง หรืออนุมัติการเลิกสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าว จึงมีผลในวันที่โจทก์แจ้งไว้และหลังจากโจทก์แสดงเจตนาลาออกต่อจำเลยแล้ว ก็ไม่อาจถอนเจตนาอันนั้นได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคสอง ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยย่อมจะมีผลสิ้นสุดลงในวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 อันเป็นผลมาจากการแสดงเจตนาลาออกของโจทก์อยู่ก่อนแล้ว แม้จำเลยจะให้โจทก์ออกจากงานก่อนถึงวันดังกล่าวตามที่โจทก์ประสงค์โดยโจทก์ไม่มีความผิดก็ตาม ก็มีผลทำให้โจทก์เสียหายเพียงเท่าที่ไม่ได้รับค่าจ้างจนถึงวันที่โจทก์ประสงค์จะออกเท่านั้น

ซึ่งในระหว่างพิจารณาจำเลยก็นำค่าจ้างของวันที่ 1 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 โดยหักภาษี ณ ที่จ่ายแล้วมาวางศาลและโจทก์รับค่าจ้างดังกล่าวไปแล้วโดยไม่ได้โต้แย้งคัดค้านว่าไม่ถูกต้องการที่จำเลยให้โจทก์ออกจากงานก่อนถึงวันที่โจทก์ประสงค์จะลาออกจึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างอันมีผลที่จะทำให้จำเลยต้องรับผิดชอบสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์แต่อย่างใด ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้นชอบแล้ว"

บทสรุปสังคาย การแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่กำหนดระยะเวลา นายจ้าง หรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลง หรืออนุมัติการเลิกสัญญาจ้างแรงงานนั้นแต่อย่างใด จึงมีผลในวันที่โจทก์แจ้งไว้และหลังจากโจทก์แสดงเจตนาลาออกต่อจำเลยแล้ว ก็ไม่อาจถอนเจตนาอันนั้นได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคสอง ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดโดยผลของกฎหมายทันที