



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักทนายชนบท

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

การลาออกต้องรอการอนุมัติ จากนายจ้างก่อนหรือไม่

ใเรื่องของการลาออกจากการเป็นลูกจ้างถือเป็นเรื่องของการเลิกสัญญาอย่างหนึ่ง เป็นเจตนาที่เกิดจากฝ่ายลูกจ้างฝ่ายเดียว ทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามเจตนาของลูกจ้าง นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสิ้นสุดลง เป็นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสอง ได้บัญญัติไว้ความว่า **ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง นายจ้าง หรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่าสามเดือน ทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาด้วย**



เมื่อพิจารณาจากกฎหมายข้างต้นแล้ว จะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 582 นี้จะมีสองแบบก็คือ แบบแรกเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ส่วนแบบที่สองเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการที่จะพิจารณาว่าสัญญาจ้างแรงงานใดเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่นั้น ไม่ใช่เพียงแต่พิจารณาจากระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ที่สำคัญจะต้องพิจารณาด้วยว่า ในสัญญาจ้างแรงงานได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาดังกล่าวได้อย่างเสรี หรือให้สิทธิลูกจ้างสามารถลาออกจาก



การเป็นพนักงานได้อย่างเสรีหรือไม่ ซึ่งหมายถึงแต่ละฝ่ายต่างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยมีได้มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดผิดนัดผิดสัญญา หากสัญญาจ้างแรงงานปรากฏเงื่อนไขข้อนี้ **ต้องแปลความว่า สัญญาจ้างดังกล่าวเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา เนื่องจากคู่สัญญาต่างไม่ยึดถือเรื่องระยะเวลาเป็นสาระสำคัญ** ดังนั้น การบอกเลิกสัญญาจะต้องอยู่ตามเงื่อนไขวรรคสองของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กล่าวไว้ข้างต้น อย่างไรก็ตาม หากสัญญาจ้างแรงงานไม่ปรากฏข้อดังกล่าวนี้ได้กำหนดให้พนักงานให้คำรับรองว่า ให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานด้วย เมื่อกรณีเป็นอย่างที่กล่าวนี้ ก็จะต้องพิจารณาจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยว่ากำหนดเรื่องการลาออกไว้อย่างไร

กลับมาที่เรื่องการลาออก โดยทั่วไปลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา หรือที่เรามักเรียกว่าลูกจ้างประจำ มักจะกำหนดเงื่อนไขการลาออกไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับบริษัทอีก ให้ยื่นใบลาออกต่อนายจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน และต้องได้รับอนุมัติจากนายจ้างก่อนถึงจะถือว่าการลาออกมีผลสมบูรณ์ จึงมีคำถามว่าถ้าอย่างนี้แล้วผลของการลาออก



จะมีผลตามที่กำหนดไว้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือนั้นใช่หรือไม่ เมื่อพิจารณาจากแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาจะเห็นได้ว่า **ความสมบูรณ์ของการลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ยื่นแล้ว มิใช่มีผลเมื่อนายจ้างอนุมัติให้ลาออก** ส่วนการลาออกที่ไม่เป็นไปตามข้อบังคับฯ จะทำให้นายจ้างเสียหายอย่างใดนั้น เป็นเรื่องที่นายจ้างต้องไปว่ากล่าวเรียกร้องค่าเสียหายทางแพ่งอีกกรณีหนึ่ง

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8791/2550 โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งพนักงานการเงิน ในวันที่ 31 กรกฎาคม 2547 โจทก์ได้ยื่นหนังสือขอลาออกตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2547 เมื่อถึงวันที่กำหนดในหนังสือขอลาออกโจทก์ก็ไม่ได้เข้ามาทำงานกับจำเลยอีก ดังนี้ การที่โจทก์ยื่นหนังสือขอลาออกต่อจำเลยย่อมเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างและการเลิกสัญญาจ้างดังกล่าวมีผลในวันที่โจทก์แจ้งไว้ในหนังสือขอลาออก การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยจึงสิ้นสุดลงในวันที่ 1 สิงหาคม 2547 แม้ว่าตามระเบียบของสมาคมฯ ปกติกาสงเคราะห์เกษตรกรเมืองสุพรรณบุรี ว่าด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่อัตราเงินเดือนค่าจ้างและการค่าประกันฯ ข้อ 8 จะระบุว่า “พนักงานขอลาออกจากการเป็นพนักงานของสมาคมให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อคณะกรรมการของสมาคมและให้มีผลของการลาออกได้เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาอนุมัติ” และคณะกรรมการดำเนินงานของจำเลยจะมีมติไม่อนุมัติให้โจทก์ลาออกก็ตาม **แต่การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นั้น นายจ้าง หรือลูกจ้าง**

มีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นั้น นายจ้าง หรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่ต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติแต่อย่างใด เมื่อเป็นกรณีที่โจทก์ลาออกจากงานโดยชอบ สัญญาจ้างแรงงานจึงสิ้นสุดลงในวันที่ 1 สิงหาคม 2547 แล้ว ดังนั้นจำเลยจึงไม่อาจเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์ด้วยการเลิกจ้างเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 โดยอ้างว่าการที่โจทก์ลาออกเป็นการกระทำผิดระเบียบสมาคมฯ ปกติกาสงเคราะห์เกษตรกรเมืองสุพรรณบุรี ว่าด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่อัตราเงินเดือนค่าจ้างและการค่าประกันฯ ข้อ 9 (5) ขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งได้สั่งในกิจการของสมาคมฯ (6) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้สมาคมฯ เสียหายอย่างร้ายแรง (7) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สมาคมฯ อย่างร้ายแรง และ (9) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร ตามหนังสือแจ้งผลการสอบวินัยความผิดอีกแต่อย่างใด คำสั่งจำเลยที่ไลโจทก์ออกจากงานจึงไม่มีผลเป็นการเลิกจ้างโจทก์

บทสรุปสัปดาห์ เมื่อลูกจ้างได้ยื่นใบลาออกและกำหนดวันที่สิ้นสุดการเป็นพนักงานไว้ชัดเจน สัญญาจ้างแรงงานย่อมสิ้นสุดในวันดังกล่าว โดยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากนายจ้างก่อน นั่นก็หมายความว่า สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือลูกจ้างประจำ นายจ้างไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขการลาออกไว้แตกต่างจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ได้ 