



LABOUR LAW IN TERMS OF DISMISSAL

กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับ
การเลิกจ้าง

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น

รองประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ (แรงงาน)

กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับ

การเลิกจ้าง

(Labour Law in Terms of Dismissal)



กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับ การเลิกจ้าง

โดย... พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น

พิมพ์ครั้งที่ 10 : มิถุนายน 2564

เจ้าของ	บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด
ที่ปรึกษา	ดารารัตน์ พีชมงคล
กองบรรณาธิการ	ศศิพันธุ์ อุษณีย์มาศ
ประสานงาน	ทิพสุคนธ์ วงษ์เมือง
พิสูจน์อักษร	ประนอม เพ็ชรสมัย
ออกแบบปก	วรรณดา สนธิอนุเคราะห์
จัดรูปเล่ม	สิทธิศักดิ์ บุษปวนิช

ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537
(ห้ามคัดลอกหรือถ่ายสำเนาส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้โดยไม่ได้รับอนุญาต มิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย)

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น.

กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง = Labour law in terms of dismissal.

--พิมพ์ครั้งที่ 10.--กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส, 2564. 376 หน้า.

1. กฎหมายแรงงาน. I. ชื่อเรื่อง.

344.59301

ISBN 978-616-302-214-1

จัดพิมพ์และจำหน่ายโดย บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด

178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถนนประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800

โทรศัพท์ (02) 555-0713 โทรสาร (02) 555-0728

สนใจเสนอผลงานเขียนเพื่อตีพิมพ์กับธรรมนิติ ติดต่อ E-mail : book@dharma-nitti.co.th

คำนำ

หนังสือกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้างเล่มนี้ ดำเนินการจัดพิมพ์มาแล้ว 9 ครั้ง
ครั้งนี้เป็นการจัดพิมพ์ครั้งที่ 10 ในการจัดพิมพ์แต่ละครั้งได้รับความสนใจจากผู้อ่านเป็นอย่างดี
ผู้เขียนต้องขอขอบคุณบริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด ผู้จัดพิมพ์และบุคคลที่เกี่ยวข้อง
กับการจัดทำหนังสือที่ช่วยอนุเคราะห์ในการจัดพิมพ์ด้วยดีเสมอมา รวมทั้งท่านผู้อ่าน
และใช้ประโยชน์จากหนังสือเล่มนี้ หากมีข้อบกพร่องประการใด ต้องขออภัย มา ณ ที่นี้

สำหรับการจัดพิมพ์ครั้งนี้ มีการเพิ่มเติมคำพิพากษาฎีกาใหม่ๆ ที่น่าสนใจให้ครบถ้วน
และทันสมัยมากยิ่งขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง
เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์แก่รัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลโดยทั่วไป

พงษ์รัตน์ เครือกลั่น
รองประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ (แรงงาน)
มิถุนายน 2564

สารบัญ

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง	7
ลาออก	11
ตกลงเลิกสัญญาจ้าง	27
เลิกจ้าง	32
สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	57
ค่าชดเชย	108
ค่าชดเชยพิเศษ	232
เลิกจ้างไม่เป็นธรรม	248
ข้อจำกัดในการใช้สิทธิเลิกจ้าง	296
ใบผ่านงาน	355
การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และการดำเนินคดีต่อศาลแรงงาน	359

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง (Termination of Employment)

จ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่ง คู่สัญญาอาจบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่มีอยู่แก่กันได้ โดยทั่วไปการที่คู่สัญญาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ถือเป็นการทำละเมิด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1341/2526 และที่ 1252/2529)

แต่เดิมมีแนวความคิดว่า นายจ้างมีสิทธิที่จะว่าจ้างลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ หากต้องการเลิกสัญญาก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดและด้วยเหตุผลใดๆ ก็ได้ หรือที่เรียกกันว่า “to hire and to fire at will” ตามความคิดนี้ ลูกจ้างกับนายจ้างมีสถานะของคู่สัญญาที่ไม่เท่าเทียมกันในลักษณะที่ลูกจ้างเป็นบ่าว (Servant) ในขณะที่นายจ้างเป็นเจ้านาย (Master)

ต่อมาแนวความคิดดังกล่าวไม่เป็นที่ยอมรับและเปลี่ยนแปลงเป็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างควรมีสถานะทางสัญญาที่เท่าเทียมกัน ประกอบกับลูกจ้างมักเป็นบุคคลที่มีศักยภาพในทางเศรษฐกิจและมีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้างมาก จึงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือจากสังคม สิทธิของลูกจ้างได้รับการพัฒนาและรับรองในทางสากล เช่น ลูกจ้างมีสิทธิในการทำงาน (Right to work) มีสิทธิที่จะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (Right not to be unfairly dismissed) เป็นต้น

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานของไทยเริ่มมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และ 583 กำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง จะต้องบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง หากฝ่าฝืนต้องรับผิดชอบสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ต่อมาในปี 2515 ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วันขึ้นไปและถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

ในปี 2522 โดยบทบัญญัติของมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเพื่อขอให้ศาลแรงงานมีคำพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือให้ใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้

ในปี 2537 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ นอกจากมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากการถูกเลิกจ้างแล้ว ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษอีกด้วย

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างไว้ชัดเจน เช่น ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุตั้งครรภ์ รวมทั้งกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่แห่งอื่น มีผลทำให้ลูกจ้างหรือครอบครัวได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงได้รับการเลิกจ้าง เป็นต้น

หลังจากใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปี 2541 ได้ประมาณ 10 ปี มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และในส่วนที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างบางประการ เช่น กำหนดอัตราค่าชดเชยพิเศษ กรณีย้ายสถานประกอบการกิจการจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าชดเชยเป็นไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 แก้ไขเรื่องการเกษียณอายุ ให้การเกษียณอายุตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันหรือตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นการเลิกจ้าง ลูกจ้างที่อายุครบ 60 ปี มีสิทธิแสดงเจตนาขอเกษียณโดยได้รับค่าชดเชย ฯลฯ ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 แก้ไขในเรื่องกำหนดเวลาจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน ทำนองเดียวกับค่าชดเชย เพิ่มอัตราค่าชดเชยสูงสุดไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน และปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องค่าชดเชยพิเศษ เป็นต้น

นอกจากนี้ ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังมีบทบัญญัติในเรื่อง “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” (Unfair Labour Practices) ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการแจ้งข้อเรียกร้องหรือใช้สิทธิตามกฎหมายไม่ให้ถูกเลิกจ้างเนื่องมาจากสาเหตุดังกล่าว การให้ความคุ้มครองแก่กรรมการลูกจ้าง นายจ้างจะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยลำพังไม่ได้ จะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อน

สัญญาจ้างแรงงานเกิดจากการแสดงเจตนาของนายจ้างกับลูกจ้างและอาจะจับ
สิ้นด้วยการแสดงเจตนาของคู่สัญญา ได้แก่

- การลาออก
- การตกลงเลิกสัญญา
- การเลิกจ้าง

ซึ่งจะได้อธิบายไปโดยลำดับ

ลาออก (Resignation)

1. การลาออกเป็นการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างโดยลูกจ้าง

การลาออก หมายถึง กรณีที่ลูกจ้างแสดงเจตนาไม่ว่าด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรขอบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้าง มีผลทำให้สัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง

การลาออกถือเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง เมื่อนายจ้างได้รับทราบการแสดงเจตนาลาออก สัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง การที่นายจ้างมีระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกต้องยื่นใบลาออกเป็นหนังสือล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีเงื่อนไขว่าจะพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างต่อเมื่อนายจ้างอนุมัติให้ออกจากงาน น่าจะไม่มีผลใช้บังคับ เหตุผลเพราะว่าสัญญาจ้างแรงงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจของ

คู่สัญญา นายจ้างไม่อาจบังคับใช้แรงงานจากลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่ตกลงยินยอมทำงานให้แก่ นายจ้าง นายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างทำงานไม่ได้

ดังนั้น หากลูกจ้างขอลาออกด้วยวาจา หรือยื่นใบลาออกโดยแจ้งล่วงหน้า น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับฯ แม้นายจ้างไม่อนุมัติการลาออก ก็ต้องถือว่าสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลงตามการแสดงเจตนาของลูกจ้าง

คดีเรื่องหนึ่ง ลูกจ้างยื่นใบลาออกต่อนายจ้างโดยระบุวันที่ใบลาออกเป็นผล ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลานั้น นายจ้างหรือลูกจ้างย่อมมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมหรืออนุมัติจากอีกฝ่ายหนึ่ง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6020/2545 และ 6048-6051/2546)

สัญญาจ้างแรงงานจะระบุว่า ถ้าลูกจ้างประสงค์จะบอกเลิกสัญญาต้องแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน ลูกจ้างยื่นใบลาออกโดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ 21 เมษายน 2558 แม้ลูกจ้างยื่นล่วงหน้ายังไม่ครบ 30 วัน สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างยื่นหนังสือลาออกไม่ครบ 30 วัน นายจ้างจึงไม่อนุมัติให้ลาออกนั้น ก็เป็นเพียงขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติภายในของนายจ้างเท่านั้น ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้ สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นอันสิ้นสุดลงในวันที่ 21 เมษายน 2558 ตามหนังสือขอลาออกของลูกจ้างและลูกจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้แก่ นายจ้างอีกต่อไป การที่นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างขาดงานตั้งแต่วันดังกล่าวเป็นต้นไปติดต่อกันเกิน 3 วัน จึงเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่มีผลตามกฎหมาย เพราะสัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลงไปก่อนหน้านั้นแล้ว จึงไม่อาจมีการบอกเลิกสัญญาได้อีก ตามข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนของนายจ้างและข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างที่เป็น

สมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเฉพาะในกรณีที่ถูกจ้างถูกไล่ออกหรือถูกนายจ้างเลิกจ้างเท่านั้น ไม่รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างลาออกด้วย ดังนั้น เมื่อสัญญาจ้างแรงงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างสิ้นสุดลง เพราะลูกจ้างลาออกมิใช่เป็นเพราะถูกไล่ออกหรือถูกเลิกจ้าง ย่อมไม่เข้าข้อยกเว้นที่จำเลยไม่ต้องจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบให้แก่ลูกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5737/2561)

ลูกจ้างยื่นหนังสือลาออกจากการเป็นพนักงานของนายจ้าง เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 ระบุให้มีผลเป็นการพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในวันที่ 1 ธันวาคม 2548 เป็นการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง การแสดงเจตนาเลิกสัญญาของลูกจ้างมีผลแล้วนับแต่วันยื่นหนังสือลาออกต่อนายจ้างและจะถอนไม่ได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคสอง การที่นายจ้างอนุมัติให้ลาออกเป็นขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติภายในของนายจ้าง ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงการแสดงเจตนาเลิกสัญญาของลูกจ้าง ต้องถือว่าสัญญาจ้างแรงงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ 1 ธันวาคม 2548 ตามหนังสือลาออกลูกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4756/2556)

คดีอีกเรื่อง นายจ้างเป็นรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างไปทำงานพิเศษกับชาวต่างชาติ และถูกชาวต่างชาติร้องทุกข์เป็นคดีอาญา วันที่ 8 ตุลาคม 2539 ลูกจ้างขอลาหยุดงาน นายจ้างมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุดงาน วันที่ 28 ตุลาคม 2539 ลูกจ้างยื่นใบลาออก นายจ้างยับยั้งใบลาออกจนกว่าจะทราบผลคดีอาญา

ต่อมากลูกจ้างขอกลับเข้าทำงานและได้รับอนุมัติให้กลับเข้าทำงานเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2539 หลังจากนั้นวันที่ 18 กรกฎาคม 2540 พนักงานอัยการมีคำสั่งไม่ฟ้องลูกจ้าง และคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยของนายจ้างมีมติว่าลูกจ้างไม่มีความผิด

ฐานละทิ้งหน้าที่ วันที่ 27 เมษายน 2541 นายจ้างออกคำสั่งอนุมัติการลาออกของลูกจ้าง โดยให้มีผลนับแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2539 ดังนี้ การที่นายจ้างยับยั้งใบลาออกและอนุมัติให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในวันที่ 23 ธันวาคม 2539 เท่ากับยินยอมให้ลูกจ้างถอนใบลาออกแล้ว คำเสนอลาออกของลูกจ้างจึงสิ้นผล ไม่มีหนังสือลาออกให้นายจ้างอนุมัติให้ลาออกได้อีก ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า คำสั่งอนุมัติการลาออกในภายหลังจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5174/2548)

อย่างไรก็ดี แม้การที่ลูกจ้างยื่นใบลาออกฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงในสัญญาจ้างจะมีผลทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง โดยที่นายจ้างจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม แต่ก็ต้องถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายประพฤติดขัดข้อตกลงในสัญญาจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงมีสิทธิฟ้องลูกจ้างเพื่อเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญาได้ มีข้อจำกัดว่า นายจ้างจะต้องพิสูจน์ให้ได้ด้วยว่าการผิดสัญญายื่นใบลาออกไม่ถูกต้องนั้นมีผลทำให้นายจ้างเสียหายหรือไม่ เพียงใด หากพิสูจน์ค่าเสียหายไม่ได้ ศาลก็จะไม่พิพากษาให้นายจ้างได้รับค่าเสียหายหรือพิสูจน์ความเสียหายได้เท่าใด ก็จะพิพากษาให้ได้รับค่าสินไหมทดแทนความเสียหายเพียงเท่านั้น ในทางปฏิบัติฝ่ายจัดการหรือนายจ้างจึงมักไม่นิยมฟ้องเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างในกรณีนี้

2. ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการลาออก

ปัญหาว่าลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการลาออกมีผลนานเท่าใดนั้น หากมีระเบียบหรือข้อบังคับการทำงานกำหนดระยะเวลาไว้ก็ถือตามนั้น เช่น นายจ้างมีระเบียบฯ ในเรื่องการลาออกระบุว่า พนักงานคนใดมีความประสงค์จะลาออกจากงาน ต้องยื่นใบลาตามแบบพิมพ์ที่บริษัทฯ กำหนด โดยจะต้องยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ลูกจ้างที่ต้องการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างก็ต้องยื่นล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ตามระเบียบฯ

ในการตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานและลูกจ้างตกลงทำงานกับนายจ้างนั้น คู่สัญญาอาจตกลงกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญาจ้างไว้ในสัญญาจ้างก็ได้ เช่น ในสัญญาจ้างอาจมีข้อความว่า หากนายจ้างหรือลูกจ้างที่มีความประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างจะต้องแจ้งให้อีกฝ่ายทราบเป็นหนังสือล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเท่านั้นเท่านี้วันหรือเท่านั้นเท่านี้เดือน ในต่างประเทศสำหรับตำแหน่งที่สำคัญ คู่สัญญาอาจตกลงให้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อนลาออกนานๆ เช่น นานเป็นปี ก็สามารถทำได้ ฝ่ายจัดการจะได้รับประโยชน์ในเรื่องลูกจ้างไม่สามารถนำข้อมูลความลับในทางการค้าไปใช้หรือไปอยู่กับคู่แข่งทางการค้าในทันทีที่ลาออก ในระหว่างรอใบลาออกมีผล นายจ้างอาจให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน โดยได้รับค่าจ้างที่เรียกว่า garden leave ก็ได้

หากคู่สัญญาไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การลาออกไว้เป็นการเฉพาะ ระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าจะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วางหลักว่า ในกรณีการจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ถ้าเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา หากจะเลิกสัญญาแก่กันจะต้องบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบ เมื่อถึงหรือก่อนถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า

ดังนั้น หากไม่ได้ตกลงเรื่องระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ ลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง เช่น หากมีกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ลูกจ้างอาจยื่นใบลาออกวันที่ 31 มีนาคม เพื่อให้มีผลเป็นการลาออกวันที่ 30 เมษายน ก็ได้ หรือหากมีกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 15 และวันสิ้นเดือน อาจบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือเมื่อวันที่ 31 มีนาคม เพื่อให้มีผลวันที่ 15 เมษายน เป็นต้น

3. เมื่อแสดงเจตนาลาออก แล้วจะถอนไม่ได้ ยกเว้นนายจ้างยินยอม

การยื่นใบลาออกถือเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียว มีผลเมื่ออีกฝ่ายคือนายจ้างได้รับทราบการแสดงเจตนา นั้น แต่ถ้าเป็นการเจตนาต่อนายจ้างที่อยู่ห่างโดยระยะทาง การลาออกเป็นผลเมื่อการแสดงเจตนาไปถึงภูมิลำเนาของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกและนายจ้างได้รับทราบเจตนาดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างจะถอนการแสดงเจตนาโดยที่อีกฝ่ายไม่ยินยอมไม่ได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 เช่น

ลูกจ้างยื่นหนังสือลาออกเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2540 ระบุให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2540 ต่อมาวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2540 ลูกจ้างยื่นหนังสืออีกฉบับต่อนายจ้าง ขอยกเลิกหนังสือลาออก การยื่นหนังสือฉบับหลังนี้ไม่มีผลเป็นการยกเลิกหนังสือลาออกจากการงาน หนังสือลาออกจากการงานยังคงมีผลต่อไป การลาออกจึงมีผลทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2540 ตามความประสงค์ของลูกจ้าง ถือว่าสัญญาสิ้นสุดลงด้วยการลาออก (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1900/2542)

ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างยื่นใบลาออกต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ของบริษัท นายจ้าง ต่อมาลูกจ้างมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แสดงเจตนาถอนการลาออก แต่นายจ้างมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แจ้งให้ลูกจ้างส่งใบลาออกมาใหม่ พฤติการณ์ดังกล่าวไม่ใช่เรื่องนายจ้างกับลูกจ้างตกลงให้ลูกจ้างถอนใบลาออกหรือยับยั้งการลาออกของลูกจ้าง แต่เป็นเพียงเรื่องให้นายจ้างให้ลูกจ้างปฏิบัติตามขั้นตอนและระเบียบภายในของนายจ้างเพื่ออนุมัติการลาออก หนังสือลาออกจึงยังมีผลบังคับอยู่ และการที่นายจ้างยึดเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ให้ลูกจ้างไว้ใช้ในการทำงานคืนนั้น ก็เป็นเพราะใกล้วันที่หนังสือลาออกของลูกจ้างจะมีผลแล้ว จึงมิใช่กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4048/2561)

อย่างไรก็ดี หากนายจ้างยังต้องการจ้างลูกจ้างทำงานต่อไป นายจ้างอาจแสดงเจตนายินยอมให้ลูกจ้างถอนใบลาออกได้ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็จะดำเนินต่อไปไม่สิ้นสุดลง

4. ก่อนการลาออกมีผล ลูกจ้างยังมีสถานะเป็นลูกจ้าง หากทำผิด นายจ้างเลิกจ้างได้

เมื่อลูกจ้างยื่นใบลาออก แม้นายจ้างอนุมัติการลาออกแล้ว ในระหว่างยังไม่ถึงกำหนดเวลาพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในใบลาออก หากลูกจ้างกระทำความผิดฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับการทำงานของนายจ้าง นายจ้างมีสิทธิลงโทษทางวินัยและเลิกจ้างได้ เช่น

ลูกจ้างเจรจากับหัวหน้างานเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2543 ผลที่สุดลูกจ้างยื่นใบลาออกตามแบบฟอร์มของนายจ้าง ระบุให้มีผลตั้งแต่วันที่ 31 มกราคม 2544 ในวันเดียวกันนายจ้างตอบรับหนังสือให้ลูกจ้างลาออกได้ตามความประสงค์และให้มีผลตามขอ ต่อมาลูกจ้างนำใบลาออกจากแฟ้มไปนอกสำนักงานและฉีกทำลาย

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การที่ลูกจ้างยื่นหนังสือลาออกและนายจ้างอนุมัติมีผลเท่ากับนายจ้างและลูกจ้างตกลงเลิกสัญญาจ้างโดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2544 ระหว่างวันที่ 28 ธันวาคม 2543 ถึงวันที่ 30 มกราคม 2544 นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันอยู่ การที่ลูกจ้างขอดูใบลาออกและหยิบออกไปจากแฟ้ม นำออกไปนอกสำนักงานของนายจ้าง เมื่อมีผู้ห้ามลูกจ้างก็ไม่ฟังแล้วลูกจ้างฉีกใบลาออก อันเป็นการทำลายเอกสารโดยเจตนา เป็นการทำให้เสียหาย เป็นการทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง ข้อหาทำให้เสียทรัพย์ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2544 ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1919/2546)

ลูกจ้างแสดงความประสงค์ลาออกจากงานต่อนายจ้างเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2552 โดยให้มีผลวันที่ 10 พฤษภาคม 2552 แม้จะเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายยินยอม แต่ในระหว่างสัญญาจ้างแรงงานยังมีผลบังคับ นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์ต่อกันจนกว่าสัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุด เมื่อในระหว่างทำงานลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างเสียหายและประมาททำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง นายจ้างจึงใช้สิทธิเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2552 ก่อนถึงวันที่การลาออกมีผลได้ กรณีไม่ใช่เป็นเรื่องที่นายจ้างใช้สิทธิให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนครบกำหนดตามความประสงค์ของลูกจ้างไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3129/2558)

5. นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนครบกำหนดในใบลาออก ไม่ใช่เลิกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างยื่นใบลาออกโดยขอให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงตามวันที่ระบุในใบลาออก หากนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนครบกำหนดในใบลาออก จะถือเป็นการเลิกจ้างหรือลาออก กรณีนี้ศาลฎีกาเคยตัดสินว่า สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะการลาออก ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง ทั้งนี้ เพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาขอเลิกสัญญาจ้างก่อน แม้นายจ้างไม่ได้แสดงเจตนาอะไร สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อถึงวันที่ระบุให้ใบลาออกมีผล นายจ้างเป็นเพียงยืนยันการแสดงเจตนาของลูกจ้างเท่านั้น เช่น

ลูกจ้างยื่นใบลาออกต่อนายจ้างเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2526 โดยให้มีผลวันที่ 15 กรกฎาคม 2526 ต่อมาวันที่ 24 มิถุนายน 2526 นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งโดยจ่ายค่าจ้างให้จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2526 ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเป็นการประกาศให้พ้นตำแหน่งเพราะเหตุที่ลูกจ้างยื่นใบลาออก การที่นายจ้างให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวันที่ประสงค์ ไม่ใช่การเลิกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3459/2526)

ลูกจ้างแสดงความประสงค์ลาออกจากงานต่อนายจ้าง เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2545 โดยให้มีวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้น นายจ้างหรือลูกจ้าง มีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติ จึงมีผลในวันที่ลูกจ้างแจ้งไว้ และไม่อาจถอนเจตนาขึ้นได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคสอง ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานย่อมจะมีผลสิ้นสุดลงในวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนถึงวันดังกล่าวตามที่ลูกจ้างประสงค์โดยลูกจ้างไม่มีความผิด ก็มีผลทำให้ลูกจ้างเสียหายเพียงเท่าที่ไม่ได้รับค่าจ้างจนถึงวันที่ลูกจ้างประสงค์จะออกเท่านั้น จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้าง อันมีผลที่จะทำให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10161/2551)

อย่างไรก็ดี เนื่องจากลูกจ้างมีสิทธิทำงานและได้รับค่าจ้างจนถึงวันที่กำหนดไว้ในใบลาออก การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนถึงกำหนด มีผลทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิในการทำงานและได้รับค่าจ้างจนถึงวันที่การลาออกมีผล นายจ้างจึงต้องชดเชยค่าเสียหายในส่วนนี้ให้แก่ลูกจ้าง เช่น

นายจ้างจ้างลูกจ้างทำงานโดยไม่มีกำหนดเวลา มีกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของเดือน ลูกจ้างยื่นใบลาออกต่อนายจ้างก่อนวันที่ 25 ของเดือน จึงมีผลเป็นการลาออกเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ 25 ของเดือนถัดไป ซึ่งมีระยะเวลาเกินกว่า 30 วัน นับแต่วันที่ยื่นใบลาออก การที่นายจ้างอนุมัติให้ลูกจ้างออกจากงานในวันที่ลูกจ้างยื่นใบลาออก ซึ่งเป็นเวลาก่อนกำหนดที่ลูกจ้างประสงค์จะให้มีผลเป็นการลาออก ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างจนถึงวันที่ลูกจ้างประสงค์จะลาออก (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1196-1218/2546 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10161/2551)

6. ลาออกโดยสมัครใจหรือถูกข่มขู่

การแสดงเจตนาลาออกที่จะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย จะต้องเป็นการแสดงเจตนาโดยบริสุทธิ์ปราศจากการข่มขู่ ปัญหาที่เกิดขึ้นว่ากรณีเช่นใดที่จะถือเป็นการข่มขู่ที่ทำให้การแสดงเจตนาลาออกเสียไป ไม่สมบูรณ์ ในทางแพ่งการข่มขู่ที่จะมีผลทำให้นิติกรรมตกเป็นโมฆียะ จะต้องร้ายแรงถึงขนาดที่จะจูงใจให้ผู้ถูกข่มขู่มีมูลต้องกลัว และเป็นการข่มขู่ที่จะเกิดภัยอันใกล้จะถึง (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 164) ลำพังการที่นายจ้างว่ากล่าว ตาหนิการทำงานของลูกจ้าง และเสนอให้ลูกจ้างลาออกก็ดี ฐว่าหากลูกจ้างไม่เขียนใบลาออกจะถูกสอบสวนทางวินัยก็ดี โดยทั่วไปยังไม่ถือว่าเป็นการข่มขู่ตามกฎหมาย เช่น

คดีเรื่องหนึ่ง เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2542 นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าจะไม่พอใจผลการทำงานของลูกจ้างและเสนอให้ลูกจ้างลาออก โดยตกลงจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้ ลูกจ้างตกลงตามข้อเสนอของนายจ้างและลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกโดยให้มีผลเป็นการลาออกวันที่ 1 กันยายน 2542 ถือว่าการแสดงเจตนาลาออกของลูกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม 2542 แล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1397/2544)

คดีอีกเรื่องหนึ่ง ลูกจ้าง 4 คน ทำงานในโครงการก่อสร้างถนนสายพัทยา-ระยอง ตอนหนึ่ง เมื่อโครงการดังกล่าวใกล้จะเสร็จเรียบร้อย นายช่างโครงการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างเรียกลูกจ้างไปพบ แล้วแจ้งว่านายจ้างไม่มีงานในโครงการใหม่ ขอให้ลูกจ้างลาออกกลับไปพักผ่อนที่บ้านของตนเองก่อน เมื่อมีงานใหม่จะเรียกกลับมาทำงาน ลูกจ้างจึงทำใบลาออกยื่นต่อนายจ้าง โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่านายช่างโครงการบังคับ ข่มขู่ หรือกระทำการอันมิชอบประการอื่น เป็นเหตุให้ลูกจ้างขาดอิสระในการตัดสินใจแต่ประการใด เป็นกรณีที่ลูกจ้างทั้งสี่สมัครใจลาออก ไม่ใช่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6048-6051/2546)

นอกจากนี้ การพูดว่าจะใช้สิทธิตามกฎหมายหรือตามปกตินิยมไม่ถือเป็นการข่มขู่ที่จะมีผลทำให้การลาออกตกเป็นโมฆียะ เช่น ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งผู้จัดการส่วนขาย ผู้จัดการฝ่ายขายซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเรียกลูกจ้างไปพบที่ห้อง และแจ้งข้อกล่าวหาว่าลูกจ้างประกอบธุรกิจแข่งขันกับนายจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ แล้วพูดว่าหากไม่ยอมลงชื่อในแบบพิมพ์หนังสือขอลาออก จะดำเนินการแม้จะไม่ได้บอกว่า จะดำเนินการอย่างไร แต่ก็เห็นได้ว่าจะดำเนินการกับลูกจ้างซึ่งฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง เป็นการพูดว่าจะใช้สิทธิตามกฎหมาย ไม่เป็นการข่มขู่ถือว่าลูกจ้างสมัครใจลาออก (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 165/2546)

7. ให้ลูกจ้างเขียนใบลาออกไว้ล่วงหน้ามีผลเช่นใด

นายจ้างบางรายเมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แทนที่จะออกหนังสือเตือน กลับให้ลูกจ้างลงชื่อในใบลาออกที่ยังไม่ได้กรอกข้อความไว้ โดยมีเงื่อนไขว่า หากลูกจ้างทำผิดอีก จะนำใบลาออกมารอกข้อความและให้ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ปัญหาว่านายจ้างจะทำได้หรือไม่ ในข้อนี้เห็นว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างลงชื่อในใบลาออกที่ไม่กรอกข้อความ ทำขึ้นเพื่อให้ นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างออกจากงานได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยซึ่งเป็นสิทธิขั้นต่ำตามกฎหมาย ถือว่าทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ ที่ถูกต้องเมื่อลูกจ้างกระทำผิดไม่ร้ายแรง นายจ้างควรออกหนังสือเตือนลูกจ้างจะถูกต้อกว่า

เคยมีคดีเรื่องหนึ่ง เกิดที่ศาลแรงงานกลาง มีลูกจ้างหญิงคนหนึ่งยื่นฟ้องคดีต่อศาลอ้างว่าถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างให้การต่อสู้ว่าไม่ได้เลิกจ้าง ลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง โดยมีใบลาออกที่มี

ลายมือชื่อลูกจ้างมาแสดง ลูกจ้างแถลงว่าเป็นใบลาออกที่นายจ้างให้ลูกจ้างลงนามไว้ ขณะเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ขณะลงชื่อไม่มีการกรอกข้อความไว้ นายจ้างนำใบลาออกมากกรอกข้อความภายหลังและให้ลูกจ้างออกจากงาน

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยประเด็นแรกว่า ลูกจ้างสมัครใจลาออกหรือนายจ้าง ให้ลูกจ้างลงชื่อในใบลาออกแล้วมากกรอกข้อความในภายหลัง คดีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในระหว่างทำงานลูกจ้างเปลี่ยนชื่อ โดยมีหลักฐานการเปลี่ยนชื่อมาแสดง ทั้งปรากฏว่า ชื่อที่ลงไว้ในใบลาออกเป็นชื่อเดิมก่อนเปลี่ยนชื่อใหม่ จึงน่าจะเชื่อว่านายจ้างให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้ในใบลาออกในขณะที่เข้าทำงานจริง เพราะปกติบุคคลมีชื่อใดก็ย่อมลงชื่อของตนในขณะนั้น จะไม่นำชื่อในอดีตหรืออนาคตมาลงไว้

ประเด็นถัดมามีว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างลงชื่อไว้ในใบลาออกที่ไม่กรอกข้อความ แล้วต่อมา นำใบลาออกมากกรอกข้อความและให้ลูกจ้างออกจากงาน จะมีผลเป็นการลาออกหรือไม่นั้น ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า การกระทำดังกล่าวทำขึ้นโดยมีเจตนาให้ลูกจ้างออกจากงานได้ โดยนายจ้างไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เป็นนิติกรรมที่มีวัตถุประสงค์ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ แล้วพิพากษาให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงสรุปได้ว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างลงชื่อในใบลาออกโดยไม่กรอกข้อความ แล้วนำมากรอกข้อความและให้ลูกจ้างออกจากงาน ไม่มีผลเป็นการลาออก แต่เป็นเลิกจ้าง

8. สิทธิที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการลาออก

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างสมัครใจลาออกไว้ ลูกจ้างที่ลาออกจึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ได้รับค่าชดเชยและไม่ได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เพราะลูกจ้างที่จะได้รับเงินเหล่านี้ก็ต่อเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างเท่านั้น

อย่างไรก็ดี หากนายจ้างตกลงให้สิทธิประโยชน์พิเศษไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับ เช่น หากนายจ้างมีข้อตกลงสำหรับพนักงานที่ทำงานติดต่อกันครบ 5 ปีขึ้นไปและลาออกถูกต้องตามระเบียบ จะได้รับเงินสะสมตามจำนวนที่กำหนด ลูกจ้างที่ลาออกถูกต้องตามเงื่อนไขที่กำหนด ย่อมมีสิทธิได้รับเงินสะสมจากนายจ้าง

สำหรับเงินประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายจากการทำงาน เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงด้วยการลาออก นายจ้างมีหน้าที่คืนเงินประกันให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน นับแต่สัญญาสิ้นสุด (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 10) หากไม่คืนต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี หากจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุอันสมควร ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุกกระยะ 7 วัน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 9) นายจ้างบางรายนำเงื่อนไขการลาออกมากำหนด การจ่ายคืนเงินประกัน เช่น

นายจ้างกำหนดในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า หากลูกจ้างต้องการออกจากงานต้องยื่นใบลาออกล่วงหน้าก่อนออกจากงานไม่น้อยกว่า 15 วัน และต้องอยู่ทำงานจนครบ หากลาออกไม่ถูกต้องจะไม่คืนเงินประกันหรือคืนเงินประกันล่าช้ากว่าที่กฎหมายกำหนด ข้อตกลงเช่นนี้ถือว่าขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ นายจ้างต้องคืนเงินประกันตามกฎหมาย แม้ว่าลูกจ้างจะลาออกไม่ถูกต้องตามข้อตกลงก็ตาม (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8029/2544)

นอกจากนี้ ลูกจ้างที่สมัครใจลาออกจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 67 เพราะมาตราดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนใน

ปีสุดท้ายของการทำงาน ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิดเท่านั้น ดังนั้น หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะกระทำผิดกิติ หรือสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะลูกจ้างลาออกเองกิติ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามส่วนให้แก่ลูกจ้าง

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 67 กำหนดให้กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ถ้ามี ลูกจ้างลาออกจากงานโดยไม่ได้ถูกเลิกจ้าง ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ที่ถูกเลิกจ้างตามส่วน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1196-1218/2546 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 497-528/2544 และที่ 8324/2544 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

ในบางสถานประกอบการมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งมีหลักการสำคัญคือ นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนฯ และนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ แล้วกองทุนฯ ในฐานะนิติบุคคลเป็นผู้บริหารจัดการกองทุนฯ ดังกล่าวเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันรายได้เมื่อลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง ลูกจ้างที่พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง ย่อมมีสิทธิได้รับคืนเงินสะสมซึ่งถือว่าเป็นเงินส่วนของลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าลูกจ้างจะลาออกจากงานไปโดยไม่ถูกต้องหรือถูกเลิกจ้างโดยมีความผิดหรือไม่ก็ตาม หากลูกจ้างออกจากงานถูกต้องตามเงื่อนไขของข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เช่น ลาออกถูกต้อง ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินสมทบในส่วน of นายจ้างพร้อมผลประโยชน์ด้วย

มีข้อที่ควรทราบ คือ เมื่อลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานและต้องการฟ้องเรียกเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะต้องฟ้องกองทุนฯ เป็นจำเลย จะฟ้องนายจ้าง

เพื่อให้รับผิตรายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ได้ เพราะได้มีการจดทะเบียนกองทุนเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากแล้ว นายจ้างมิได้เป็นผู้บริหารจัดการกองทุน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 907/2548)

หากลาออกโดยไม่สุจริต ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครอง

อย่างไรก็ดี แม้การลาออกจากงานของลูกจ้างจะมีผลทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้างก็ตาม แต่ถ้าหากลูกจ้างลาออกโดยไม่สุจริต เช่น ลูกจ้างกระทำทุจริต พอนายจ้างเริ่มตรวจสอบและยังอยู่ในกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือความผิดทางวินัย ลูกจ้างจึงยื่นใบลาออกเพื่อให้ได้รับเงินหรือสิทธิประโยชน์จากการทำงานหรือตามกฎหมาย เพราะหากทำงานต่อไปและถูกเลิกจ้างโดยมีความผิดอาจจะไม่ได้รับ กรณีเช่นนี้ ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินหรือสิทธิประโยชน์ดังกล่าว เนื่องจากลูกจ้างใช้สิทธิลาออกโดยไม่สุจริต เช่น

นางสาวสุพัตราทำงานเป็นลูกจ้างบริษัท ป. จำกัด ซึ่งประกอบธุรกิจประกันภัย ในระหว่างทำงาน นายจ้างตรวจพบการกระทำความผิดของลูกจ้างและตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ในที่สุดนายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือผลประโยชน์อื่นใดเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2557 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2557 ข้อเท็จจริงปรากฏว่าในระหว่างทำงานลูกจ้างได้รับเงินจากผู้เอาประกันภัยแล้ว ไม่นำเงินเข้าฝากบัญชีของนายจ้าง และไม่ได้นำเงินมามอบให้ตามระเบียบคู่มือการปฏิบัติงาน ทำให้เงินของนายจ้างขาดหายไป ซึ่งเป็นการประพฤติฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง ลูกจ้างลาออกโดยไม่สุจริตเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2557 เนื่องจากลูกจ้างคาดหมายได้ว่านายจ้างอาจตรวจพบการกระทำความผิดของตน และหากคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงได้สอบสวนเสร็จ นายจ้างอาจมีคำสั่งลงโทษไล่ออกหรือเลิกจ้างได้ ลูกจ้างจึงจึงลาออก หลังจากนั้นลูกจ้างฟ้องนายจ้างและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อ

เรียกร้องสิทธิในเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พฤติการณ์ทั้งหลายสื่อแสดงถึงความไม่สุจริตในการลาออก เพื่อแสวงหาประโยชน์จากการลาออก เนื่องจากหากเลิกจ้างหรือไล่ออกเพราะเหตุทุจริตย่อมทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่อาจจะได้รับตามกฎหมาย ลูกจ้างจึงไม่อาจอ้างเหตุจากการลาออกโดยไม่สุจริต เพื่อให้ตนได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากการลาออก (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4009/2561)