



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มณีสุขบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ตระกูล/บุญ ไพริน/ถวิล จำเพาะ
ผาด มะนาว/พร้าว สะเทก/เตร ตะโพน/โพน บ้านสุขุม/โกสุขุม/ทองดี ทรบง



เรื่องที่ 19 : ซิงลาออกหนีความผิด

Story

“พ่รุ่นนี้, คุณนับสิบ คุณไม่ต้องออกไปขาย
เข้ามาพบคุณพี่ากว้างกับผม ตอนแปดโมงเช้า !”

ทินดำ หัวหน้าแผนกชายกรุงเทพ บอกนับสิบ
ลูกน้อง ตำแหน่ง Supervisor งานขาย เนื่องจาก
ผู้จัดการฝ่ายบัญชีมากระซิบบอกเมื่อช่วงบ่ายวันนี้ว่า
สงสัยนับสิบทุจริตยกยอกเงินที่ลูกค้าจ่ายค่าสินค้าให้
บริษัทไปกว่า 100,000 บาท

วันรุ่งขึ้น นับสิบ มาถึงบริษัทก่อน 7.00 น.
เขียนใบลาออกตามแบบฟอร์มของบริษัท ให้มีผล
ในวันที่เขียนเลย วางใบลาออกไว้บนโต๊ะทำงานของ
คุณพี่ากว้าง ผู้จัดการฝ่ายขาย และเก็บข้าวของส่วน
ตัวออกจากบริษัทไปตั้งแต่วเวลา 7.10 น.



ปัญหาข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย ที่ต้องพิจารณา :

1. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทนี้เขียนไว้ว่า
ลูกจ้างที่มีความประสงค์จะลาออกจากการเป็น
ลูกจ้างของบริษัท ต้องยื่นหนังสือลาออกเป็น
หนังสือแจ้งบริษัทล่วงหน้าเพื่อขออนุมัติอย่างน้อย
30 วัน และเมื่อหนังสือลาออกได้รับอนุมัติจาก
บริษัทแล้ว การลาออกจึงจะมีผลโดยสมบูรณ์



2. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาไม่มีรูปแบบ นายจ้างอาจจ้างด้วยวาจาหรือจ้างด้วยการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือก็ได้ เช่นเดียวกับการที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญา ก็สามารถบอกเลิกสัญญาการเป็นลูกจ้างนายจ้างกันต่ออีกฝ่ายด้วยวาจาก็ได้ หรือด้วยหนังสือก็ได้ และไม่จำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากอีกฝ่าย การที่นับสืบแสดงเจตนาเลิกสัญญาด้วยหนังสือและบอกถึงฝ่ายนายจ้างแล้ว หนังสือลาออกของนับสืบแสดงเจตนาออกในวันที่เขียนหนังสือลาออก ย่อมเป็นไปตามนั้น หนังสือลาออกมีผลสมบูรณ์ ไม่ต้องได้รับอนุมัติจากนายจ้าง
3. นับสืบทำผิดสัญญา ผิดข้อตกลงที่การลาออกจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าต่อนายจ้างไม่น้อยกว่า 30 วัน การที่เขียนลาออกแล้วให้มีผลทันทีในวันนั้น จึงเป็นการผิดสัญญา ผิดข้อตกลง หากนายจ้างเกิดความเสียหายจากการลาออกกะทันหันของลูกจ้าง นายจ้างมีสิทธิไปฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าเสียหายจากการที่ลูกจ้างผิดสัญญาได้ ส่วนใหญ่นายจ้างชนะคดี แต่นายจ้างมักพิสูจน์ความเสียหายไม่ได้ ศาลจะพิจารณาให้ลูกจ้างจ่ายค่าเสียหายไม่มาก

4. กรณีที่เกิดขึ้นบริษัทสามารถดำเนินการได้ทั้ง **ทางแพ่ง** และ**ทางอาญา**

ทางแพ่ง คือฟ้องศาลแรงงานเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญา **ทางอาญา** คือแจ้งตำรวจดำเนินคดีกับลูกจ้างข้อหายักยอกทรัพย์สิน เมื่อแจ้งความแล้ว ตำรวจเรียกมาพบและ/หรือจับตัวมาสอบสวน ถึงตอนนั้นลูกจ้างยอมเอาเงินที่ยักยอกคืนบริษัท บริษัทถอนคำร้องทุกข์ไม่ดำเนินคดีได้ เนื่องจากความผิดฐานยักยอกทรัพย์สินเป็นความผิดต่อส่วนตัว ยอมความได้



อีก 5 วันต่อมา ดินดำ เปิดประตูห้องผู้จัดการฝ่ายบุคคล เข้ามาถามว่า

“พี่! แล้วเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนั้บสิบ ได้ข่าวว่ามีในส่วนของลูกจ้าง 250,000 บาท พร้อมผลประโยชน์ และส่วนเงินสมทบของฝ่ายนายจ้างพร้อมผลประโยชน์อีก 250,000 บาท นั้บสิบ มันโกงเงินบริษัทไปมากมายแบบนี้ เขายังได้ไหม ?!”

“กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นนิติบุคคลต่างหากจากบริษัท เงินในกองทุนมี 2 ส่วน

ส่วนแรกเงินสะสมของลูกจ้างพร้อมผลประโยชน์ไม่ว่าลูกจ้างทำผิดหรือไม่ทำผิด ส่วนของเขา เขาต้องได้ แต่อีกส่วนเป็นเงินสมทบของนายจ้างพร้อมผลประโยชน์ ผมคิดว่าเขาทำผิดโกงเงินไปแบบนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่น่าจะต้องจ่าย” ผู้จัดการฝ่ายบุคคลตอบอย่างไม่มั่นใจนัก



บทเรียนของบริษัท บทเรียนของการเขียนข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ :

1. ข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทนี้ เขียนเรื่องการคืนเงินสมทบฝ่ายนายจ้างพร้อมผลประโยชน์ให้กับสมาชิกไว้ว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะไม่คืนเงินสมทบในส่วนของบริษัทพร้อมผลประโยชน์ ให้กับ **สมาชิกที่ถูกบริษัทเลิกจ้าง**โดยมีความผิดทุจริตหรือกระทำผิดร้ายแรงอื่น ๆ”
2. กรณีที่เกิดขึ้นกับบริษัท กับนั้บสิบจะพบว่าเป็นเรื่องลูกจ้างทุจริต **เขาไม่ได้ถูกเลิกจ้าง แต่เขาลาออกเอง** ดังนั้นกรณีเรื่องราวที่เกิดขึ้นนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงต้องจ่ายเงินสมทบของนายจ้างพร้อมผลประโยชน์ให้กับนั้บสิบ (แม้สมาชิกกองทุนฯ รายนี้จะทุจริตยกยอกเงินของนายจ้างไปก็ตาม)
3. ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเขียนไว้ไม่ดี ไม่รัดกุม ที่จริงแล้วควรเขียนว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะไม่จ่ายเงินสมทบในส่วนของบริษัทพร้อมผลประโยชน์ ให้กับ **สมาชิกที่สิ้นสุดการเป็นลูกจ้างกับบริษัท** โดยมีความผิดทุจริตหรือกระทำผิดร้ายแรงอื่น ๆ”

คำว่า “สิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง” ย่อมรวมหมด ไม่ว่าจะ ลาออก หรือ เลิกจ้าง

(หมายเหตุ : ชื่อตัวละครเป็นนามสมมติ)



**ถ้าอยากมีไฟตลอดเวลา
ต้องหมั่นเติมเชื้อเพลิง**

อรรถพล มนัสไพบุลย์
สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด

