

## ลาป่วย

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๑๑/๒๕๔๕

การที่โจทก์ยื่นใบลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์และได้รับอนุญาตให้ลาจนครบกำหนด และมาทำงานแล้ว ก็ตาม หากจำเลยสงสัยว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่หรือใช้สิทธิลาป่วยไม่สุจริต ก็ชอบที่จะสั่งให้โจทก์ไปตรวจกับ แพทย์อื่นซึ่งจำเลยจัดให้เพื่อตรวจสอบว่าโจทก์ป่วยจริงหรือไม่ หากการตรวจปรากฏว่าโจทก์ป่วยจริงและใช้สิทธิ ลาป่วยโดยสุจริตก็จะเป็นผลดีแก่โจทก์ คำสั่งของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานที่มีเหตุผลชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม โจทก์ต้องปฏิบัติตาม เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามจึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลย ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกรณีไม่ร้ายแรง จำเลยได้มีหนังสือตักเตือนโจทก์ และยืนยันคำสั่งให้โจทก์ปฏิบัติตามโจทก์ก็ยังไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง จำเลยจึงลงโทษให้พักงานโจทก์ ๑๑ วัน และยืนยันให้โจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวอีก เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามจำเลยจึงมีสิทธิออกคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย จึงเป็นคำสั่งที่ ชอบด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) และเป็นการปฏิบัติถูกต้องตามขั้นตอนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วและคำสั่งดังกล่าวถือได้ว่าไม่ใช่คำสั่งเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เมื่อจำเลยปฏิบัติถูกต้องตามขั้นตอนในการลงโทษตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างกรณีพักงานให้แก่โจทก์ ส่วนเรื่องค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น โจทก์ยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และไม่เข้าด้วยกรณีตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะโจทก์ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกระทำความผิด และเพราะฝ่าฝืนคำสั่งของจำเลย โดยที่จำเลยมีหนังสือตักเตือนแล้ว ซึ่งมีผลไม่เกินหนึ่งปีนับแต่โจทก์ได้รับทราบหนังสือเตือนตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) และข้อ ๔๕ จำเลยจึง ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘/๒๕๔๑

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๑๒ มิได้มีบทบัญญัติว่า ลูกจ้างจะต้องมีอาการป่วยจนไม่สามารถทำงานได้จึงมีสิทธิลาป่วยได้ การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างป่วยจริงแล้วยื่นใบลาป่วย จึงมิใช่เป็นการลาป่วยเท็จ และเมื่อเป็นสิทธิของโจทก์ที่จะลาได้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๑๒ จำเลยจึงจ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าวแก่โจทก์

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๔/๒๕๔๑

กรณีที่โจทก์ยื่นใบลาป่วยขอหยุดงานรวม ๙๐ วันนั้น เหตุแห่งการลาป่วยเป็นข้อเท็จจริงที่ปรากฏในขณะที่โจทก์ยื่นใบลา จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจึงอนุญาตให้โจทก์หยุดงานไปตามนั้น แต่ต่อมาเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าโจทก์มิได้ป่วยเจ็บจนไม่สามารถทำงานตามปกติ และโจทก์หยุดงานไปเพื่อทำธุรกิจส่วนตัวอันเป็นการหยุดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งจำเลยได้เลิกจ้าง

โจทก์โดยถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรและแจ้งลาป่วยเท็จ ส่วนเหตุเลิกจ้างซึ่งจำเลยได้ออกหนังสือสั่งให้โจทก์ไปรายงานตัวเพื่อกลับเข้าทำงาน อันเป็นข้อเท็จจริงที่ปรากฏหลังจากจำเลยอนุญาตให้โจทก์ลาป่วยและอยู่ในระหว่างลาหยุดงานเป็นข้อเท็จจริงคนละส่วนกับข้อเท็จจริงในเหตุเลิกจ้างที่จำเลยถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรและแจ้งลาป่วยเท็จ ดังนั้น ที่ศาลแรงงานวินิจฉัยเหตุของการเลิกจ้างทั้งสองประการดังกล่าวนี้ จึงมิได้ขัดแย้งกัน

หลังจากจำเลยอนุญาตให้โจทก์ลาป่วยและหยุดงานแล้ว ปรากฏว่าโจทก์มิได้ป่วยเจ็บจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ จำเลยจึงมีหนังสือแจ้งให้โจทก์รายงานตัวกลับเข้าทำงานในตำแหน่งใหม่นั้น การที่จำเลยมีหนังสือแจ้งดังกล่าวให้โจทก์ทราบและถือปฏิบัติ แสดงว่าเหตุแห่งการลาป่วยที่จำเลยอนุญาตนั้นได้สิ้นไปแล้วและเป็นการยกเลิกการอนุญาตให้โจทก์ลาหยุดงานไปในตัว จำเลยหาจำต้องระบุข้อความไว้โดยแจ้งชัดว่ายกเลิกการอนุญาตให้โจทก์ลาป่วยไม่ เมื่อจำเลยมีหนังสือแจ้งให้โจทก์มารายงานตัวเพื่อกลับเข้าทำงาน โจทก์ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติทั้ง ๆ ที่จำเลยได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้วหลายครั้ง เป็นการที่จำเลยจงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๑๕/๒๕๓๓

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดหลักเกณฑ์การลาป่วยไว้ว่า พนักงานมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน ถ้าพนักงานป่วย ๓ วันทำงานติดต่อกัน พนักงานจะต้องแสดงใบรับรองจากแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง ถ้าไม่อาจทำใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ให้ชี้แจงเหตุผลให้ทราบ การลาป่วยต้องขอลาโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ หรือระหว่างการเจ็บป่วยต้องแจ้งให้ทางจำเลยทราบ ซึ่งโดยปกติแล้วจะต้องกระทำภายใน ๔ ชั่วโมงแรกของเวลาเริ่มปฏิบัติงานหรือแจ้งให้ทราบในวันแรกที่มาทำงานตามปกติ เมื่อปรากฏว่าโจทก์ไม่มาทำงาน ๔ วัน ติดต่อกัน คือวันที่ ๑๓ ๑๔ ๑๕ และ ๑๘ กันยายน ๒๕๓๒ โจทก์ยื่นใบลาป่วย ๔ วัน ตามข้อบังคับของจำเลย โดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดงแพทย์ลงความเห็นว่างโจทก์ป่วยในวันที่ ๑๕ ๑๖ และ ๑๘ กันยายน ๒๕๓๒ หาได้รับรองว่างโจทก์ป่วยในวันที่ ๑๓ ๑๔ กันยายน ๒๕๓๒ ด้วยไม่ การที่โจทก์ยื่นใบลาป่วยในวันที่ ๑๓ ๑๔ ด้วย จึงไม่ตรงต่อความจริง และไม่ถูกต้องตามข้อบังคับของจำเลย จำเลยมีสิทธิปฏิเสธการลาป่วยที่ไม่ถูกต้องได้โดยไม่ต้องให้โจทก์ทำใบรับรองแพทย์มาแสดงอีก หาเป็นการขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๑๒ ไม่เพราะบทบัญญัติดังกล่าวเป็นหลักเกณฑ์ในการยื่นใบลาป่วย

การที่โจทก์ลาป่วยเพียง ๒ วัน โดยโจทก์ไม่ได้ยื่นใบลาในวันลาและไม่ได้แจ้งให้จำเลยทราบในระหว่างการลา เมื่อจำเลยไม่ได้ให้การต่อสู้ว่าโจทก์ไม่ได้ป่วยจริง การฝ่าฝืนของโจทก์

ดังกล่าวคงมีความผิดฐานฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้นไม่อาจถือว่าโจทก์ขาดงานด้วยการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรจำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างในวันดังกล่าวแก่โจทก์

#### คำพิพากษากฎีกาที่ ๔๗๒๙/๒๕๒๙

ระเบียบของจำเลยว่าด้วยการลา กำหนดให้พนักงานที่ลาป่วยครบกำหนดโดยมีสิทธิได้รับเงินเดือนแล้ว จำเป็นต้องรักษาตัวต่อไป มีสิทธิลาต่อได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน โดยไม่ได้รับเงินเดือน แต่หากยังลาต่อไปอีกจำเลยปลดออกจากงานได้ ดังนี้ เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานจำเลยได้ลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนจนครบกำหนดแล้ว และหยุดงานเกินกว่า ๑๒๐ วันต่อมาอีกจำเลยให้โจทก์ออกจากงาน ระบุว่าโจทก์ป่วยเป็นโรคประสาทเรื้อรัง จึงไม่ถือว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย กรณีไม่ใช่ให้โจทก์ออกจากงานเนื่องจากขาดงานเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ที่ศาลแรงงานกลางอ้างเหตุว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์ขาดงานดังกล่าว จึงเป็นเรื่องนอกเหนือไปจากคำสั่งเลิกจ้าง ทั้งการที่โจทก์ไม่ยื่นใบลาหลังครบกำหนดลาป่วยแล้วก็มีใช้กรณีที่โจทก์ทำผิด อันต้องด้วยข้อยกเว้นที่จำเลยจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

โจทก์ลาป่วยครั้งสุดท้ายแล้วไม่ได้ยื่นใบลาป่วยต่อจำเลยอีกและโจทก์ไม่ได้มาทำงานอีกเลย จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ การไม่มาทำงานเป็นเวลานานดังกล่าวถือได้ว่าโจทก์กระทำการประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

#### คำพิพากษากฎีกาที่ ๓๐๓๐/๒๕๒๙

โจทก์ถูกงดชั้นเงินเดือนติดต่อกัน ๒ ปี เพราะลาป่วยเกินกว่า ๓๐ วัน เนื่องจากป่วยเป็นโรคประสาทแต่ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของจำเลย แม้จำเลยให้โจทก์ออกจากงานได้ตามคำสั่งและข้อบังคับของจำเลยก็ตาม ก็มีใช้กรณีที่โจทก์ได้กระทำความผิดอันต้องด้วยข้อยกเว้นที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ ตามข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

#### คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๕๕๘/๒๕๒๙

โจทก์ลาจิจและลาป่วยเกิน ๔๕ วันต่อปี ติดต่อกัน ๒ ปี โดยได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาโดยชอบ ไม่ถือเป็นความผิดและไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย หนังสือทัศน့်บนมีข้อความเพียงบอกกล่าวให้โจทก์ทราบล่วงหน้าว่า ถ้าถูกงดชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ปีติดต่อกันอาจถูกเลิกจ้างได้ ถือไม่ได้ว่าเป็นหนังสือตักเตือน

โจทก์ถูกเลิกจ้างฐานหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงานไม่เข้าข่ายยกเว้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓) จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชย

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑๙/๒๕๒๙

โจทก์ลาพักและลาป่วยเกินกำหนด ๔๕ วันต่อปี ได้ทำหนังสือทบทวนใบแจ้งจำเลย นายจ้างว่าถ้าไม่ได้ขึ้นค่าจ้างในปีต่อไป ยอมให้เลิกจ้างได้ ดังนี้ แม้ว่าข้อบังคับของจำเลยจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องอุทิศเวลาให้แก่กิจการของจำเลยก็ตาม แต่การที่โจทก์ลาพักและลาป่วยเกิน ๔๕ วันต่อปี อีก ก็มิใช่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เป็นแต่เพียงเหตุที่ทำให้โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีเท่านั้น ส่วนหนังสือทบทวนเป็นเพียงการบอกกล่าวให้โจทก์ทราบล่วงหน้าว่า หากถูกงดขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ปีติดต่อกันอาจถูกเลิกจ้างได้ จึงไม่ใช่หนังสือตัดเตือนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อโจทก์ลาพักและลาป่วยเกิน ๔๕ วันต่อปีโดยได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาโดยชอบแล้ว โจทก์จึงไม่ได้กระทำความผิดเพราะลาพักและลาป่วยมากและไม่ถือว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งโดยชอบของนายจ้าง ทั้งไม่เป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชย และต้องบอกกล่าวล่วงหน้า.

จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ ลูกจ้างประจำรายวัน ทุกวันที่ ๑๔ และวันที่ ๒๘ ของเดือน เมื่อจำเลยบอกเลิกการจ้างวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๒๘ การเลิกจ้างย่อมมีผลตามกฎหมายในวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๒๘ ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป การที่จำเลยบอกเลิกจ้างต่อโจทก์ในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๒๘ โดยให้มีผลเลิกจ้างในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ และต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ตั้งแต่วันที่ ๑๓ ตุลาคม รวม ๙ วัน เพราะช่วงระยะเวลาดังกล่าวตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ เสาร์อาทิตย์รวม ๔ วัน และต้องจ่ายค่าครองชีพเป็นเวลา ๑๓ วัน

เงินบำเหน็จ เงินประกัน และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎหมายไม่ได้กำหนดให้จ่ายตั้งแต่วันเลิกจ้าง โจทก์จึงต้องทวงถามก่อน เมื่อไม่ปรากฏว่ามีการทวงถามจำเลย จึงต้องเสียดอกเบี้ยนับตั้งแต่วันฟ้อง