

ลากิจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๙๒/๒๕๓๙

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยมานานหลายปี ในปีสุดท้ายที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยฝ่ายบริหารซึ่งเป็นตำแหน่งชั้นสูง โจทก์ควรจะมีควมรับผิดชอบต่องานในหน้าที่การที่โจทก์ลากิจโดยไม่มีกำหนดเวลาแสดงให้เห็นถึงการขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของโจทก์ที่ปฏิบัติอยู่ และเมื่อโจทก์ยื่นใบลาแล้วโจทก์หยุดงานทันทีโดยไม่รอฟังว่าจำเลยที่ ๑ อนุมัติหรือไม่เป็นการขัดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยการลาของจำเลยที่ ๑ ในที่สุดเมื่อจำเลยที่ ๑ ไม่อนุมัติการลา จึงต้องถือว่าโจทก์ขาดงาน และโจทก์ก็ยังคงหยุดงานติดต่อกันมาจนจำเลยมีหนังสือเลิกจ้าง หากโจทก์มิได้ตั้งใจขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ โจทก์สามารถติดต่อแจ้งให้จำเลยที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครทราบได้โดยสะดวกถึงความจำเป็นของโจทก์เพราะโจทก์ไปเฝ้าบุตรที่ป่วยที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกัน แต่โจทก์หาได้ปฏิบัติเช่นนั้นไม่ ตั้งแต่วันที่โจทก์หยุดงานจนถึงวันที่จำเลยเลิกจ้าง โจทก์ไม่เคยติดต่อกับจำเลย พฤติการณ์ที่โจทก์ขาดงานติดต่อกันดังกล่าวเกิน ๓ วัน และเป็นเวลานานเกือบหนึ่งเดือนจนจำเลยมีหนังสือเลิกจ้าง ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งการงานไปเสียตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งถือได้ว่าโจทก์จงใจละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๕) และกรณีถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายและค่าชดเชยแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๖/๒๕๓๓

มารดาโจทก์เป็นโรคความดันโลหิตสูงซึ่งได้ รับการรักษาตามปกติไม่ปรากฏว่ามีอาการรุนแรงและเฉียบพลัน และไม่ได้ป่วยหนักจนเป็นเหตุให้โจทก์ต้องรีบเดินทางไปทันที การที่โจทก์ขาดงานไปเยี่ยมมารดาโดยไม่ลากิจให้ถูกต้อง จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร การที่นายจ้างมีระเบียบห้ามมิให้ลูกจ้างลาหยุดโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือลาหยุดเป็นประจำนั้น มิได้หมายความว่าถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนแล้วจะต้องมีความผิด เพราะถ้าลูกจ้างยื่นใบลาโดยไม่มีเหตุสมควรหรือลาหยุดบ่อย นายจ้างก็สามารถจะไม่อนุญาตให้ลาหยุดได้ ถ้าลูกจ้างลาหยุดโดยนายจ้างอนุญาตแล้ว แม้เป็นการลาหยุดโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือลาหยุดเป็นประจำ จะถือว่าเป็นความผิดของลูกจ้างไม่ได้ และการลากิจ ลาป่วยบ่อย ๆ ของลูกจ้าง ไม่ใช่การกระทำผิดไม่ต้องด้วย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๑/๒๕๒๙

การละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๗(๔) หมายถึงไม่มีเหตุอันสมควรที่จะต้องละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน มิใช่หมายถึงการละทิ้งหน้าที่นั้นกระทำไปโดยไม่

สมควรเพราะเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ผู้คัดค้านลาจกกลับไปบ้านที่ต่างจังหวัดเพราะมารดาป่วยหนัก ครบกำหนดลาจกแล้วอาการของมารดาของผู้คัดค้านไม่ทุเลาลง ต้องเข้ารักษาที่สถานเอนามัยและโรงพยาบาลตามลำดับ ผู้คัดค้านได้โทรเลขถึงเพื่อนร่วมงานขอให้ลาต่อแทนดังนี้ การละทิ้งหน้าที่ของผู้คัดค้านมีเหตุอันสมควร กรณีไม่ต้องด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย ๙ ข้อ ๔๗(๔) ผู้ร้องจะขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๕๘/๒๕๒๙

โจทก์ลาจกและลาป่วยเกิน ๔๕ วันต่อปี ติดต่อกัน ๒ ปี โดยได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาโดยชอบ ไม่ถือเป็นความผิดและไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย หนังสือทณฑ์บนมีข้อความเพียงบอกกล่าวให้โจทก์ทราบล่วงหน้าว่า ถ้าถูกงดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ปีติดต่อกันอาจถูกเลิกจ้างได้ ถือไม่ได้ว่าเป็นหนังสือตักเตือน โจทก์ถูกเลิกจ้างฐานหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงานไม่เข้าข้อยกเว้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓) จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑๙/๒๕๒๙

โจทก์ลาจกและลาป่วยเกินกำหนด ๔๕ วันต่อปี ได้ทำหนังสือทณฑ์บนไว้แก่นายจ้างว่าถ้าไม่ได้ขึ้นค่าจ้างในปีต่อไป ยอมให้เลิกจ้างได้ ดังนี้ แม้ว่าข้อบังคับของจำเลยจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องอุทิศเวลาให้แก่กิจการของจำเลยก็ตาม แต่การที่โจทก์ลาจกและลาป่วยเกิน ๔๕ วันต่อปี อีก ก็มิใช่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นแต่เพียงเหตุที่ทำให้โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีเท่านั้น ส่วนหนังสือทณฑ์บนเป็นเพียงการบอกกล่าวให้โจทก์ทราบล่วงหน้าว่า หากถูกงดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ปีติดต่อกันอาจถูกเลิกจ้างได้ จึงไม่ใช่หนังสือตักเตือนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อโจทก์ลาจกและลาป่วยเกิน ๔๕ วันต่อปีโดยได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาโดยชอบแล้ว โจทก์จึงไม่ได้กระทำความผิดเพราะลาจกและลาป่วยมากและไม่ถือว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งโดยชอบของนายจ้าง ทั้งไม่เป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ล่งไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชย และต้องบอกกล่าวล่วงหน้า.