

## ลาป่วยเป็นเท็จ

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๖๘/๒๕๓๐

โจทก์เป็นลูกจ้างประจำรายเดือน ลักษณะการจ้างมิได้ถือเอาการทำงานแต่ละวันเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง การที่โจทก์ยื่นใบลาขอลาป่วย ๑ วันเป็นเท็จ และจำเลยไม่ได้อนุมัติใบลาของโจทก์ ถือว่าโจทก์ขาดงานละทิ้งหน้าที่ ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย กำหนดให้จำเลยมีสิทธิตัดค่าจ้างได้ แต่ปรากฏว่าจำเลยได้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์เต็มจำนวน โดยมีได้ตัดค่าจ้างของโจทก์เช่นนี้ จึงเป็นกรณีที่จำเลยไม่ได้ใช้สิทธิของจำเลยเอง จำเลยจะอ้างว่าโจทก์ยื่นใบลาของลาป่วยเป็นเท็จ เป็นการแสวงหาประโยชน์จากค่าจ้าง ซึ่งเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือฉ้อโกงจำเลยหาได้ไม่ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยดังกล่าวก็ได้กำหนดให้การกระทำของโจทก์เป็นความผิดกรณีที่ร้ายแรง ทั้งกรณีไม่ต้องด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ ซึ่งจำเลยจะมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์ยื่นใบลาป่วยเป็นเท็จและจำเลยไม่ได้อนุมัติใบลาของโจทก์ ถือว่าโจทก์ขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ การกระทำของโจทก์จึงเป็นความผิดฐานละทิ้งหน้าที่การงานไปเสียตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๕/๒๕๒๘

โจทก์ขอลากิจไปทำธุระส่วนตัว จำเลยไม่อนุญาตอ้างว่าอยู่ในระหว่างการเร่งผลิต โจทก์จึงหยุดงานไป ๑ วัน และเมื่อมาทำงานก็ได้ลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์ ดังนี้ แม้โจทก์จะมีได้ป่วยจริง ก็จะต้องถือว่าโจทก์มีเจตนากระทำทุจริตต่อนายจ้างยังมีได้ เพราะเป็นเพียงวิธีการอย่างหนึ่งที่จะหยุดงานเพื่อไปทำธุระกิจของตนเท่านั้น และเมื่อปรากฏว่าในแผนกที่โจทก์ทำงานอยู่มีคณงานถึง ๘๐ คน การทำงานล่วงเวลาก็มีลูกจ้างบางคนที่ไม่มาทำ ประกอบกับในวันที่โจทก์หยุดงานก็ไม่ปรากฏพฤติการณ์พิเศษใดๆที่เห็นได้ว่าการหยุดงานนั้นจำเลยจะได้รับความเสียหาย จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างอีกด้วย