

## ขาดงาน ละทิ้งหน้าที่

### คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๙/๒๕๔๕

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยในตำแหน่งพนักงานขับรถ โดยบางครั้งทำงานที่สำนักงานใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร บางครั้งต้องปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างตามคำสั่งของจำเลยในจังหวัดใกล้เคียง ต่อมาวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๔๓ จำเลยได้ออกคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานที่โครงการสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาบริเวณวัดนครอินทร์ จังหวัดนนทบุรี เมื่อจำเลยสามารถย้ายโจทก์ไปปฏิบัติงานโครงการก่อสร้างจังหวัดใกล้เคียงได้ การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานที่โครงการสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาบริเวณวัดนครอินทร์ จังหวัดนนทบุรี จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อโจทก์ไม่ยอมไปทำงานในวันที่ ๓ ถึงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๓ แม้โจทก์จะยังคงไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ระหว่างเวลาดังกล่าวทุกวันก็ตาม ก็เป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยยอมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตาม พ.ร.บ. คู่สมรรถนะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๕)

จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๓ ถึงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๓ โดยเลิกจ้างโจทก์นับตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๔๓ เป็นต้นไปก็ตาม แต่สิทธิในการเลิกจ้างของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรจะเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่ล่วงหน้าในวันก่อนที่สามไปแล้ว นายจ้างย่อมไม่อาจจะให้การเลิกจ้างมีผลย้อนหลังนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มละทิ้งหน้าที่ เมื่อในระหว่างวันที่ ๓ ถึงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๓ โจทก์ไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ของจำเลยทุกวัน โจทก์ย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างเวลาดังกล่าว

### คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๕๘๙/๒๕๔๓

การนัดหยุดงานเป็นเรื่องที่ลูกจ้างแต่ละคนซึ่งร่วมในการนัดหยุดงานต่างละทิ้งการทำงานซึ่งตามปกติตนมีหน้าที่ปฏิบัติ และย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง กฎหมายจึงต้องบัญญัติไว้ว่า ลูกจ้างจะนัดหยุดงานได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ เมื่อลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้งตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ วรรคท้าย การนัดหยุดงานของลูกจ้างจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ข้ออ้างของลูกจ้างที่ว่าเข้าใจว่าเป็นการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยขั้นตอนตามกฎหมายและมีเจตนาจะฝ่าฝืนกฎหมายถือว่ามีเหตุสมควรตามกฎหมายที่ได้มีการนัดหยุดงานสามวันติดต่อกันจึงรับฟังมิได้

การนัดหยุดงานของลูกจ้างเป็นการละทิ้งหน้าที่อยู่ในตัว เมื่อโจทก์ทั้งหกสิบสองนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันจึงถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรด้วย จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ทั้งหกสิบสองโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๙๒/๒๕๓๙

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยมานานหลายปี ในปีสุดท้ายที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยฝ่ายบริหารซึ่งเป็นตำแหน่งชั้นสูง โจทก์ควรจะมีควมรับผิดชอบต่องานในหน้าที่การที่โจทก์ลาจโดยไม่มีกำหนดเวลาแสดงให้เห็นถึงการขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของโจทก์ที่ปฏิบัติอยู่ และเมื่อโจทก์ยื่นใบลาแล้วโจทก์หยุดงานทันทีโดยไม่รอฟังว่าจำเลยที่ ๑ อนุมัติหรือไม่เป็นการขัดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยการลาของจำเลยที่ ๑ ในที่สุดเมื่อจำเลยที่ ๑ ไม่อนุมัติการลา จึงต้องถือว่าโจทก์ขาดงาน และโจทก์ก็ยังคงหยุดงานติดต่อกันมาจนจำเลยมีหนังสือเลิกจ้าง หากโจทก์มิได้ตั้งใจขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ โจทก์สามารถติดต่อแจ้งให้จำเลยที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครทราบได้โดยสะดวกถึงความจำเป็นของโจทก์เพราะโจทก์ไปเฝ้าบุตรที่ป่วยที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกัน แต่โจทก์หาได้ปฏิบัติเช่นนั้นไม่ ตั้งแต่วันที่โจทก์หยุดงานจนถึงวันที่จำเลยเลิกจ้าง โจทก์ไม่เคยติดต่อจำเลย พุทธิการณ์ที่โจทก์ขาดงานติดต่อกันดังกล่าวเกิน ๓ วัน และเป็นเวลานานเกือบหนึ่งเดือนจนจำเลยมีหนังสือเลิกจ้าง ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งการงานไปเสียตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งถือได้ว่าโจทก์จงใจละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๒/๒๕๓๓

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ตามสถานที่ที่จำเลยส่งให้ไปปฏิบัติงาน เดิมโจทก์ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงแรมในกรุงเทพมหานคร ต่อมาจำเลยส่งให้ไปปฏิบัติงานที่โรงงานสุราจังหวัดนครปฐม แต่โจทก์ไม่ไปขอทำงานในกรุงเทพมหานคร เพราะภริยาโจทก์ป่วยเป็นคนพิการเดินไม่ได้ แม้หลังจากที่โจทก์ไม่ไปปฏิบัติงานที่โรงงานสุรา จังหวัดนครปฐม ตามคำสั่งของจำเลยและโจทก์ไม่มีหน้าที่ใดที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่บริษัทจำเลยโจทก์ก็ยังมีหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานที่ต้องทำงานให้แก่จำเลย คือต้องมาที่บริษัทจำเลยเพื่อรับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ให้แก่จำเลย ซึ่งหากไม่มา จำเลยก็ไม่อาจมีคำสั่งให้โจทก์ทำงานให้แก่จำเลยได้ ดังนั้น การที่โจทก์ไม่มาที่บริษัทจำเลยเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๖/๒๕๓๓

มารดาโจทก์เป็นโรคความดันโลหิตสูงซึ่งได้ รับการรักษาตามปกติไม่ปรากฏว่ามีอาการรุนแรงและเฉียบพลัน และไม่ได้ป่วยหนักจนเป็นเหตุให้โจทก์ต้องรีบเดินทางไปที่ การที่โจทก์ขาดงานไปเยี่ยมมารดาโดยไม่ลาจให้ถูกต้อง จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

การที่นายจ้างมีระเบียบห้ามมิให้ลูกจ้างลาหยุดโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือลาหยุดเป็นประจำนั้น มิได้หมายความว่าถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนแล้วจะต้องมีความผิด เพราะถ้าลูกจ้างยื่นใบลาโดยไม่มีเหตุสมควรหรือลาหยุดบ่อย นายจ้างก็สามารถจะไม่อนุญาตให้ลาหยุดได้ ถ้าลูกจ้างลาหยุดโดยนายจ้างอนุญาตแล้ว แม้เป็นการลาหยุดโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือลาหยุดเป็นประจำ จะถือว่าเป็นความผิดของลูกจ้างไม่ได้ และการลาพัก ลาป่วยบ่อย ๆ ของลูกจ้าง ไม่ใช่การกระทำผิดไม่ต้องด้วย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓)

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๘๒/๒๕๓๐

การที่โจทก์ได้แจ้งต่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างขอกลับเข้าทำงานตามปกติในระหว่างที่จำเลยปิดงานเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยรับรองว่าตนไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และจำเลยตกลงรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิมเช่นเดียวกับสมาชิกสหภาพแรงงานที่ไม่ได้ถูกปิดงาน ครั้นโจทก์เข้าทำงานตามปกติแล้วได้ขาดงานติดต่อกันเกินกว่าสามวันโดยไม่แจ้งเหตุขัดข้องให้จำเลยทราบ ดังนี้ เป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๗ (๔) จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย โจทก์จะอ้าง ว่าความจริงโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่แจ้งเท็จเพื่อ ต้องการงานและได้ค่าจ้าง จึงมีสิทธิไม่เข้าทำงานในระหว่างปิดงานไม่ได้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๑/๒๕๒๙

การละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๗(๔) หมายถึงไม่มีเหตุอันสมควรที่จะต้องละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน มิใช่หมายถึงการละทิ้งหน้าที่นั้นกระทำไปโดยไม่มีสมควรเพราะเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ผู้คัดค้านลาจกกลับไปบ้านที่ต่างจังหวัดเพราะมารดาป่วยหนัก ครบกำหนดลาจกแล้วอาการของมารดาของผู้คัดค้านไม่ทุเลาลง ต้องเข้ารับรักษาที่สถานอนามัยและโรงพยาบาลตามลำดับ ผู้คัดค้านได้โทรเลขถึงเพื่อนร่วมงานขอให้ลาต่อแทนดังนี้ การละทิ้งหน้าที่ของผู้คัดค้านมีเหตุอันสมควร กรณีไม่ต้องด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย ๗ ข้อ ๔๗(๔) ผู้ร้องจะขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่ได้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๑๐/๒๕๒๗

การจ้างแรงงานคือสัญญาซึ่งลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้หน้าที่สำคัญของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานคือต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง การลงเวลามาทำงานไม่ใช่สาระสำคัญของการจ้างแรงงาน เพราะเป็นเพียงพยานหลักฐานเบื้องต้นที่แสดงว่าลูกจ้างจะเข้าทำงานให้แก่นายจ้างในวันนั้นเท่านั้น การที่โจทก์มาเซ็นชื่อในสมุดลงเวลา มาทำงานของจำเลยแล้วกลับไปโดยมิได้ปฏิบัติงานใด ๆ ให้แก่นายจ้าง

จึงถือว่าโจทก์ขาดงานในวันนั้นโดยไม่มีเหตุอันสมควร เมื่อโจทก์ขาดงานก่อนหน้าวันดังกล่าวมาแล้วสองวันโดยมิได้ลาตามระเบียบ และไม่ปรากฏเหตุจำเป็น ซึ่งถือว่าการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสองวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรมาแล้ว จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร กรณีต้องด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๔๘/๒๕๒๕

โจทก์ยื่นใบลาหยุดพักผ่อนประจำปีสืบเนื่องมาจากโจทก์ถูกกล่าวหาว่ารายงานเท็จ โดยมิได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปีซึ่งกำหนดว่า ลูกจ้างจะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ สัปดาห์ โจทก์ลาหยุดพักผ่อนแล้วไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ ๒ ถึงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๒๔ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุมัติ ถือได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๔๗ (๔)

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๘๗/๒๕๒๔

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯข้อ ๔๗ที่กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำ ที่ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันนั้นมุ่งหมายมิให้ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ครั้งเดียวกันหลายวันทำงานจะนั้น เมื่อลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในวันที่ ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒ และ ๒๓ แม้วันที่ ๑๙, ๒๑ และ ๒๒ จะเป็นวันหยุดก็ตาม ก็เป็นการละทิ้งหน้าที่ครั้งเดียวกัน ความเสียหายของนายจ้างไม่น้อยไปกว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่สามวันทำงาน โดยไม่มีวันหยุดคั่นจึงถือได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ตามประกาศดังกล่าวแล้ว

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๒๓

การที่โจทก์ไปทำงานไม่ได้เพราะถูกจับและถูกควบคุมตัวตลอดมา ถือไม่ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ การไม่แจ้งเหตุขัดข้องหรือไม่ขอลางานหาทำให้เป็นการละทิ้งหน้าที่ขึ้นไม่ การกระทำของโจทก์จึงไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๔๗ (๔) อันจำเลยจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะอย่างไร การที่จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนมีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือน ค่าครองชีพที่โจทก์ได้รับจึงเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่จำเลยจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นค่าจ้างซึ่งต้องนำมาคำนวณค่าชดเชยด้วย