



# Storytelling 2021 on Labour Law

หยิก เมืองแมน / แทน พันทาง / จ่าง ตระกูล / พูน ไพธิน / ดวิล จำเพาะ  
ผาด มະนาว / พร้าว สะแก/ แตร ตระโพน/ โผน บ้านสุ่ม / โทสุขุม / ทองดี ทรงนง

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคย์

## เรื่องที่ 8 ลาป่วยเท็จ ถือเป็นทุจริตหรือไม่



**ปัญหาข้อกฎหมาย : ลาป่วยเท็จถือเป็นทุจริตหรือไม่ หากเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่?**

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 625/2562 ลูกจ้างรายเดือนลาป่วยเท็จโดยไม่ได้ป่วยจริง แต่ลาไปเพื่ออบรมเกี่ยวกับธุรกิจส่วนตัว ถือเป็นกรกระทำไปเพื่อความสะดวกในการลามีเจตนาเพื่อจะได้หยุดงานไปอบรมเท่านั้น ไม่ได้มีเจตนาจะเอาประโยชน์จากค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดจากนายจ้าง ไม่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ นายจ้างเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

แต่ถือเป็นกรกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม



**วิเคราะห์คำพิพากษาฎีกา :**

1. ลูกจ้างรายเดือน ได้รับค่าจ้างเหมาเป็นเดือน แม้ลูกจ้างจะป่วย ก็ยังได้รับค่าจ้างเต็มเดือน (เว้นแต่ลาป่วยรับค่าจ้างครบ 30 วันในปีนั้นแล้ว)

2. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริง ในกรณีที่จะพิจารณาที่ลูกจ้างลาป่วยเท็จ เป็นทุจริตต่อนายจ้างนั้น การจะเป็นความผิดฐานทุจริตได้ ลูกจ้างต้องมี “เจตนา” ในการทุจริต การที่ลูกจ้างรายเดือนอ้างต่อนายจ้างว่า ป่วย แต่ความจริงเขาไปทำธุระส่วนตัวเกี่ยวกับสัมมนาทางธุรกิจของเขาเอง ศาลวินิจฉัยว่า การที่ลูกจ้างรายเดือนลาป่วย แม้จะมีได้ป่วยจริง ก็จะต้องถือว่าลูกจ้างมีเจตนากระทำทุจริตต่อหน้าที่ซึ่งมีได้ เพราะเป็นเพียงวิธีการอย่างหนึ่งที่จะให้ได้หยุดงานเพื่อไปทำธุระกิจของตนเท่านั้น

### Story

บ่ายวันนี้ จ่าง ตระกูล Supervisor แผนกธุรการ สังกัดฝ่ายบุคคล ถูกผู้จัดการเรียกไปปรับทราบหนังสือเตือน ในกรณีเมื่อวันเสาร์ทำงานที่ผ่านมา (เสาร์ทำงานครึ่งวันเช้า) จ่าง ตระกูล ลาป่วย แต่ไม่ได้ป่วยจริง เขาไปเข้าสัมมนาหลักสูตรเกี่ยวกับทำธุรกิจขายของทางออนไลน์ ซึ่งเป็นกิจส่วนตัว

3. ข้อเท็จจริงคดีนี้ วันนั้น เป็นวันเสาร์ทำงาน แต่ครึ่งวันเช้า ไม่ปรากฏว่าวันนั้นมีพฤติการณ์พิเศษใด ๆ ที่เห็นว่าการลาป่วยหยุดงานของลูกจ้าง ทำให้ นายจ้างได้รับความเสียหายในอันที่จะถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อีกทั้งลูกจ้าง ไม่ได้มีเจตนาที่จะเอาประโยชน์จากค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดจากนายจ้าง อันจะทำให้การกระทำนั้นเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

4. การกระทำของลูกจ้าง ไม่ใช่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ไม่ใช่มีเจตนาจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย แต่เป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต (แปลความหมายได้ว่า “การกระทำใด ๆ ที่ลูกจ้างดี ๆ เขาไม่ทำ” นั่นแหละ) ถือว่ากระทำผิด ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 นายจ้างเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และการเลิกจ้างด้วยสาเหตุลักษณะนี้ เป็นการเลิกจ้างโดยเป็นธรรม

5. คดีดังกล่าว ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ พิพากษายืนตามศาลชั้นต้น นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ไม่ต้องจ่ายค่าตกใจ และเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม

“

โห ! จ้าง กระจก ล่าป่วยเท็จ จับได้ เห็น ๆ แบบนี้ ยังไม่ถูกเลิกจ้าง โดนแค่หนังสือเตือนหรือเนี่ย ???!

พนักงานในโรงงานบางส่วนที่ทราบเรื่องพากันกังขา ตั้งประเด็น

“ก็เขา พวกเดียวกัน อยู่ฝ่ายบุคคล เลยไม่โดนไล่ออก, เป็นพวกเรา ฝ่ายโรงงาน รับรองไม่มีเหลือ !

”

**ผู้จัดการฝ่ายบุคคล** ของบริษัทได้ยินคำพิพากษาวិชากรรมเหล่านี้เช่นกัน เขาคิดว่า สักวัน คงต้องหาวิธีชี้แจงให้ลูกจ้างเข้าใจกฎหมายแรงงาน ตั๋วบทกฎหมายชัดเจน แน่นนอน แต่ข้อเท็จจริงต่างกันนิดเดียว ผลต่างกันไกล เขายอมรับว่าแม้แต่ว่าตัวเองยังต้องพัฒนา ต้องศึกษา และต้องติดตามหาคำพิพากษากฎีกาคดีแรงงานมาศึกษาให้มากกว่าที่ผ่านมา

**ปจฺฉา** – ลูกจ้างลาป่วยเท็จ จะถือว่าลูกจ้างทุจริตต่อ นายจ้างหรือไม่

หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่

**วิสัชนา** – ต้องแยกพิจารณา 2 ประการ

1. หากเป็นลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ลูกจ้างประเภทนี้ มาทำงานวันใดจะได้รับค่าจ้างในวันนั้นเท่านั้น หากไม่มาทำงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง (ยกเว้นเป็นวันลาที่ได้รับค่าจ้าง) การที่ลูกจ้างประเภทนี้ ลาป่วยเท็จ หากพิสูจน์ได้ว่ากระทำไปโดยมีเจตนา เพื่อได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยจากนายจ้าง ก็อาจถือได้ว่าลูกจ้างทุจริตต่อนายจ้างได้แต่ไม่ได้หมายความว่า การลาป่วยเท็จจะต้องถือว่าทุจริตเสมอไป
2. หากเป็นลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างประเภทนี้จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานทั้งเดือน ลักษณะการทำงานไม่ได้ถือการทำงานแต่ละวันในการจ่ายค่าจ้าง การที่ลูกจ้างลาป่วยเท็จ ยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างทุจริตต่อนายจ้าง



**ไม่มีคำว่าสายเกินไป ที่จะเรียนรู้**

อรรถพล มนัสไพบุลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



HR Center Co., Ltd.