



Storytelling on Labour Law 2021

หยิก เมืองแมน / แทน พันทาง / จ่าง ตระกูล / พูน ไพริน / ดวิศ จำเพาะ
ผาด มะนาว / พร้าว สะเทก / แตร ตระพน / โผน บ้านสุ่ม / โทสุขุม / ทองดี ทรนง

เรียบเรียง - อรรถพค มนัสไพบุคย์

เรื่องที่ 13 : ลูกจ้างลาป่วยลากิจบ่อย



หยิก เมืองแมน กำลังเล่าเรื่องนี้ ให้ความรู้สิ่งที่พนักงานควรปฏิบัติ และกฎหมายแรงงานให้พนักงานที่สนิทฟัง

อ้างอิง - คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษที่ 48 / 2560

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งฝ่ายการผลิต ผ่านไป 8 ปีเศษ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จึงฟ้องเรียกค่าเสียหายเป็นเงิน 500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างให้การว่า เลิกจ้างโจทก์เนื่องจาก สถิติลาป่วยย้อนหลัง 2 ปี (ปี 2554 – 2556) มีจำนวนมาก มีผลทำให้โจทก์เป็นผู้หย่อนสมรรถภาพในหน้าที่การงานและมีผลการทำงานตกต่ำตลอดมา จำเลยเลิกจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหมวดที่ 11 เรื่องเลิกจ้างพนักงานที่หย่อนสมรรถภาพในการทำงานฯ จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้ไปแล้ว

ศาลแรงงานภาค 2 เห็นว่า แม้โจทก์ลาป่วยลากิจบ่อยครั้งจนเคยได้รับหนังสือเตือนจากจำเลย แต่กรณีดังกล่าวมิได้เข้าลักษณะเป็นผู้หย่อนสมรรถภาพหรือไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนจนมีอาจปฏิบัติหน้าที่การงานของตนให้แก่จำเลยได้ เพียงแต่โจทก์ประพฤติดนบกพร่องไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่และขาดความรับผิดชอบเท่านั้น พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินจำนวน 26,000 บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ท่านผู้อ่านครับ ขอคืนโฆษณาสวยๆ ลักครู่
เดียวกลับมาติดตามกันใหม่ 5555

“โห !! พี่หยิก กำลังน่าสนใจ ทำเป็นเล่นไปได้”
พี่ราว สะแก ตบเข้าขาดใหญ่ ต่อว่า หยิก เมืองแมน
ที่เอาเรื่องนี้มาเล่าแบบล่อให้ตาม....

“ผมอยากรู้ว่า ใครจะแพ้ ชนะ ลูกน้องผมที่
แผนกก็มีดาวสภาพ้วยบ่อย ๆ กันหลายคน”

หยิก เมืองแมน เล่าต่อ.....

คดีนี้ เป็นตัวอย่างแนวปฏิบัติของนายจ้าง
และหัวหน้า ที่ควรปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ลาป่วย ลา
กิจ หรือ หยุดงานขาดงานบ่อย ๆ ก่อนเลิกจ้าง



1. ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า คดีนี้จำเลย
เลิกจ้างโจทก์อ้างเหตุหย่อนสมรรถภาพ...ทาง
เพศ... เอ๊ย.. !!... ขอโทษ..หย่อนสมรรถภาพใน
หน้าที่การงานหรือ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่น
เฟือนตามข้อบังคับการทำงานหมวดที่ 11 ซึ่ง
การหย่อนสมรรถภาพในหน้าที่การงานนั้น
ต้องพิจารณาถึงตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์
ความสามารถในการทำงาน และการหย่อน
ลงของความสามารถประกอบ

2. เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า คดีนี้ โจทก์เป็นพนักงาน
เดินเครื่อง จึงต้องอุทิศเวลาและความสามารถในการ
ทำงานตามที่จำเลยมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง
อย่างเต็มความสามารถ แต่โจทก์กลับลาป่วยและ
ลาอีกบ่อยครั้ง ทำให้สถิติการหยุดงานหรือขาด
งานบ่อยจนเคยได้รับหนังสือให้ปรับปรุงสถิติการ
มาทำงานจากจำเลยอันมีผลให้จำเลยไม่ได้รับการ
ทำงานตอบแทนจากโจทก์ในเวลาทำงานปกติ
3. แม้จะเป็นการลาตามสิทธิของลูกจ้างซึ่งโจทก์
ได้รับอนุญาตจากจำเลยแล้วก็ตาม แต่ก็
เป็นการลาบ่อยครั้งจนเกินสมควร



การหย่อนสมรรถภาพในหน้าที่การงานนั้น ต้องพิจารณา



ตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์



ความสามารถในการทำงาน



การหย่อนลงของ
ความสามารถประกอบ

- ศาลอุทธรณ์ฯ วินิจฉัยต่อ.....อีกทั้งโจทก์ยังได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปี 2553 ถึง 2556 ในระดับที่ต้องปรับปรุง (เกรดซี) ติดต่อกัน จึงย่อมแสดงความสามารถในการทำงานของโจทก์ที่ลดน้อยถอยลงอย่างต่อเนื่องตลอดมา
- ประกอบกับจำเลยเองก็ไม่ได้เลิกจ้างโดยทันทีหลังจากที่มีผลการประเมินดังกล่าว แต่กลับยังได้ให้โอกาสโจทก์ในการแก้ไขฟื้นฟูความสามารถตามโครงการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแล้ว โจทก์ก็ไม่ได้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น พฤติการณ์ของโจทก์ดังกล่าวถือว่าเป็น การหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน

จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอ มิใช่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

พิพากษากลับ ให้ยกฟ้อง

แนวปฏิบัติของนายจ้าง

ลูกจ้างที่ลาป่วยลากิจบ่อย หยุดงานบ่อย ควรออกหนังสือเตือนให้ปรับปรุงพฤติกรรม (ไม่ใช่หนังสือลงโทษทางวินัย) กำหนดช่วงเวลา เช่น 2 เดือน ให้โอกาสปรับปรุงตัว หากไม่ดีขึ้น ค่อยเลิกสัญญา จะมีโอกาสเป็นเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอ ไม่ใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม



อย่างบังคับให้ม้ากินน้ำ ต้องทำให้ม้ากระหายน้ำ

อรรถพล มนัสไพบุคลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด