

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6/2544

นางสาว ประนอม หรือธัญสุดา ยัมพระโจทก์ บริษัท คิทซ์ (ประเทศไทย) จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.วิ.อ. มาตรา 218, ป.วิ.พ. มาตรา 226,

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31,

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54

ย่อ / หลักกฎหมาย

ศาลชั้นต้นมีคำสั่งสืบพยานจำเลย จำเลยยื่นคำร้องโต้แย้งคำสั่งศาลชั้นต้นมีคำสั่งคำร้องของจำเลย ว่า คำร้องคัดค้านใช้ถ้อยคำที่ไม่สมควรในทำนองดูหมิ่นศาลว่าไม่ให้ความเป็นธรรมแก่จำเลย ซึ่งเป็นถ้อยคำที่ไม่เป็นประโยชน์แก่การพิจารณาและเป็นถ้อยคำฟุ่มเฟือย จึงให้คืนกลับไปทำมาใหม่ภายใน 7 วัน มิฉะนั้นไม่รับคำคัดค้าน เมื่อจำเลยมิได้ทำคำร้องโต้แย้งเข้ามาใหม่ภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว จึงต้องถือว่าจำเลยมิได้โต้แย้งคำสั่งที่ให้สืบพยาน คำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งระหว่างพิจารณาเมื่อจำเลยมิได้โต้แย้งไว้อย่างไม่อาจอุทธรณ์ได้

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2533 จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 7,730 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ 27 พฤษภาคม 2542 จำเลยมีหนังสือแจ้งเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ 5 พฤษภาคม 2542 โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายและโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด โจทก์ทำงานติดต่อกันมาครบ 9 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน เป็นเงิน 61,840 บาท และมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 34 วัน เป็นเงิน 8,760 บาท ระหว่างทำงานจำเลยหักเงินของโจทก์เดือนละ 100 บาท และจำเลยจ่ายเงินของจำเลยจำนวนเท่ากันสมทบให้นับแต่เดือนสิงหาคม 2540 และจะจ่ายให้โจทก์เมื่อสิ้นสุดการทำงาน นับถึงเดือนเมษายน 2542 จำเลยหักเงินโจทก์จำนวน 2,200 บาท และจำเลยสมทบให้ 2,200 บาท รวมเป็นเงิน 4,400 บาท ขอให้บังคับจำเลยชำระเงินจำนวน 75,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 13,160 บาท นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 61,840 บาท นับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การว่า จำเลยเลิกจ้างเพราะโจทก์ขาดงานบ่อย ๆ และเขียนใบลาบ่อยครั้ง เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2541 โจทก์หยุดงานโดยไม่แจ้งเหตุการลา จำเลยได้ตัดเตือนเป็นหนังสือ โจทก์ยอมรับและลงชื่อรับทราบแล้ว ต่อมาเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2542 โจทก์ไม่มาปฏิบัติงานโดยไม่แจ้งเหตุการลาป่วยวันที่ 28 เมษายน 2542 โจทก์มาเขียนใบลาขอลาป่วยตั้งแต่วันที่ 27 เมษายน 2542 ถึงวันที่ 26 พฤษภาคม 2542 รวม 30 วัน เป็นการทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งกำหนดว่าพนักงานที่ลาป่วยจะต้องแจ้งให้จำเลยทราบในวันเริ่มต้นหยุดงานโดยโทรศัพท์หรือฝากให้เพื่อนร่วมงานแจ้ง เป็นการทำผิดซ้ำคำเตือนตั้งแต่วันที่ 19 มกราคมถึงวันที่ 26 พฤษภาคม 2542 โจทก์ลาป่วยรวม 49 วัน ผิดระเบียบการลาที่ให้สิทธิพนักงานลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติได้ปีละไม่เกิน 30 วัน นอกจากนั้นโจทก์มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพโดยเมื่อกลางปี 2541 โจทก์ป่วยเป็นโรคมะเร็งแพทเทียมีความเห็นว่าโจทก์ควรทำงานในสถานที่ไม่ต้องสัมผัสกับสีเพื่อหลีกเลี่ยงอาการระคายเคืองและอาการแพ้ จำเลย

จึงย้ายโจทก์ไปทำงานที่แผนกสตรี ต่อมาวันที่ 19 มกราคม ถึงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2542 โจทก์ลาป่วยเข้ารับการรักษาตัว ตั้งเมื่อโจทก์กลับมาทำงานโจทก์มีปัญหากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานบ่อย ๆ จำเลยจึงให้โจทก์ไปปฏิบัติงานในแผนกหลอมทองเหลือง โจทก์ทำงานในวันที่ 26 เมษายน 2542 ได้เพียงวันเดียวก็ขาดงานโดยไม่แจ้งให้จำเลยทราบ ต่อมาวันที่ 28 เมษายน 2542 โจทก์มาเขียนใบลาป่วยดังกล่าวข้างต้นโดยอ้างว่าปวดอักเสบ จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยมีระเบียบจ่ายเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างลาออกแต่โจทก์ถูกเลิกจ้างเนื่องจากทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลา โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินสมทบจากจำเลย โจทก์คงมีสิทธิได้รับเงินสะสมของโจทก์จำนวน 2,200 บาท คืบเท่านั้น ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระเงินจำนวน 75,000 บาทพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 13,160 บาท นับแต่วันฟ้องอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 61,840 บาท นับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยข้อ 5.1 ว่า คำสั่งศาลแรงงานกลางที่ให้งดสืบพยานจำเลยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 226 บัญญัติว่า "ก่อนศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดีถ้าศาลชั้นต้นได้มีคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งนอกจากที่ระบุไว้ในมาตรา 227 และ 228(1)(2) ถ้าคู่ความฝ่ายใดโต้แย้งคำสั่งใด ให้ศาลจดข้อโต้แย้งนั้นลงไว้ในรายงานคู่ความที่โต้แย้งขอที่จะอุทธรณ์คำสั่งนั้นได้" จำเลยจึงต้องโต้แย้งคำสั่งได้ภายในกำหนด 15 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดีตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 226(2) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, 54 คดีนี้ภายหลังจากศาลแรงงานกลางมีคำสั่งงดสืบพยานจำเลยแล้ว จำเลยยื่นคำร้องฉบับลงวันที่ 9 ธันวาคม 2542 โต้แย้งคำสั่งศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งคำร้องของจำเลยว่า คำร้องคัดค้านของจำเลยใช้ถ้อยคำที่ไม่สมควรในทำนองดูหมิ่นศาลว่าไม่ให้เป็นเป็นธรรมแก่จำเลยทำให้จำเลยไม่ได้รับความยุติธรรม ซึ่งเป็นถ้อยคำที่ไม่เป็นประโยชน์แก่การพิจารณาและเป็นถ้อยคำที่ฟุ้งเฟ้อจึงให้คืนกลับไปทำมาใหม่ภายใน 7 วันมิฉะนั้นไม่รับคำคัดค้าน ครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้วจำเลยมิได้ทำคำร้องโต้แย้งเข้ามาใหม่ตามคำสั่งของศาลแรงงานกลางจึงต้องถือว่าจำเลยมิได้โต้แย้งคำสั่งศาลแรงงานกลางที่ให้งดสืบพยานจำเลย คำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งระหว่างพิจารณา เมื่อจำเลยมิได้โต้แย้งไว้อย่างไม่อาจอุทธรณ์ได้ตามบทบัญญัติที่กล่าวแล้วข้างต้น ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยข้อ 5.2 มีว่า โจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยหรือไม่ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า การที่โจทก์ไม่ได้ไปทำงานในวันที่ 27 เมษายน 2542 ก็เพราะโจทก์ป่วยต้องไปหาแพทย์ที่โรงพยาบาลราชวิถีซึ่งแพทย์หญิงอรพรรณเมธาดิลกกุล แพทย์ผู้ตรวจรักษาโจทก์ได้ออกใบรับรองแพทย์ว่าโจทก์ป่วยเป็นโรคปวดอักเสบจากฝุ่นในคว้นจากการทำงาน ให้ป้องกันตนเองจากฝุ่น คว้น และฝุ่นในคว้น และให้เว้นจากบริเวณที่มีการยิงทรายเพราะอันตรายต่อปอด ให้พักรักษาตัว 4 สัปดาห์ นับจากวันนี้ โจทก์จึงไม่อาจแจ้งให้จำเลยทราบได้ในกำหนดเวลา 2 ชั่วโมงแรกในวันที่ไม่ไปทำงาน และเมื่อโจทก์ไปให้แพทย์ตรวจแล้ว วันรุ่งขึ้นโจทก์ก็ได้มาที่บริษัท จำเลยและเขียนใบลาป่วยด้วยตนเองทันที ถือได้ว่าได้แจ้งการหยุดโดยเร็วที่สุดตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยแล้ว ดังนั้น ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า วันที่ 27 เมษายน 2542 โจทก์ได้ขาดงานโดยไม่แจ้งสาเหตุการลาให้

จำเลยทราบโดยปรากฏจากคำเบิกความของโจทก์ว่าโจทก์สามารถแจ้งเหตุการณ์ลาให้จำเลยทราบได้หลายวิธีโดยจะแจ้งเหตุการณ์ลาทางโทรศัพท์หรือฝากเพื่อนร่วมงานมาลาแทนก็ได้ แต่โจทก์เพิกเฉยไม่ยอมปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลาของจำเลยเป็นอุทธรณ์ที่โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่งศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย ส่วนอุทธรณ์ของจำเลยข้อ 5.3 ซึ่งเป็นอุทธรณ์ต่อเนื่องจากอุทธรณ์ข้อ 5.2 ที่ว่าโจทก์ไม่แจ้งการลาให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถือว่าโจทก์ถูกเลิกจ้างเพราะการลงโทษทางวินัย โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น เมื่อศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยดังกล่าวแล้วจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อนี้ด้วยเช่นกันปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยข้อ 5.4 มีว่า โจทก์มีสิทธิได้รับเงินหักสะสมและเงินสมทบจากจำเลยหรือไม่ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติแล้วว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย โจทก์จึงมิได้ถูกเลิกจ้างเพราะการลงโทษทางวินัยดังที่จำเลยอุทธรณ์ ดังนั้น จำเลยจึงต้องจ่ายเงินสมทบให้แก่โจทก์ตามฟ้อง คำพิพากษาศาลแรงงานกลางชอบแล้วอุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น"พิพากษายืน

องค์คณะ

วิริวิทย์ หิรัญจุพิวงศ์ · กมล เพียรพิทักษ์ · จรัส พวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/6/2544>