

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1858/2565

นางสาว ภ. โจทก์ โรงเรียน อ. จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 583, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 18, พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 19, พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 20, พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 86, พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 130, พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 166, พ.ร.บ.ดังกล่าวตาม มาตรา 166

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 18 และมาตรา 20 วรรคหนึ่ง (4) อยู่ในส่วนของ 1 การจัดตั้งและเปิดดำเนินการโรงเรียนในระบบ มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นให้การจัดตั้งโรงเรียนในระบบจะต้องได้รับใบอนุญาตจากผู้อนุญาตก่อน มิฉะนั้นอาจมีโทษตามมาตรา 130 และการขอรับใบอนุญาตให้แนบรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในระบบตามมาตรา 20 วรรคหนึ่ง (4) เช่น หลักเกณฑ์การจ้างฯฯ ไปให้ทราบเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ ส่วนการคุ้มครองการทำงานไปอยู่ในส่วนที่ 6 มาตรา 86 เมื่อพิจารณาระเบียบการลา ก็มีใช้เอกสารที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในระบบ จึงมิใช่เอกสารตามมาตรา 20 วรรคหนึ่ง (4) ที่ผู้ขอรับใบอนุญาตต้องแนบพร้อมตราสารจัดตั้งมาพร้อมคำขอตามมาตรา 18 วรรคหนึ่ง ด้วย ในการกำหนดบทลงโทษตามมาตรา 130 เป็นกรณีที่ผู้จัดตั้งโรงเรียนในระบบโดยไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 18 ซึ่งเป็นคนละเรื่องกับระเบียบการลา เมื่อไม่มีกรณีที่จำเลยต้องจัดส่งระเบียบการลาให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การที่จำเลยกำหนดระเบียบการลา และโจทก์ทราบระเบียบดังกล่าว ถือว่าระเบียบการลามีผลใช้บังคับแก่โจทก์และจำเลยแล้ว ส่วนที่วาระระเบียบการลามีผลใช้บังคับแก่โจทก์และจำเลยเพียงใดนั้นจะต้องพิจารณาประกอบระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานที่คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนดตาม พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 86 วรรคสอง ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับกับผู้ว่าราชการฯ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ในขณะที่เหตุยังไม่ได้ออกระเบียบดังกล่าวเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงต้องนำระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 มาใช้บังคับแทนโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติดังกล่าวตามมาตรา 166 ระเบียบการลาประกอบระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ที่กำหนดว่า "ต้องยื่นใบลาต่อผู้บริหารล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วันทำงาน" ไม่สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 25 (1) ที่ว่า "การลากิจ หรือลาเพื่อทำหมั้นให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน ในกรณีจำเป็นและไม่สามารถยื่นใบลาได้ตามกำหนด ให้แจ้งการลาโดยเร็วที่สุด" ดังนี้ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับลาในในส่วนนี้จึงต้องใช้บังคับตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 25 (1) ดังนี้ แม้การยื่นขอลาของโจทก์ได้ยื่นเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2561 ก่อนวันแรกที่ขอลา คือ วันที่ 13 มิถุนายน 2561 เป็นเวลาอย่างน้อย 1 วัน ซึ่งพอถือว่าได้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครู

โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 25 (1) ก็ตาม แต่เมื่อการลากิจตามระเบียบการลาของจำเลย ข้อ 2 การลากิจยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นอีกในข้อ 4 ไว้ด้วยว่า "การอนุมัติคำขอขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร หากไม่มาปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารยังไม่อนุมัติคำขอลาจะถือว่า "ขาดงาน" และไม่ได้รับค่าจ้างในวันดังกล่าว" เช่นนี้ การขอลากิจของโจทก์จึงต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวด้วย การที่โจทก์หยุดโดยยังไม่ได้รับอนุมัติจากจำเลย และเดินทางไปกับบิดาทันทีภายหลังยื่นขอลากิจและหลังเวลาเลิกงานโดยไม่ได้รออนุมัติจากจำเลย เมื่อต่อมาจำเลยไม่ได้อนุมัติใบลากิจของโจทก์เนื่องจากโจทก์เพิ่งกลับเข้ามาปฏิบัติงานเป็นวันแรกหลังจากถูกพักงานครั้งที่สองและจำเลยได้เรียกโจทก์ให้กลับมาปฏิบัติหน้าที่และแจ้งคำสั่งตามหนังสือไม่อนุมัติการลาให้ทราบแล้ว และโจทก์ไม่ได้มาทำงานในวันที่ 13 ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2561 จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบการลา อีกทั้งเมื่อสาเหตุการลากิจของโจทก์เป็นการพาบิดาซึ่งมีอายุกว่า 70 ปี ไปเยี่ยมพี่สาวของบิดาที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีถือเป็นเรื่องปกติทั่วไปที่ไม่ใช่กรณีมีความจำเป็นทางครอบครัว ถือว่าไม่มีเหตุอันสมควร การกระทำของโจทก์จึงถือได้ว่าเป็นการละทิ้งการงานไปเสียตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยสาเหตุดังกล่าวนี้ด้วย ถือได้ว่าเป็นเหตุอันสมควรและเพียงพอในการเลิกจ้าง ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงิน 23,270 บาท เงินพิเศษค้างชำระในเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน 2561 รวม 3 เดือน เป็นเงิน 15,000 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 1,000,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ค่าชดเชย 107,400 บาท และค่าจ้างค้างชำระของการทำงานระหว่างวันที่ 1 ถึงวันที่ 21 มิถุนายน 2561 เป็นเงิน 12,530 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างพิจารณาของศาลแรงงานกลาง คู่ความแถลงรับข้อเท็จจริงว่า จำเลยชำระค่าจ้างค้างจ่ายตามฟ้องให้โจทก์แล้ว และโจทก์แถลงไม่ติดใจเรียกร้องเงินดังกล่าว ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 23,660 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ค่าชดเชย 109,200 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า ยกคำขอให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง โจทก์ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ปรากฏข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่โต้แย้งกันและที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทโรงเรียนในระบบตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มีบริษัท ร. เป็นผู้รับใบอนุญาต โจทก์เริ่มทำงานกับจำเลยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2556 ในตำแหน่งครูประจำชั้นอนุบาล กำหนดให้ทำงานวันจันทร์ถึง

วันเสาร์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน โจทก์ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ 18,200 บาท โจทก์จะต้องถูกหักเงินเดือนสมทบส่งกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชนใน อัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนทุกเดือน โจทก์จึงได้รับเงินเดือนเพียง 17,654 บาท และเบี้ยขยันอีก เดือนละ 5,000 บาท ซึ่งเป็นเงินที่จำเลยกำหนดขึ้นเพื่อตอบแทนความขยันในการทำงานของครู ทุกคนรวมถึงโจทก์ด้วย เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2561 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยให้เหตุผลใน หนังสือเลิกจ้างว่า โจทก์กระทำความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยและ จงใจขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา และขาดงานตั้งแต่วันที่ 13 ถึงวันที่ 16 มิถุนายน 2561 เป็นเวลา 4 วัน ติดต่อกัน แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ไม่ปรากฏว่าโจทก์กระทำความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่ จำเลยอ้างว่าโจทก์กระทำความผิดระเบียบข้อบังคับและขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในเวลาปฏิบัติงาน โดยการใช้โทรศัพท์ในเวลาทำงานจนเป็นเหตุให้จำเลยมีหนังสือเตือนโจทก์ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 20 (ที่ถูก วันที่ 10) พฤษภาคม 2561 แต่โจทก์ก็ยังจงใจขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาอีกจนเป็นเหตุให้ จำเลยพักงานโจทก์ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2561 นั้น เป็นการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้กระทำความผิดซ้ำคำเตือน และหนังสือเตือนฉบับดังกล่าวไม่มีข้อความระบุ ห้ามไม่ให้โจทก์กระทำความผิดอีกและหากฝ่าฝืนจะต้องถูกลงโทษสถานหนักหรือเลิกจ้าง สำหรับสาเหตุ การเลิกจ้างที่จำเลยอ้างว่าโจทก์ละทิ้งการงานติดต่อกันเกิน 4 วันทำการนั้น โจทก์ไม่ได้ยื่นใบลากิจ ล่วงหน้าตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยซึ่งจะต้องยื่นล่วงหน้าก่อน 3 วันทำการ และจะต้องได้รับ อนุมัติจากจำเลย ปรากฏว่าจำเลยไม่อนุมัติใบลากิจของโจทก์และได้เรียกโจทก์ให้กลับมา ปฏิบัติหน้าที่ เมื่อโจทก์ไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่จึงถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ โจทก์ต้องเดินทางไปกับ นายอิศเรศวรช์ บิดาโจทก์ ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อไปเยี่ยมพี่สาวนายอิศเรศวรช์ซึ่ง สถาบันครอบครัวเป็นหน่วยที่สำคัญของสังคม การที่โจทก์มีความจำเป็นต้องเดินทางไปพร้อมกับ บิดาซึ่งมีอายุกว่า 70 ปี ถือว่าการลากิจของโจทก์มีเหตุอันสมควรแล้ว แม้จะขาดงานเกินกว่า 4 วันทำการก็ตาม ประกอบกับโจทก์เพิ่งกลับมาทำงานให้กับจำเลยเป็นวันแรกหลังจากที่โจทก์ถูก พักงานครั้งที่ 2 ดังนั้นกรณีที่โจทก์ขาดงานนั้นจึงยังไม่ทำความเสียหายให้แก่จำเลยแต่อย่างใด ไม่ ถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำการติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่โดยไม่มีเหตุอัน สมควรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (5) จำเลยจะนำมา เป็นสาเหตุของการเลิกจ้างโจทก์ไม่ได้ เมื่อจำเลยเลิกจ้าง จำเลยจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง จำเลยจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน จำเลยมีหนังสือบอกเลิกจ้าง วันที่ 22 มิถุนายน 2561 จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน 9 วัน และเมื่อโจทก์ได้รับ เงินเดือน 18,200 บาท จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน 23,660 บาท แต่ โจทก์เรียกร้องจำนวน 23,270 บาท เพื่อความเป็นธรรมอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 เห็นควรให้จ่ายจำนวน 23,660 บาท โจทก์ทำงานกับจำเลยเป็นเวลา 5 ปีเศษ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิด จำเลยจึง ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (3) ในอัตราไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน คิดเป็นเงิน 109,200 บาท ที่โจทก์ ขอมหา 107,400 บาท ไม่ถูกต้องเช่นกัน เห็นควรกำหนดให้จำนวน 109,200 บาท ที่จำเลยอ้างว่า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 34 (2) (3) (4) (6) และ (7) นั้น เห็นว่าการที่จำเลยออก

หนังสือเลิกจ้างโจทก์ไม่เข้าข้อกำหนดตามระเบียบนี้และการเลิกจ้างด้วยเหตุตาม (4) (5) (6) และ (7) จะต้องเสนอให้คณะกรรมการประนีประนอมดำเนินการพิจารณาก่อน ข้อต่อสู้ของจำเลยนี้ฟังไม่ขึ้น กรณียังไม่มีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เห็นควรกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นเงิน 500,000 บาท ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า โจทก์ถูกจำเลยสั่งให้พักงานเพิกกลับมาทำงานในวันที่ 12 มิถุนายน 2561 เมื่อโจทก์ขอลากิจระหว่างวันที่ 13 ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2561 โดยยื่นใบลาในวันที่ 12 มิถุนายน 2561 จึงเป็นกรณีที่โจทก์ไม่สามารถยื่นใบลาต่อผู้บริหารของจำเลยล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วันทำงานตามระเบียบการลาของจำเลย เมื่อผู้บริหารของจำเลยไม่อนุมัติให้โจทก์ลาจิจตามคำขอและแจ้งให้โจทก์กลับมาทำงาน แต่โจทก์ไม่มาทำงานในวันที่ 13 ถึงวันที่ 16 มิถุนายน 2561 ถือว่าโจทก์ขาดงานติดต่อกัน 4 วันทำงาน จึงต้องพิจารณาว่าโจทก์ขาดงานติดต่อกัน 4 วันทำงานโดยมีเหตุอันสมควรหรือไม่ โจทก์อ้างว่าบิดาโจทก์จำเป็นต้องเดินทางไปเยี่ยมพี่สาวของบิดาโจทก์ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจะขับรถไป โจทก์เห็นว่าบิดาเดินทางคนเดียวจึงอาสาไปเป็นเพื่อน โจทก์จำเป็นต้องลงงาน บิดาโจทก์แจ้งพี่สาวว่าหากว่างจากภารกิจจะไปเยี่ยมในวันที่ 12 มิถุนายน 2561 ยังไม่แน่ว่าจะได้ไปหรือไม่ เพียงแต่บอกโจทก์คร่าว ๆ ว่าในวันพรุ่งนี้จะเดินทางไปจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนั้นจากข้อเท็จจริงดังกล่าวเห็นได้ว่าบิดาโจทก์ไม่ได้มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องรีบเดินทางไปจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อไปเยี่ยมพี่สาวในวันที่ 13 ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2561 โดยไม่สามารถเลื่อนวันเดินทางได้ การลาจิจของโจทก์ไม่ใช่กรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน การที่โจทก์นำใบลาไปวางไว้ที่โต๊ะทำงานของหัวหน้าฝ่ายอนุบาลในวันที่ 12 มิถุนายน 2561 เวลา 16.30 นาฬิกา แล้วหยุดงานทันทีโดยไม่รอฟังว่าผู้บริหารของจำเลยอนุมัติให้ลาหรือไม่ เป็นการขัดต่อระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในเรื่องระเบียบการลา เมื่อผู้บริหารของจำเลยไม่อนุมัติการลาและแจ้งให้โจทก์กลับมาทำงานโดยส่งข้อความให้โจทก์ทางแอปพลิเคชันไลน์ แต่โจทก์ไม่ใส่ใจเปิดดูข้อความทั้งที่ยังไม่ทราบว่าจะได้รับอนุมัติให้ลาจิจหรือไม่ เมื่อการลาจิจของโจทก์ไม่ใช่กรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน การที่โจทก์ไม่มาทำงานในวันที่ 13 ถึงวันที่ 16 มิถุนายน 2561 จึงเป็นการขาดงาน 4 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร อันเป็นการละทิ้งการงานไปเสีย จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ส่วนค่าชดเชยนั้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 34 กำหนดว่าผู้รับใบอนุญาตไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ครู ซึ่งเลิกสัญญาการเป็นครูในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้ (8) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 4 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงไม่เข้าข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ โจทก์ทำงานกับจำเลยเป็นเวลา 5 ปีเศษ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ของเงินเดือนเดือนสุดท้ายตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 32 (3) คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ว่า จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่าพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 18 และมาตรา 20 (4) อยู่ในส่วนที่ 1 การจัดตั้ง

และเปิดดำเนินการโรงเรียนในระบบ มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นให้การจัดตั้งโรงเรียนในระบบจะต้องได้รับใบอนุญาตจากผู้อนุญาตก่อนมิฉะนั้นอาจมีโทษตามมาตรา 130 และการขอรับใบอนุญาตให้แนบรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในระบบตามมาตรา 20 (4) เช่น หลักเกณฑ์การจ้าง ฯลฯ ไปให้ทราบเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ ส่วนการคุ้มครองการทำงานไปอยู่ในส่วนที่ 6 มาตรา 86 เมื่อพิจารณาระเบียบการลา ก็มีใช้เอกสารที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในระบบ จึงมีใช้เอกสารตามมาตรา 20 วรรคหนึ่ง (4) ที่ผู้ขอรับใบอนุญาตต้องแนบพร้อมตราสารจัดตั้งมาพร้อมคำขอตามมาตรา 18 วรรคหนึ่ง ด้วย ส่วนที่โจทก์อ้างว่าถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษตามมาตรา 130 นั้น เห็นได้ว่าการกำหนดบทลงโทษตามมาตรา 130 เป็นกรณีที่ผู้จัดตั้งโรงเรียนในระบบโดยไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 18 ซึ่งเป็นคนละเรื่องกับระเบียบการลาตามที่โจทก์อ้างในฎีกา ดังนี้ จึงไม่มีกรณีที่จำเลยต้องจัดส่งระเบียบการลาให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามที่โจทก์อ้างในฎีกาแต่อย่างใด เมื่อคดีนี้ปรากฏข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้แย้งกันและที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมายุติว่า จำเลยกำหนดระเบียบการลา และโจทก์ทราบระเบียบดังกล่าวตามรายงานการประชุมครูและบุคลากรของโรงเรียน ถือว่าระเบียบการลา มีผลใช้บังคับแก่โจทก์และจำเลยแล้ว ส่วนที่ว่าระเบียบการลา มีผลใช้บังคับแก่โจทก์และจำเลยเพียงใดนั้นจะต้องพิจารณาประกอบระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานที่คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนดตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 86 วรรคสอง ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับกับผู้อำนวยความสะดวก และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน แต่เมื่อในขณะเกิดเหตุยังไม่ได้ออกระเบียบดังกล่าวเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงต้องนำระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 มาใช้บังคับแทนโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติดังกล่าวตามมาตรา 166 เมื่อพิจารณาระเบียบการลา ประกอบระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 24 และ ข้อ 25 แล้ว ปรากฏว่าระเบียบการลา ข้อ 2 การลากิจ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เฉพาะข้อ 2 ที่กำหนดว่า "ต้องยื่นใบลาต่อผู้บริหารล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วันทำงาน" นั้น ไม่สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 25 (1) ที่ว่า "การลากิจ หรือลาเพื่อทำหมั้นให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน ในกรณีจำเป็นและไม่สามารถยื่นใบลาได้ตามกำหนดให้แจ้งการลาโดยเร็วที่สุด" ดังนี้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับลากิจในส่วนนี้จึงต้องใช้บังคับตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 25 (1) เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้แย้งกันและที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมายุติว่า โจทก์ไม่ได้ยื่นใบลากิจล่วงหน้าก่อน 3 วันทำงาน ตามระเบียบการลา เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2561 โจทก์ขอลากิจระหว่างวันที่ 13 ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2561 ตามหนังสือขอลากิจ โดยโจทก์เขียนหนังสือขอลากิจและวางไว้ที่โต๊ะทำงานของหัวหน้าฝ่ายอนุบาล ระยะเวลาส่ง 16.45 นาฬิกา หลังเวลาเลิกงานโจทก์รีบเดินทางไปกับบิดาทันทีโดยยังไม่ได้รับอนุมัติการลาจากจำเลยเพราะไม่สามารถรอคำอนุมัติได้ ต่อมาจำเลยไม่ได้อนุมัติใบลากิจของโจทก์เนื่องจากโจทก์เพิ่งกลับเข้ามาปฏิบัติงานเป็นวันแรกหลังจากถูกพักงานครั้งที่สองและจำเลยได้เรียกโจทก์ให้กลับมาปฏิบัติหน้าที่และแจ้งคำสั่งให้ทราบแล้วตามหนังสือไม่อนุมัติการลา โจทก์ไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ และโจทก์ไม่ได้มาทำงานในวันที่ 16 มิถุนายน 2561 สาเหตุที่โจทก์ลากิจเนื่องจากโจทก์ต้องเดินทางไปกับนายอิสระ

ศวรรษ บิดาโจทก์ซึ่งมีอายุกว่า 70 ปี ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อไปเยี่ยมพี่สาวของนายอัครเศรฐ์
ดังนี้ แม้การยื่นขอลาสิกขาของโจทก์ดังกล่าวได้ยื่นเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2561 ก่อนวันแรกที่ขอลาสิกขา
คือวันที่ 13 มิถุนายน 2561 เป็นเวลาอย่างน้อย 1 วัน ซึ่งพอถือได้ว่าได้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย
1 วัน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครู
โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 25 (1) ก็ตาม แต่เมื่อการลาสิกขาตามระเบียบการลา ของจำเลย ข้อ 2
การลาสิกขาได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นอีกในข้อ 4 ไว้ด้วยว่า "การอนุมัติคำขอขึ้นอยู่กับ
ดุลยพินิจของผู้บริหาร หากไม่มาปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารยังไม่อนุมัติคำขอลาจะถือว่า "ขาดงาน"
และไม่ได้รับค่าจ้างในวันดังกล่าว" เช่นนี้ การขอลาสิกขาของโจทก์จึงต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตาม
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวด้วย การที่โจทก์หยุดโดยยังไม่ได้รับอนุมัติจากจำเลย และเดินทางไปกับบิดาทันทีภายหลังยื่นขอลาสิกขาและหลังจากเวลาเลิกงานโดยไม่ได้รออนุมัติจากจำเลย เมื่อต่อมา
จำเลยไม่ได้อนุมัติใบลาสิกขาของโจทก์เนื่องจากโจทก์เพิ่งกลับเข้ามาปฏิบัติงานเป็นวันแรกหลังจาก
ถูกพักงานครั้งที่สองและจำเลยได้เรียกโจทก์ให้กลับมาปฏิบัติหน้าที่และแจ้งคำสั่งตามหนังสือไม่
อนุมัติการลาให้ทราบแล้ว และโจทก์ไม่ได้มาทำงานในวันที่ 13 ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2561 นั้น จึง
เป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบการลา อีกทั้งเมื่อสาเหตุการลาสิกขาของโจทก์เป็นการพาบิดาซึ่งมีอายุ
กว่า 70 ปี ไปเยี่ยมพี่สาวของบิดาที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีนั้น ก็เห็นได้ว่าตามพฤติการณ์ดังกล่าวมา
ถือเป็นเรื่องปกติทั่วไปที่ไม่ใช่กรณีมีความจำเป็นทางครอบครัว ถือว่าไม่มีเหตุอันสมควร
การกระทำของโจทก์จึงถือได้ว่าเป็นการละทิ้งการงานไปเสียตาม
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่จำเป็นต้อง
บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์แต่อย่างใด และ
การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยสาเหตุดังกล่าวนี้ด้วย ถือได้ว่าเป็นเหตุอันสมควรและเพียงพอในการ
เลิกจ้าง ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่
โจทก์ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาคดีส่วนนี้มานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย ฎีกาของโจทก์
ฟังไม่ขึ้น และคดีไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยฎีกาของโจทก์ในข้ออื่นอีกต่อไป เพราะไม่ทำให้ผลคดี
เปลี่ยนแปลงไป พิพากษายืน

องค์คณะ

วิชัย เอื้ออังกณากุล · โชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ · ประทีป อ่าววิจิตรกุล

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/1858/2565>