

ลาป่วยหลายวัน ! มีคำสั่งเลิกจ้างได้หรือไม่ ?

คดีปกครองที่จะนำมาฝากกันในวันนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้างพนักงานทำความสะอาด ก่อนครบกำหนดเวลาจ้างตามสัญญา โดยอ้างเหตุว่ามีปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งกระทบต่องานทำความสะอาด

เรื่องมีอยู่ว่า ... ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ (มหาวิทยาลัย) ได้แต่งตั้งผู้ฟ้องคดีให้ปฏิบัติหน้าที่ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด อาคารโรงพยาบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มีกำหนดระยะเวลาจ้างตามสัญญาตั้งแต่วันที่ 16 ตุลาคม 2548 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2549 อัตราค่าจ้างเดือนละ 4,640 บาท

ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ผู้ฟ้องคดีได้ลาป่วยจำนวน 27 วัน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 จึงมีคำสั่งเลิกจ้างผู้ฟ้องคดี มีผลตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2549 เนื่องจากปัญหาสุขภาพซึ่งไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องใช้แรงงานด้านการทำความสะอาด ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสืออุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างดังกล่าว และผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 (อธิการบดีมหาวิทยาลัย) มีคำสั่งให้ยกอุทธรณ์

ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีชดใช้ค่าเสียหาย

คดีนี้มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยก่อนว่า การเลิกจ้างผู้ฟ้องคดีก่อนครบกำหนดเวลาในสัญญา ขอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ?

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า เมื่อพิจารณาลักษณะอาการป่วยของผู้ฟ้องคดีตามใบรับรองแพทย์ ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2549 ระบุว่ากล้ามเนื้ออักเสบ ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2549 ระบุว่ามีอาการข้อมือซ้ายเคล็ด และลงวันที่ 1 สิงหาคม 2549 ระบุว่าอาการข้อมือซ้ายเคล็ดและเอ็นอักเสบบริเวณข้อศอกดีขึ้น เป็นกรณีที่ผู้ฟ้องคดีมีอาการเจ็บป่วยเป็นครั้งคราวเท่านั้นและมีอาการดีขึ้น จึงมิใช่อาการเรื้อรังและมีได้เป็นโรคอันตรายร้ายแรงจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ทำความสะอาดได้ (ข้อ 60 (1) ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537)

และการลาป่วยของผู้ฟ้องคดีในครั้งที่ 1 เป็นเวลา 6 วัน ด้วยเหตุกล้ามเนื้ออักเสบ ครั้งที่ 2 เป็นเวลา 6 วัน ด้วยเหตุข้อมือหัก ครั้งที่ 3 เป็นเวลา 1 วัน ด้วยเหตุข้อมือเคล็ด และครั้งที่ 4 เป็นเวลา 14 วัน ด้วยเหตุข้อเท้าแตก เนื่องจากสามทำร้ายร่างกาย เมื่ออาการเจ็บป่วยของผู้ฟ้องคดีได้เกิดขึ้นจริงจึงเป็นสิทธิที่ผู้ฟ้องคดีจะลาป่วยได้ ไม่ว่าเหตุ จะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือเหตุส่วนตัว และผู้ฟ้องคดีได้มีใบรับรองแพทย์ของโรงพยาบาลแนบมาพร้อมกันด้วยการลาป่วยจึงเป็นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ (ข้อ 29 ของระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 ประกอบข้อ 17 วรรคสี่ ของระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535)

ส่วนกรณีที่มีการลาป่วยของผู้ฟ้องคดีอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน หรือต่อการประเมินผลงานของผู้ฟ้องคดีเพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป ก็มีเหตุที่จะทำให้ สิทธิในการลาป่วยของผู้ฟ้องคดีหมดไป

เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 ได้ตกลงจ้างผู้ฟ้องคดีตั้งแต่วันที่ 16 ตุลาคม 2548 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2549 อันเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 ได้มีคำสั่งเลิกจ้างผู้ฟ้องคดีตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2549 เป็นต้นไป โดยอาศัยเหตุที่ผู้ฟ้องคดีมีปัญหาสุขภาพ ซึ่งไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องใช้แรงงานด้านการทำความสะอาดและไม่ปรากฏว่าได้อาศัยเหตุพฤติการณ์ส่วนตัวที่ไม่เหมาะสมและการลาป่วยบ่อยครั้ง มาเป็นมูลในการเลิกจ้างตามข้ออ้างของผู้ถูกฟ้องคดีแต่อย่างใด ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 จึงเป็นฝ่ายผิดสัญญา

คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยต่อไปว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายแก่ผู้ฟ้องคดีหรือไม่ ?

เมื่อสัญญาพิพาทเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอนจนถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2549 จึงยังคงเหลือเวลาที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 ต้องปฏิบัติตามสัญญาอีกจำนวน 17 วัน ค่าเสียหายที่ผู้ฟ้องคดีควรจะได้รับจึงคิดเป็น

จำนวน 2,544.52 บาท ส่วนดอกเบี้ยของค่าเสียหายจำนวนดังกล่าว เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ได้มีคำขอดอกเบี้ยในส่วนนี้มาศาลจึงไม่อาจกำหนดดอกเบี้ยให้แก่ผู้ฟ้องคดีได้

พิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2 ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้ฟ้องคดีเป็นเงิน 2,544.52 บาท (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. 482/2554)

คดีนี้คงเป็นอุทธรณ์ที่ดีสำหรับหน่วยงานทางปกครองในการพิจารณาเลิกจ้างก่อนที่จะครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา เพราะถ้าหากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีได้กระทำการใดๆ อันเป็นการผิดสัญญา การมีคำสั่งเลิกจ้างดังกล่าวย่อมทำให้หน่วยงานทางปกครองเป็นฝ่ายผิดสัญญา ซึ่งจะต้องชดใช้ค่าเสียหาย ส่วนคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบ และไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานด้วยเช่นเดียวกันนะครับ ...

นายปกครอง
