



# ข่าวสารแรงงานสัมพันธ์

ฉบับที่ 33 เดือน เมษายน 2560



## การลาป่วย?

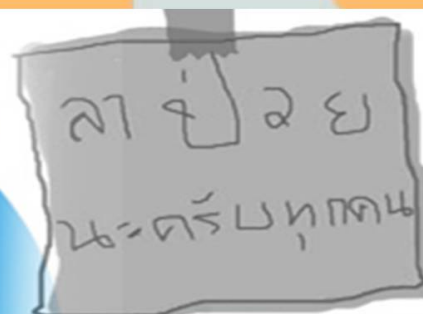
คู่มือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท  
ระบุเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ “การลาป่วย” ไว้ว่า :

พนักงานที่เจ็บป่วยจนเดินทางมาทำงานไม่ได้ หรือมาทำงานแล้ว แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ เพราะมีอาการเจ็บป่วย ให้มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงและได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยมีหลักเกณฑ์การลาดังนี้

1. การลาป่วยต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาให้ทราบโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งโดยปกติแล้ว จะต้องกระทำภายใน 2 ชั่วโมงแรกของเวลาทำงานปกติในวันแรกที่ต้องหยุดงาน และต้องยื่นใบลาตามแบบฟอร์มของบริษัทฯ พร้อมทั้งแจ้งสาเหตุการป่วย ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนภายใน 2 ชั่วโมงหลังจากเริ่มงานในวันแรกที่กลับเข้าทำงาน
2. กรณีลาป่วยเกิดขึ้นหลังจากที่มาทำงานแล้ว ให้ขออนุมัติการลาต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน
3. การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป ต้องมีหนังสือรับรองจากแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดง (ต้นฉบับ) ถ้าพนักงานไม่สามารถแสดงใบรับรองแพทย์ได้ ให้พนักงานชี้แจงให้บริษัทฯ ทราบและบริษัทฯสงวนสิทธิจะให้แพทย์ประจำบริษัทฯ หรือแพทย์ในสถานพยาบาลของรัฐตรวจรักษาอีกครั้งในกรณีที่เห็นสมควรเพื่อประกอบการพิจารณา



วันลาป่วย



Next Page



# ข่าวสารแรงงานสัมพันธ์

ฉบับที่ 33 เดือน เมษายน 2560



## การลาป่วย?

การลาป่วยนั้นจะต้องเจ็บป่วยจริง นะครับ การเจ็บป่วยจริงเราก็สามารถพิสูจน์ได้ทางการแพทย์เช่นเป็นไข้หวัด เป็นโรคติดต่อต่าง ๆ ดังนั้นพนักงานท่านใดคิดหัวใสอ้างว่าป่วย แต่แท้จริงไม่ป่วยอย่างนี้พนักงานท่านนั้นจะต้องระวังให้จงดี เพราะท่านกำลังทำผิดนะครับ หากนายจ้างเขาสามารถจับได้ว่าท่านป่วยไม่จริง ท่านก็ต้องถูกลงโทษทางวินัย ในข้อหาว่าละทิ้งหน้าที่ และถ้าหากเกิน 3 วัน ท่านอาจจะต้องนั่งคุกเข่าเพราะอาจตกงานได้ ในเรื่องนี้มีคำพิพากษาฎีกาวางแนวทางไว้หลายเรื่องดังตัวอย่างกรณีนี้ครับ

### กรณีศึกษา :

ลูกจ้างให้มารดาโทรศัพท์ไปแจ้งนายจ้างว่าป่วยไม่สามารถทำงานได้และได้ฝากใบรับรองแพทย์ซึ่งระบุว่าเป็นหัดเยอรมัน สมควรให้หยุดพักรักษาตัว 7 วัน ระหว่างวันที่ 8 - 15 มิถุนายน นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวโดยอ้างว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่.....

ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าอาการป่วยของลูกจ้างไม่ถึงขนาดที่จะไปทำงานไม่ได้ และลูกจ้างได้ไปที่สถานทูตญี่ปุ่นเพื่อขออนุมัติวีซ่า ตั้งแต่วันที่ 30 พฤษภาคม ทั้งได้ซื้อตั๋วเครื่องบินเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน และมาลาป่วยในวันที่ 8 มิถุนายน พฤติกรรมดังกล่าวแสดงโดยชัดแจ้งว่า ลูกจ้างตั้งใจจะเดินทางไปเที่ยวประเทศญี่ปุ่นโดยไม่ขออนุญาตจากนายจ้างก่อน จึงถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันขึ้นไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (คำพิพากษาฎีกา 2254/2534)

ถ้ามีกิจธุระก็แจ้งนายจ้างว่ามีกิจธุระ เพราะลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตามระเบียบของบริษัท อย่าไปโกหกว่าป่วย เพราะจะมีความผิดตามกฎหมายระเบียบบริษัท และผิดตามที่ระบุไว้ใน พรบ.คุ้มครองแรงงานอีกด้วย

