

การลาพักผ่อน โดยไม่รอผลการพิจารณา อาจขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันควร

บทนำ

วันนี้ผู้เขียนขอเสนอบทความที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิลาพักผ่อนของข้าราชการ ซึ่งหากปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการแล้ว อาจมีผลกระทบตามมาถึงผู้นั้นได้ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความนี้จะประโยชน์ต่อผู้อ่านไม่มากก็น้อย

หลักการและเหตุผล

การใช้สิทธิลาพักผ่อน ถือเป็นสิทธิที่ข้าราชการแต่ละคนสามารถใช้สิทธิลาพักผ่อนได้ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๓๕ (นำมาใช้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม) ซึ่งได้กำหนดสิทธิการลา จำนวนวันลา การยื่นใบลาต่อผู้มีอำนาจอนุมัติเอาไว้เรียบร้อยแล้ว ซึ่งหากผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อผู้นั้นได้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือบุคคลทั่วไปที่สนใจเข้ามาศึกษาข้อมูล ได้ใช้เป็นแนวทางในการใช้ดุลพินิจในการทำงาน

เนื้อเรื่องบทความ

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง (ผู้ฟ้องคดี) ได้ยื่นใบลาพักผ่อน มีกำหนด ๔ วัน โดยหวังวันลาพักผ่อนอยู่ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๒ เมษายน ๒๕๔๔ (ในช่วงวันดังกล่าวมีวันหยุดต่อเนื่องหลายวัน ระหว่างวันที่ ๘ เมษายน และวันที่ ๑๓ - ๑๗ เมษายน ๒๕๔๔ เป็นวันหยุดราชการ) ต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล (ผู้ถูกฟ้องคดี) ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยยื่นใบลาพักผ่อนในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๔ โดยไม่รอผลการพิจารณาของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

ปรากฏว่าผู้ถูกฟ้องคดี ไม่อนุญาตการลงพักผ่อนของผู้ฟ้องคดี โดยให้เหตุผลว่า ในห้วงวันดังกล่าวปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตัดภารกิจอบรมสัมมนานอกพื้นที่ ผู้ฟ้องคดีต้องอยู่ปฏิบัติราชการแทน ประกอบกับในช่วงเวลานั้นองค์การบริหารส่วนตำบล มีกิจกรรมประเพณีสงกรานต์ โดยผู้ฟ้องคดี ได้รับแต่งตั้งเป็นรองประธานกรรมการดำเนินการแข่งขันกีฬา จึงจำเป็นต้องอยู่ช่วยงาน เมื่อหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทรศัพท์ไปแจ้งผลการพิจารณาว่าผู้ถูกฟ้องคดี ไม่อนุญาตการลาพักผ่อนของผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีควรต้องรีบกลับมาปฏิบัติราชการตามปกติ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่กลับมาปฏิบัติราชการจึงถือว่า ผู้ฟ้องคดีขาดราชการ ๔ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงไม่อยู่ในเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๔๔ ข้อ ๗ (๔) ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครอง เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่าเป็นการลาพักผ่อนเพื่อไปเยี่ยมและกราบไหว้มารดาตามประเพณีสงกรานต์ และได้บอกกล่าวด้วยวาจาต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ถูกฟ้องคดีแล้ว อีกทั้งการลาพักผ่อนเป็นสิทธิของข้าราชการ กฎหมายให้อำนาจผู้บังคับบัญชาพิจารณาเฉพาะการอนุญาตให้ลาเพียงครั้งเดียวหรือหลายครั้งเท่านั้น ไม่ได้ให้อำนาจการปฏิเสธการลาพักผ่อน

ศาลปกครองสูงสุด ได้มีคำวินิจฉัยว่า แม้การลาพักผ่อนจะถือเป็นสิทธิของข้าราชการที่จะลาพักผ่อนได้ แต่ไม่ได้หมายความว่า ผู้ลามีสิทธิที่จะลาพักผ่อนเมื่อใดก็ได้ หรือลาจำนวนกี่วันตามที่มีสิทธิเหลืออยู่ได้ตามใจชอบ โดยไม่ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นแก่ราชการ และผู้บังคับบัญชาไม่สามารถยับยั้งได้ระเบียบฯ จึงกำหนดให้ผู้ลาต้องเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชา และจะต้องอยู่รอให้ผู้มีอำนาจได้พิจารณาก่อนจะหยุดราชการไปทันทีไม่ได้ เมื่อผู้มีอำนาจได้พิจารณาและสั่งอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ การลาพักผ่อนของข้าราชการ จึงเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจที่จะพิจารณาว่าการลาในช่วงเวลาดังกล่าวมีผลกระทบต่องาน

ราชการหรือไม่ หากเห็นว่ามีความจำเป็นหรือเร่งด่วนที่จะต้องให้ผู้ลาอยู่ปฏิบัติราชการหรือถ้าอนุญาตให้ลา อาจเกิดความเสียหายต่อทางราชการ จะพิจารณาสิ่งไม่อนุญาตให้ลาก็ได้ ดังนั้นผู้ถูกฟ้องคดีได้ใช้ดุลพินิจออก คำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

สรุป

จากคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๒๓๖/๒๕๕๗ ได้วางบรรทัดฐานในการปฏิบัติ ราชการที่ดีสำหรับข้าราชการเกี่ยวกับการลาพักผ่อน กล่าวคือ

๑. แม้การลาพักผ่อนจะถือเป็นสิทธิของข้าราชการที่จะลาพักผ่อนได้ แต่มิได้หมายความว่า มีสิทธิที่จะลาพักผ่อนเมื่อใดก็ได้ หรือลาจำนวนกี่วันตามที่มีสิทธิเหลืออยู่ได้ตามใจชอบ โดยไม่ต้องคำนึง ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นแก่ทางราชการ และข้าราชการที่ประสงค์จะลาพักผ่อนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ระเบียบว่าด้วยการลาอย่างเคร่งครัด โดยต้องรับทราบผลการพิจารณาของผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนที่จะใช้ หยุดงานเพราะหากหยุดงานโดยผู้มีอำนาจไม่อนุญาตให้ลา อาจเข้าข่ายเป็นการขาดราชการโดยไม่มีเหตุผล อันสมควรและอาจไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎหมายได้

๒. การอนุญาตให้ข้าราชการลาพักผ่อน ถือเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจที่จะพิจารณา ว่าการลาจะมีผลกระทบต่อทางราชการหรือไม่ ถ้าหากเห็นว่ามีความจำเป็นหรือเร่งด่วนที่จะต้องให้อยู่ปฏิบัติ ราชการและการอนุญาตให้ลาอาจเกิดความเสียหายต่อทางราชการ จะไม่อนุญาตให้ลาก็ได้ แต่ผู้มีอำนาจ จะต้องใช้ดุลพินิจอย่างถูกต้องและชอบธรรม ไม่ใช่อำนาจในลักษณะกลั่นแกล้งหรือมีอคติ กล่าวคือ ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมเพื่อให้การใช้อำนาจบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ให้อำนาจไว้และ ใช้อำนาจเท่าที่จำเป็น โดยกระทบกระเทือนต่อสิทธิของข้าราชการผู้ขออนุญาตน้อยที่สุด นอกจากนี้ผลของการ ใช้อำนาจจะต้องได้สัดส่วนกันระหว่างประโยชน์ของราชการ (ซึ่งเป็นประโยชน์สาธารณะ) กับความเสียหาย ที่จะเกิดขึ้นกับเอกชน โดยประโยชน์สาธารณะจะต้องมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับ ข้าราชการผู้ขอใช้สิทธินั้น

หมายเหตุ อ้างอิงคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๒๓๖/๒๕๕๗

จัดทำโดย ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
ผู้เรียบเรียง นายจิรัฏฐ์ รัตพันธ์ นิตินิติกรปฏิบัติกร