

พักงานและ ออกหนังสือตกเดือนไปในคราวเดียวได้หรือไม่



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



วินัย หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผน ข้อปฏิบัติ และข้อบังคับ ในส่วนวินัยเกี่ยวกับการทำงานนั้น หมายถึง ระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติ และละเว้นการปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กำหนด หากฝ่าฝืนลูกจ้างจะได้รับโทษ ตามที่กำหนดไว้ เช่น ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ ภาคทัณฑ์ พักงาน เลิกจ้าง นายจ้างสามารถกำหนดวินัยในการทำงานได้ โดยอาจกระทำในรูปคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่อย่างไรก็ดี แม้จะมีกฎหมายรับรองสิทธิอำนาจของนายจ้างดังกล่าว แต่การที่นายจ้างจะกำหนดวินัยในการทำงานไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตาม จะได้รับการรับรองหรือมีผลทางกฎหมายต่อเมื่อ **“ชอบด้วยกฎหมาย และ เป็นธรรม”** เท่านั้น ดังนั้น หากคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างกำหนดไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เป็นธรรมแล้ว ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม และจะนำเหตุแห่งการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างหาได้ไม่ และ “โทษทางวินัย” ที่จะนำมาลงแก่ลูกจ้างได้นั้น จะต้องเป็นโทษที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น

ความคิดพื้นฐานทั่วไประหว่างนายจ้าง และลูกจ้างมักจะตรงข้ามกันเสมอ ในบางกรณีที่ลูกจ้างเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับตนเอง นายจ้างอาจกลับมองว่าเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นก็ได้ การกำหนดวินัยในการทำงานอันจะนำไปสู่การลงโทษลูกจ้าง จึงควรกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะ และประเภทของกิจการ โดยใช้ถ้อยคำที่ให้ลูกจ้างอ่านแล้วสามารถเข้าใจตรงกัน และปฏิบัติตามได้ และควรมีการปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ปกติทั่วไปลูกจ้างผู้กระทำผิดวินัย และได้รับการลงโทษจากการกระทำของตน มักจะคิดว่าโทษที่ตนได้รับรุนแรงและไม่เป็นธรรมสำหรับตนเองเสมอ การกำหนดโทษที่จะลงแก่ลูกจ้างผู้กระทำผิดวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ดุลพินิจในการลงโทษของนายจ้างจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากนายจ้างใช้ดุลพินิจในการลงโทษลูกจ้างของตนได้อย่างเหมาะสมแก่การกระทำ และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ก็จะทำให้ลูกจ้างยอมรับโทษนั้น โดยไม่คิดว่าตนเองถูกดุด่าหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม แต่ประการใด **การกำหนดวินัยในการทำงานไว้อย่างกว้าง ๆ โดยกำหนดไว้แต่เพียงว่า การกระทำของลูกจ้างจะเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไรหรือไม่ นั้น เป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะพิจารณาแต่**

เพียงฝ่ายเดียว ไม่อาจทำให้ลูกจ้างทราบได้ว่าภาระกระทำของตนจะเป็นการผิดวินัยหรือไม่ หากมีการพิจารณา และลงโทษเพราะการกระทำดังกล่าว ลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่ยอมรับ และจะมักจะนำปัญหาดังกล่าวมาสู่ศาลแรงงาน การที่จะทำให้ลูกจ้างยอมรับได้ในระดับหนึ่งว่า นายจ้างได้ใช้ดุลพินิจในการลงโทษอย่างเหมาะสมแล้ว ก็คือ การสอบสวนหาข้อเท็จจริงก่อนพิจารณาลงโทษ ดังนั้น ก่อนการลงโทษลูกจ้างจึงควรมีการ สอบข้อเท็จจริงโดยเรียกผู้ที่เกี่ยวข้องหรือรู้เห็นเหตุการณ์มาสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรสอบถามลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาเพื่อให้มีโอกาสอธิบายเรื่องราวที่เกิดขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้างผู้นั้นรู้สึกว่าการที่นายจ้างลงโทษตนเองได้มีการพิจารณาไตร่ตรองก่อนที่จะลงโทษแล้ว

การพิจารณาโทษที่จะลงแก่ลูกจ้างนั้น ควรคำนึงถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (1) การกระทำผิดวินัยที่นำมาเป็นเหตุแห่งการลงโทษ ต้องเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ชอบด้วยกฎหมาย และเป็นกรรม
- (2) ต้องเป็น “โทษ” ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น
- (3) หากมีการกำหนดโทษเป็นลำดับขั้นตอนไว้ ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร จะต้องลงโทษตามลำดับขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้
- (4) ความหนักเบาของโทษที่จะลงควรพิจารณาจากความเสียหายที่เกิดขึ้นหรือน่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำผิดวินัยของลูกจ้างนั้น
- (5) เหตุอันควรปรานี อันได้แก่
 - ➔ การรับสารภาพ
 - ➔ การบรรเทาผลร้าย
 - ➔ ความดีที่ได้กระทำมาในอดีต
 - ➔ ความเป็นผู้ไม่เคยกระทำความผิดมาก่อน
 - ➔ มูลเหตุจูงใจในการกระทำความผิด

ปัญหาที่เกิดจากการลงโทษ และมีการนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ส่วนใหญ่เกิดจากเหตุที่ลูกจ้างรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษ และการลงโทษ ถูกกลั่นแกล้งหรือนายจ้างใช้ดุลพินิจในการลงโทษที่ไม่เหมาะสม เลือกรักที่รักมากกว่า **มิตติธรรมเรื่องหนึ่ง โทษที่จะลงกับลูกจ้างมีตามลำดับขั้น นับตั้งแต่ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือพักงาน ปลดออก และไล่ออก ปรากฏว่าเมื่อนายจ้างได้สอบสวนความผิดได้ลงโทษพักงานไม่จ่ายค่าจ้างเป็นเวลา 7 วัน และในหนังสือพักงานมีข้อความการเตือนไม่ให้ลูกจ้างทำผิดอีก ต่อมาลูกจ้างทำผิดเรื่องเดิมที่เคยถูกพักงานจะถือว่าเป็นการทำผิดซ้ำค่าเตือนหรือไม่**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1074/2558 คดีนี้มีปัญหาต้องวินิจฉัย



ตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า โจทก์กระทำผิดซ้ำค่าเตือนหรือไม่ เห็นว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ตามเอกสารหมายเลข 22 ข้อ 6.4 กำหนดว่า “พนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด ถ้าพนักงานฝ่าฝืน/กระทำผิดวินัยของบริษัทจะถูกลงโทษตามลักษณะความผิดหรือความหนักเบาของการกระทำความผิด การลงโทษจะเป็นไปตามข้อหนึ่งข้อใดหรือหลายข้อรวมกันก็ได้” การที่โจทก์กระทำผิดครั้งแรก และจำเลยลงโทษด้วยการพักงาน 7 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และไม่ให้โจทก์กระทำผิดซ้ำอีก หากยังกระทำผิดวินัยไม่ว่ากรณีใดๆ จำเลยจะพิจารณาลงโทษขั้นปลดออกโดยไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ ตามเอกสารหมายเลข ๑.1 ซึ่งมีลักษณะเป็นหนังสือตักเตือนด้วย เป็นการใช้ดุลพินิจในการใช้อำนาจบริหารจัดการของจำเลยที่จะลงโทษโจทก์หลายข้อรวมกันได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย **การที่จำเลยลงโทษพักงานโจทก์ และในขณะเดียวกันในคำสั่งลงโทษก็ยังคงค่าเตือนอยู่ด้วยหาทำให้หนังสือเตือนนั้นสิ้นผลไปด้วยโทษพักงานที่โจทก์ได้รับไปแล้วไม่** เมื่อโจทก์แสดงกริยาวาจาก้าวร้าว ทำร้ายผู้บังคับบัญชาอีก อันเป็นการกระทำผิดลักษณะเดียวกันกับในหนังสือเตือน และยังไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่กระทำความผิด การกระทำของโจทก์จึงเป็นการกระทำผิดซ้ำค่าเตือน จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

บทสรุปสังท้าย การลงโทษใดๆ ก็ตามของนายจ้าง ลูกจ้างผู้กระทำความผิดวินัย และได้รับการลงโทษจากการกระทำของตน มักจะคิดว่าโทษที่ตนได้รับรุนแรง และไม่เป็นธรรมเสมอ ดังนั้นในการกำหนดโทษที่จะลงแก่ลูกจ้างไว้ ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต้องชัดเจน และเป็นธรรม และการใช้ดุลพินิจในการลงโทษของนายจ้างต้องอยู่ในกรอบตามข้อบังคับฯ ที่กำหนดไว้และที่สำคัญต้องเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากนายจ้างใช้ดุลพินิจในการลงโทษลูกจ้างของตนได้อย่างเหมาะสมแก่การกระทำ และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ก็จะทำให้ลูกจ้างยอมรับโทษนั้นโดยไม่คิดว่าตนเองถูกกลั่นแกล้งหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมแต่ประการใด