

# ปัญหาการตรวจหาสารเสพติด ในสถานประกอบการ



พรเทพ ทวีภักย์อนัน

ผู้บริหารสำนักบริหารแผนกบุคคล  
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

**สภาน** การณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญ โดยกลุ่มคนที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15-29 ปี ซึ่งอยู่ในวัยแรงงานจากสถิติข้อมูลการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปี 2560 (ณ เดือน พฤษภาคม 2560) มีผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงานเข้ารับการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดจำนวน 3,855 คน คิดเป็นร้อยละ 60.26 แสดงให้เห็นว่ามีผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงานเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอีกเป็นจำนวนมาก รัฐบาลให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าวจึงมีคำสั่งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบควบคุมตรวจสอบสถานบริการ โรงงาน และสถานประกอบการให้มีการทบทวนเจ้าหน้าที่สารเสพติดอย่างเด็ดขาด รวมทั้งให้มีการนำผู้เสพยาเสพติดเข้ารับการบำบัดรักษาโดยทันที และติดตามดูแลช่วยเหลือให้สามารถกลับมาดำรงชีวิตได้ตามปกติ โดยมีทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีนโยบายด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการทุกแห่งต้องปลอดจากยาเสพติด โดยการส่งเสริมให้มีระบบการจัดการด้านยาเสพติดตามโครงการโรงงานสีขาว และระบบมาตรฐานการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดมีการเฝ้าระวังสำรวจพฤติกรรมของลูกจ้าง หากพบว่ามีพฤติกรรมเสพยาเสพติดให้ไปเข้ารับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ และรับกลับมาทำงานเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตตามปกติในสังคม มุ่งเน้นการประสานความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนในการแก้ปัญหา รวมไปถึงคนไทยทุกคนต้องช่วยกันเฝ้าระวังเพื่อให้สังคมประเทศชาติปลอดยาเสพติด

เมื่อมาพิจารณา “มาตรฐานการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ” ซึ่งเป็นเกณฑ์ให้สถานประกอบการใช้ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ก็จะพบว่าไม่มีเกณฑ์ใดที่บ่งบอกว่าสถานประกอบการสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีเมื่อตรวจพบสารเสพติด เกณฑ์ดังกล่าวประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้ 1. มีการบริหารจัดการ 2. มีคณะทำงาน 3. มีการประกาศ ประชาสัมพันธ์ รณรงค์ต่อต้าน และให้ความรู้ 4. มีมาตรการเฝ้าระวังพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด 5. มีมาตรการช่วยเหลือ และให้โอกาสผู้เสพ/ผู้ติดยา 6. มีการติดตามและประเมินผล โดยเฉพาะในข้อ 5 นั้น ยังมีเกณฑ์ย่อยๆ อีก 2 ข้อ คือ สถานประกอบการมีกระบวนการช่วยเหลือ และส่งต่อผู้เสพ/ผู้ติดเข้าสู่กระบวนการบำบัดหรือไม่อย่างไร และสถานประกอบการมีมาตรการรับผู้ที่ผ่านการบำบัดเข้าทำงาน ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวนี้ **มองว่าลูกจ้างที่ติดยาเสพติดเป็นผู้ป่วย ไม่ควรให้ออกจากงาน แต่ควรได้รับการบำบัดแล้วก็ให้กลับมาทำงานต่อไป** โดยกระทรวงแรงงานจะทำหน้าที่ในการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานร่วมกับสถานประกอบการด้วย

เพราะการที่ลูกจ้างเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดนั้นมึระดับของความร้ายแรงไม่เท่ากัน เช่น การที่ลูกจ้างเป็นผู้ผลิตหรือมียาเสพติดไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่ายอาจพิจารณาได้ว่าเป็นการที่ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง ซึ่งนายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างถึงขั้นไล่ออกได้ แต่หากลูกจ้างเป็นแต่เพียงผู้เสพยาเสพติดเป็นครั้งคราว นายจ้างอาจจะต้องมีมาตรการในการลงโทษรูปแบบอื่น เช่น การตักเตือน หรือการพักงานชั่วคราวมากกว่าการที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง อีกทั้งหากลูกจ้างเป็นเพียงผู้เสพยาเสพติด แต่มิใช่ผู้ผลิตหรือจำหน่ายนายจ้างควรใช้วิธีการส่งลูกจ้างเข้าสู่กระบวนการบำบัดมากกว่าการลงโทษ

ทางวินัยโดยการเลิกจ้าง ทั้งนี้สอดคล้องกับที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เคยเสนอแนะต่อนายจ้างเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการไว้ว่า การให้ลูกจ้างได้เข้ารับคำปรึกษาหรือการบำบัดฟื้นฟูเป็นเรื่องที่นายจ้างพึงกระทำมากกว่าการลงโทษลูกจ้าง แต่หากลูกจ้างได้ล้มเหลวในการเข้าสู่โปรแกรมในการบำบัดฟื้นฟู นายจ้างย่อมมีวิธีที่จะลงโทษลูกจ้างได้ตามที่นายจ้างพิจารณาแล้วว่ามีเหมาะสม

ความผิดของลูกจ้างเมื่อตรวจพบสารเสพติดในร่างกาย มีนักกฎหมายหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่ลูกจ้างไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดนั้น มิได้เป็นความผิดในทุกกรณี เพราะหากการยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดนั้นไม่ได้มีผลกระทบต่อการทำงานหรือระบบบริหารจัดการของนายจ้าง ก็ย่อมไม่อาจถือว่าเป็นความผิดได้ เช่น การที่ลูกจ้างไปมั่วสุมในบาร์ตีโยอี่ และถูกตรวจปัสสาวะตอนไปเที่ยวกลางคืน และได้ผลเป็นสีม่วง แต่ก็สามารถกลับไปทำงานได้ตามปกติ ในกรณีนี้นายจ้างไม่อาจถือว่าการกระทำของลูกจ้างที่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดนี้เป็นความผิดไม่ เพราะการที่ลูกจ้างเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดนั้น ไม่ได้มีผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการของนายจ้างอย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด

ทั้งนี้นายจ้างจะสามารถเลิกจ้างลูกจ้างที่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดได้ทันทีเมื่อลูกจ้างได้กระทำการดังนี้ เช่น ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย ด้วยการเสพยาเสพติดในระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้กับนายจ้างนั้นหรือไม่ได้ปฏิบัติงานแล้วแต่ยังอยู่ในอาณาบริเวณของสถานประกอบการหรือค้ายาเสพติดในสถานประกอบการหรือลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ของตนไปเสพยาเสพติดในระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติงาน หรือลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง เช่น ผลิตจำหน่าย มีไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่ายหรือเสพยาเสพติด

**กรณีมีปัญหาว่า** เมื่อนายจ้างตรวจพบสารเสพติดในตัวลูกจ้างแล้ว แต่ลูกจ้างได้แจ้งผลการตรวจ นายจ้างจึงจัดให้ลูกจ้างไปตรวจหาสารเสพติดใหม่ที่โรงพยาบาลของรัฐอีกครั้ง แต่ก่อนถึงวันนัดลูกจ้างไปตรวจเพื่อหาสารเสพติดที่โรงพยาบาลเอกชนปรากฏว่าไม่พบสารเสพติดในร่างกาย จึงนำผลดังกล่าวมาแสดงต่อนายจ้าง แต่นายจ้างยืนยันขอให้ลูกจ้างไปตรวจซ้ำที่โรงพยาบาลรัฐอีกครั้งตามที่แจ้งไว้ แต่ลูกจ้างปฏิเสธ นายจ้างจึงเลิกจ้างในความผิดฐานฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง กรณีที่ร้ายแรง การกระทำของนายจ้างดังกล่าวถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่

**คำพิพากษาฎีกาที่ 4962/2557** โจทก์ได้ประกาศกำหนดแนวทางการปฏิบัติสำหรับพนักงานที่บริษัทฯ ตรวจพบปริมาณแอลกอฮอล์ในร่างกายตามเอกสารหมาย จ.7 ขึ้นโดยระบุโทษของพนักงานที่ถูกตรวจพบระดับแอลกอฮอล์จะต้องถูกลงโทษทางวินัยอย่างไร และกำหนดว่าหากพนักงานท่านใดปฏิเสธหรือไม่ให้ความร่วมมือหรือหลีกเลี่ยงการตรวจพนักงานจะต้องถูกพิจารณาลงโทษ

สถานหนักเมื่อข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติได้ว่า เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2552 โจทก์จัดให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานของโจทก์ ผลการตรวจปรากฏพบสารเสพติดในร่างกายของนาย ธ. โดยนาย ธ. ได้แจ้งผลการตรวจ โจทก์ และเจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดอำเภอบางพลี จึงนัดให้ลูกจ้างไปตรวจหาสารเสพติดใหม่ที่โรงพยาบาลบางพลีในวันที่ 12 มิถุนายน 2552 แต่ก่อนถึงวันนัดลูกจ้างทั้งสองได้ไปตรวจหาสารเสพติดที่โรงพยาบาลลำโรงการแพทย์ และนำผลการตรวจของโรงพยาบาลลำโรงการแพทย์ที่ระบุว่าไม่พบสารเสพติดในร่างกายมาแสดงต่อโจทก์ แต่โจทก์ยืนยันให้ลูกจ้างไปตรวจซ้ำที่โรงพยาบาลบางพลี แต่ลูกจ้างปฏิเสธโจทก์จึงเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2552 นั้น การที่โจทก์ให้โอกาสลูกจ้างไปทำการตรวจซ้ำที่โรงพยาบาลบางพลีก็เป็นโอกาสที่โจทก์ให้โอกาสพิสูจน์ความบริสุทธิ์แก่ลูกจ้างที่ไม่ยอมรับผลการตรวจยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

การที่ต่อมากลุ่มจ้างได้ไปดำเนินการตรวจสารเสพติดเองที่โรงพยาบาลลำโรงการแพทย์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนโดยปฏิเสธที่จะไปตรวจพิสูจน์ใหม่ที่โรงพยาบาลบางพลี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐ จึงเป็นการปฏิเสธการตรวจสอบหาสารเสพติดโดยไม่มีเหตุอันสมควร ตามนโยบายเรื่องยาเสพติด และแอลกอฮอล์ เอกสารหมาย จ.6 การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างกรณีร้ายแรงโจทก์จึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 (3) อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น พิพากษากลับให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 512-513/2552 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2552 เฉพาะในส่วนของลูกจ้างนาย ธ.

**บทสรุปสังคาย** การปฏิเสธในการตรวจหาสารเสพติดอีกครั้ง โดยที่นายจ้างได้ให้โอกาสพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของลูกจ้างแล้ว ศาลฎีกาถือเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายแล้วแม้จะเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ใช่เป็นการสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่ก็ตาม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าศาลมิได้พิจารณาในประเด็นว่าต้องเป็นคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงอย่างเดียว แต่ได้มองถึงเรื่องลูกจ้างได้กระทำผิดในข้อห้ามเกี่ยวกับการใช้ยาเสพติดตามนโยบายเรื่องยาเสพติด และแอลกอฮอล์ และข้อห้ามในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนการลงโทษทางวินัยถึงขั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเขียนไว้ชัดเจนที่ลูกจ้างทราบดีอยู่แล้ว เมื่อมาปฏิเสธการตรวจอีกครั้งจึงเป็นการปฏิเสธโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามนโยบายดังกล่าว นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้ และเป็นกรณีการเลิกจ้างที่ไม่ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง