



พรเทพ ทวีกายอน์

ผู้บริหารสำนักบริหารการบุคคล
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ปัญหาการปฏิบัติงานระหว่าง

การสอบสวนทางวินัย



อำนาจ “การบังคับบัญชา” (Supervising) เป็นอำนาจการบริหารกิจการ ประการหนึ่งของนายจ้าง การกำหนดวินัยในการทำงานและโทษทางวินัย จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นอำนาจหนึ่งที่นายจ้างสามารถกระทำได้ วินัยและโทษทางวินัย แม้จะเป็นสิ่งที่ลูกจ้างทุกคนไม่พึงปรารถนา แต่เป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำงานร่วมกันในสังคมแรงงาน หากนายจ้างกำหนดวินัย โทษทางวินัย ตลอดจนการใช้มาตรการทางวินัยได้อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะได้รับกรยอมรับจากลูกจ้าง อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการนั้นๆ

การที่นายจ้างจะลงโทษแก่ลูกจ้างได้นั้น จะต้องให้ลูกจ้างได้มีโอกาส ทราบและเข้าใจถึงวินัยในการทำงานที่นายจ้างกำหนดไว้ก่อนว่า นายจ้างมีข้อห้าม หรือข้อที่กำหนดให้ปฏิบัติอย่างไรบ้าง การกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำผิดวินัยในการทำงานและลงโทษลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่เคยทราบข้อกำหนดต่างๆ มาก่อน ย่อมเป็นความไม่ชอบ

ธรรมอย่างยิ่ง ดังนั้น นายจ้างจึงควรแจ้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คู่มือพนักงาน (หากมี) ตลอดจนมีการเรียกประชุมชี้แจงให้ลูกจ้างทราบและปฏิบัติตามวินัยในการทำงานเป็นระยะๆ

การกำหนดวินัยในการทำงาน แม้จะไม่มีบทกฎหมายบัญญัติถึงเรื่องดังกล่าวไว้อย่างชัดเจนโดยตรง แต่หากพิจารณาแล้วจะพบว่า มีกฎหมายแรงงานหลายฉบับที่รับรองสิทธิอำนาจของนายจ้างไว้ ดังที่ปรากฏในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรม นายจ้างจะไล่ออก โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ หรือในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยและข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้ ... (6) วินัยและโทษทางวินัย และมาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้ ... (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

ความคิดพื้นฐานทั่วไประหว่างนายจ้างและลูกจ้างมักจะตรงข้ามกันเสมอ ในบางกรณีที่ลูกจ้างเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับตนเอง นายจ้างอาจกลับมองว่าเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นก็ได้ การกำหนดวินัยในการทำงานอันจะนำไปสู่การลงโทษลูกจ้างจึงควรกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของกิจการ โดยใช้ถ้อยคำที่ให้ลูกจ้างอ่านแล้วสามารถเข้าใจตรงกันและปฏิบัติตามได้ และควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือยกเลิกให้เหมาะสมกับ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การกำหนดวินัยในการทำงานไว้อย่างกว้างๆ โดยกำหนดไว้แต่เพียงว่า การกระทำของลูกจ้างจะเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไรหรือไม่ นั้น เป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะพิจารณาแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่อาจทำให้ลูกจ้างทราบได้ว่าการกระทำของตนจะเป็นการผิดวินัยหรือไม่ หากมีการพิจารณาและลงโทษเพราะการกระทำดังกล่าว ลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่ยอมรับและจะมักจะนำปัญหาดังกล่าวมาสู่ศาลแรงงาน

การพิจารณาโทษที่จะลงแก่ลูกจ้างนั้น ควรคำนึงถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้

(1) การกระทำผิดวินัยที่นำมาเป็นเหตุแห่งการลงโทษ ต้องเป็นการกระทำที่ ฝ่าฝืน คำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

(2) ต้องเป็น “โทษ” ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น

(3) หากมีการกำหนดโทษเป็นลำดับขั้นตอนไว้ ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร จะต้องลงโทษตามลำดับขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้

(4) ความหนักเบาของโทษที่จะลงควรพิจารณาจากความเสียหายที่เกิดขึ้น หรือน่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำผิดวินัยของลูกจ้างนั้น

(5) เหตุอันควรปรานี อันได้แก่

- การรับสารภาพ
- การบรรเทาผลร้าย
- ความดีที่ได้กระทำมาในอดีต
- ความเป็นผู้ไม่เคยกระทำความผิดมาก่อน
- มุลเหตุจงใจในการกระทำความผิด

กรณีมีปัญหาว่า การที่นายจ้างสั่งพักงานระหว่างการสอบสวนเพื่อการลงโทษทางวินัย โดยจ่ายค่าจ้างตลอดเวลาระหว่างพักงาน ถือเป็นการลงโทษทางวินัยไปแล้วหรือไม่ เรื่องดังกล่าวนี้เคยมีคดีขึ้นสู่ศาลฎีกา ตัดสินมาว่าการพักงานระหว่างการสอบสวนมิถือเป็นการลงโทษ

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2216/2533 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “โจทก์อุทธรณ์ว่า การกระทำความผิดของโจทก์ที่จำเลยอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์นั้น จำเลยได้มีคำสั่งลงโทษพักงานโจทก์ไปแล้ว แม้จำเลยจะจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงานให้แก่โจทก์ ก็ถือว่าเป็นการลงโทษในความผิดที่โจทก์ได้กระทำไปแล้ว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการลงโทษโจทก์ซ้ำซ้อนในความผิดเดียวกัน ซึ่งจำเลยไม่อาจกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ย่อมต้องถือว่าจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดและเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยและชดใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์พิเคราะห์แล้วตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ดุสิตธานี จำกัด เอกสารหมายเลข ๓.3 ข้อ 8 ซึ่งว่าด้วยระเบียบการลงโทษความผิดทางวินัยได้ระบุไว้ว่า “ในกรณีที่พนักงานกระทำความผิด ทุจริต หรือฝ่าฝืนระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับของโรงแรมฯ โรงแรมฯ จะถือมาตรการ



ลงโทษซึ่งได้วางไว้เป็นมาตรฐานดังต่อไปนี้ มาตรการใด มาตรการหนึ่งก็ได้ โดยพิจารณาความหนักเบาของความผิดทางวินัยของพนักงานแต่ละกรณี

- (1) ตักเตือนด้วยวาจา
- (2) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร (ทำทัณฑ์บน)
- (3) ให้พักงานชั่วคราว โดยไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น
- (4) เลิกจ้าง (โดยไม่จ่ายค่าชดเชย) ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับ

ดังกล่าวเห็นได้ว่า การให้พักงานที่เป็นการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานจะต้องเป็นการให้พักชั่วคราวโดยไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น คดีนี้ข้อเท็จจริงได้ความตามที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมาว่า ก่อนที่จำเลยจะเลิกจ้างนั้น จำเลยได้สั่งพักงานโจทก์เป็นเวลา 7 วัน เพื่อการสอบสวนและจำเลยได้จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ตามปกติ ดังนั้น การที่จำเลยให้โจทก์พักงานในกรณีดังกล่าว จึงไม่ถือว่าเป็นการลงโทษในความผิดที่โจทก์ได้กระทำไปแล้วและการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นการลงโทษซ้ำซ้อนในความผิดเดียวกันดังที่โจทก์อุทธรณ์...” พิพากษายืน

บทสรุปสังท้าย ปกติทั่วไปลูกจ้างผู้กระทำความผิดวินัยและได้รับการลงโทษจากการกระทำของตน มักจะคิดว่าโทษที่ตนได้รับรุนแรงและไม่เป็นธรรมสำหรับตนเองเสมอ การกำหนดโทษที่จะลงแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ดุลพินิจในการลงโทษของนายจ้างจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากนายจ้างใช้ดุลพินิจในการลงโทษลูกจ้างของตนได้อย่างเหมาะสมแก่การกระทำและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ก็จะทำให้ลูกจ้างยอมรับโทษนั้นโดยไม่ได้คิดว่าตนเองถูกกีดกันแกล้ง หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมแต่ประการใด การที่จะทำให้ลูกจ้างยอมรับได้ในระดับหนึ่งว่า นายจ้างได้ใช้ดุลพินิจในการลงโทษอย่างเหมาะสมแล้วก็คือ การสอบสวนหาข้อเท็จจริงก่อนพิจารณาโทษ ดังนั้น ก่อนการลงโทษลูกจ้างจึงควรมีการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยเรียกผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือรู้เห็นเหตุการณ์มาสอบถามโดยเฉพาะอย่างยิ่งควรสอบถามลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาเพื่อให้มีโอกาสอธิบายเรื่องราวที่เกิดขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้างผู้นั้นรู้สึกว่าการที่นายจ้างลงโทษตนเองได้มีการพิจารณาไตร่ตรองก่อนที่จะลงโทษแล้ว