



การฝึกงาน

โดย

นางสาวพัชรีกุล มงคลพรวิทยา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

นิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขากฎหมายธุรกิจ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การฝึกงาน

โดย

นางสาวพัชรีกุล มงคลพรวิทยา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

นิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขากฎหมายธุรกิจ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



SUSPENSION

BY

MS. PATCHAREEKUL MONGKONPORNVITAYA



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF LAWS

BUSINESS LAW

FACULTY OF LAW

THAMMASAT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2015

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะนิติศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวพัชรีกุล มงคลพรวิทยา


เรื่อง

การพักงาน

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
นิติศาสตรมหาบัณฑิต

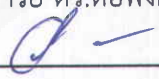
เมื่อ วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2559

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



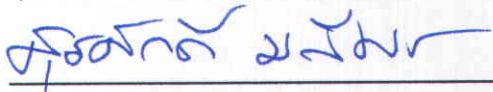
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



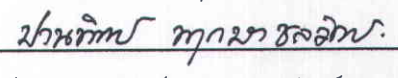
(ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



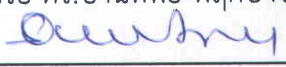
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ มณีศรี)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(อาจารย์ ดร.ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์)

คณบดี



(ศาสตราจารย์ ดร.อุดม รั้วมฤต)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพักผ่อน
ชื่อผู้เขียน	นางสาวพัชรีกุล มงคลพรวิทยา
ชื่อปริญญา	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ มณีศรี
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

เมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ระหว่างสอบสวนหากไม่ต้องการให้ลูกจ้างมาทำงาน นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้ แม้กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานไว้ แต่ยังไม่มีความชัดเจนและมีปัญหาในบางประการ เช่น มิได้กำหนดสาเหตุการพักงาน กำหนดเวลาพักงานสั้นเกินไป ไม่มีความชัดเจนเรื่องการนับเวลาทำงานระหว่างพักงาน เป็นต้น

หลังจากสอบสวนแล้ว หากลูกจ้างกระทำผิดนายจ้างอาจลงโทษพักงานลูกจ้างได้ แต่กฎหมายไม่มีบทบัญญัติควบคุมไว้ นายจ้างบางคนจึงใช้อำนาจไม่เหมาะสมทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนในบางกรณี เนื่องจากกฎหมายไม่มีการตีความ และบทบัญญัติที่ชัดเจนจึงเกิดปัญหาในการปรับใช้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

1.1 สาเหตุการพักงานระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เนื่องจากนายจ้างบางคนสั่งพักงานโดยได้ไม่เหมาะสม ดังนั้น จึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติให้นายจ้างพักงานได้เมื่อหากให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอาจทำให้ทรัพย์สินของสถานประกอบกิจการ หรือของนายจ้างเสียหาย หรืออาจเป็นอันตรายต่อชีวิตร่างกายของนายจ้าง ลูกจ้างอื่น ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมายประเทศฟิลิปปินส์ และเพิ่มความคุ้มครองให้กับลูกจ้างของนายจ้าง รวมทั้งควรกำหนดให้กรณีที่อาจทำให้พยานหลักฐานถูกทำลายเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงาน

1.2 อำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

กฎหมายห้ามนายจ้างสั่งพักงาน เว้นแต่ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาเมื่อนายจ้างมิได้ระบุอำนาจแต่จำเป็นต้องพักงาน

ลูกจ้าง เพื่อมิให้เกิดปัญหาจึงควรให้นายจ้างมีอำนาจตามกฎหมายพักงานเมื่อมีเหตุอันควร ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทางตามกฎหมายประเทศฟิลิปปินส์

1.3 ระยะเวลาการพักงานระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

กฎหมายให้นายจ้างพักงานไม่เกิน 7 วัน ระยะเวลานี้ควรจะนับเฉพาะในวันทำการ ทั้งนี้หากต้องใช้พยานหลักฐานมาก ถ้าครบกำหนดแล้วยังสอบสวนไม่เสร็จควรให้ขยายเวลาพักงานออกไปเพื่อมิให้ประวิงการสอบสวนควรให้ขยายเวลาได้ไม่เกิน 7 วันทำการ และเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในเวลาราชการที่ขยายออกไป นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ลูกจ้าง

1.4 เงินที่จ่ายระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินให้ลูกจ้างที่ถูกพักงานน้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ถ้าลูกจ้างที่ถูกพักงานได้รับค่าจ้างตามความสำเร็จของงาน เงินจำนวนนี้ให้คำนวณโดยนำเงินที่ลูกจ้างอาจได้รับ 30 วันสุดท้ายมาเฉลี่ยแล้วคำนวณกับเวลาพักงาน หากลูกจ้างกระทำความผิดควรบัญญัติให้คืนเงิน และกำหนดให้นายจ้างหักเงินที่ต้องจ่ายให้ภายหลังได้ อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างมิได้กระทำความผิดกฎหมาย กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับวันทำงาน เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างบิดพลิ้วจึงควรเพิ่มบทลงโทษทางแพ่ง โดยหากนายจ้างไม่ยอมชำระเงินควรกำหนดให้รับผิดในดอกเบี้ยที่สูงขึ้นและเงินเพิ่ม

1.5 การนับระยะเวลาทำงานในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

หากลูกจ้างมิได้กระทำความผิด แสดงให้เห็นว่านายจ้างได้ประโยชน์ในการสอบสวน จึงอาจตีความได้ว่าเวลาพักงานเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์นายจ้างซึ่งอาจรวมเป็นเวลาทำงานลูกจ้างได้ แต่ถ้าลูกจ้างกระทำความผิดก็ไม่ควรนำเวลาพักงานมารวมเป็นเวลาทำงาน และหากนายจ้างลงโทษเลิกจ้างให้มีผลย้อนหลังในวันพักงาน เมื่อการลงโทษเป็นการแสดงเจตนา ฉะนั้น จึงไม่อาจให้การเลิกจ้างมีผลย้อนหลังในวันพักงานได้

1.6 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

แม้ว่านายจ้างมีอำนาจลงโทษลูกจ้าง แต่คำสั่งลงโทษจะถูกควบคุมด้วยมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรก็ตาม ทางปฏิบัติเกิดปัญหาในการปรับใช้มาตรการในการลงโทษบางประการ

(1) การย้ายหน้าที่การงาน

เมื่อลูกจ้างถูกลงโทษย้ายหน้าที่การงานให้ต้องไปทำงานในตำแหน่งอื่นต่างจากที่ระบุไว้ในสัญญา เพื่อมิให้ลูกจ้างนำมากล่าวอ้างว่านายจ้างผิดสัญญา หากนายจ้างต้องการจะลงโทษย้ายหน้าที่การงานจึงควรที่จะกำหนดอำนาจการลงโทษในสัญญา หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

(2) การลดค่าจ้าง

การลงโทษลดค่าจ้างเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวของนายจ้าง แม้จะกำหนดให้เป็นโทษในสัญญา หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม ก็ถือว่าเป็นข้อที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินควร ดังนั้น นายจ้างจึงไม่สามารถนำการลงโทษลดค่าจ้างใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างได้

(3) การไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง

หากนายจ้างไม่ถูกผูกพันต้องปรับขึ้นค่าจ้าง การไม่ปรับค่าจ้างก็อาจไม่ถือเป็นการลงโทษ เพราะลูกจ้างมิได้ได้รับผลร้ายจากการทำงาน แต่ถ้านายจ้างมีความผูกพันที่สามารถที่จะนำการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างมาใช้เพื่อลงโทษได้ เพราะการลงโทษนี้มีได้มีผลต่อค่าจ้างที่ได้ตกลงไว้ในสัญญา

2. ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

2.1 อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

คำพิพากษาศาลฎีกายอมรับให้นำการลงโทษพักงานมาใช้กับลูกจ้าง แต่กฎหมายมิได้บัญญัติถึงเรื่องนี้ไว้ นายจ้างทุกคนควรมีอำนาจตามกฎหมายเพื่อลงโทษพักงานตามแนวกฎหมายประเทศสิงคโปร์ เพื่อมิให้เกิดปัญหาการลงโทษ เพราะสถานประกอบกิจการบางแห่งไม่จำเป็นต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือนายจ้างอาจมิได้กำหนดให้เป็นโทษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

2.2 ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เนื่องจากกฎหมายจำกัดเวลาลงโทษพักงานไว้ นายจ้างบางคนจึงลงโทษโดยไม่เป็นธรรม ฉะนั้น ควรเพิ่มบทบัญญัติจำกัดเวลาลงโทษพักงาน เพื่อมิให้นายจ้างใช้อำนาจเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินสมควร โดยเห็นว่าการลงโทษพักงานสูงสุดไม่เกิน 7 วันทำการเป็นระยะเวลาที่มีความเหมาะสม

2.3 การนับระยะเวลาทำงานในระหว่างลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อการหยุดระหว่างถูกลงโทษพักงานมิได้ก่อประโยชน์แก่นายจ้าง ทั้งมีสาเหตุเพื่อลงโทษการกระทำผิดของลูกจ้าง จึงไม่อาจถือเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์นายจ้าง จึงไม่ควรนำเวลาลงโทษพักงานรวมเป็นเวลาทำงานของลูกจ้าง หลักนี้ตรงกับในประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์

2.4 การลาออกในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

ถ้าลูกจ้างไม่ต้องการรับโทษพักงานแต่ต้องการลาออกทันที ในเรื่องการลาออกแบ่งเป็น 2 กรณี คือ สัญญามีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอน ลูกจ้างจะลาออกต้องอาศัยความยินยอมของนายจ้าง แต่ถ้าสัญญาที่ไม่มีกำหนดเวลา ลาออกได้ก็โดยบอกกล่าวอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้มีผลในการจ่ายค่าจ้างคร่าวถัดไป ลูกจ้างจึงไม่อาจเลิกสัญญาทันทีที่ถูกลงโทษพักงานได้

ในปัญหาการพักงาน หากได้มีการวิเคราะห์ตีความ แก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับการใช้งานแล้ว การพักงานจะเป็นประโยชน์ยิ่งในการสอบสวน รวมทั้งทำให้นายจ้างสามารถนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาปรับใช้โดยไม่ทำให้ลูกจ้างได้รับผลร้ายจนเกินสมควร

คำสำคัญ: พักงาน, พักงานเพื่อสอบสวน, ลงโทษพักงาน

Thesis Title	Suspension
Author	Ms. Patchareekul Mongkonpornvitaya
Degree	Master of Laws
Department/Faculty/University	Business Law Law Thammasat University
Thesis Advisor	Professor Wichitra Vichienchom, Ph.D.
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Surasak Maneesorn, Ph.D.
Academic Years	2015

ABSTRACT

In case an employee is alleged to commit an offence and an employer is undesirable to allow the employee to work during its investigation, the employer is entitled to suspend the employee's work. Although the law states rules in terms of suspension, it is unclear and there are some issues such as no stipulation on suspension ground, the prescribed suspension period being too short and no clarity on calculation of working period during suspension.

After investigation, if the employee commits an offence, the employer may suspend the employee's work. However, there is no law for control of the suspension. Therefore, some employers improperly exercise its power, resulting in the employee's difficulty in some cases. As there is no legal interpretation and no explicit legal provision, there are the following issues in practical operation.

1. Issue on suspension during investigation of an employee's offence

1.1 Ground for suspension during investigation of an employee's offence

Since some employers unsuitably suspend employee's work, it should amend by adding legal provision that the employer is entitled to suspend employee's work if such employee's performance may cause damage to property of

business establishment or employer, or may cause life injury or bodily harm of employer or other employees, being in accordance with the laws of Republic of the Philippines. This provides additional protection to the employer's customers. The case where any evidence may be destroyed should be included in the ground of suspension order.

1.2 Power of commanding suspension during investigation of an employee's offence

The employer is not allowed to command suspension unless the employer is authorized by work rules or agreement on working conditions. This causes the problem in case the employer's power is not stated but it is necessary to suspend employee's work. To eliminate the said problem, the employer should be authorized by law to suspend employee's work upon the reasonable ground, being in accordance with the laws of Republic of the Philippines.

1.3 Period of suspension during investigation of an employee's offence

The employer is allowed by law to suspend the employee's work not exceeding seven days. This period should mean working day only. If a large number of evidence is required and the investigation is incomplete within due date, it should extend the suspension period. Nevertheless, in order to avoid delay investigation, the extension should not be over seven days, and the employer shall pay wages to the employee to protect the employee during the extended suspension period.

1.4 Compensation payable during suspension for investigation of an employee's offence

The employer is obligated to pay compensation to the employee suspended from its work at least fifty percent of its wages. If the suspended employee is entitled to receive the wages dependent on the success of work, the amount payable during suspension period shall be calculated from the average of the last-thirty-day wages and the suspension period. If the employee commits an offence, the employee should be required by law to return the received amount

and the employer should be allowed by law deduct such amount from the compensation subsequently payable. Nevertheless, if the employee is not guilty, the employer is required by law to pay compensation equivalent to wages on working day. To prevent the employer from circumventing the law, the civil punishment should be added by stipulating that if the employer fails to make payment, the employer shall be liable for the higher interest and penalty thereon.

1.5 Calculation of working period during suspension for investigation of an employee's offence

If the employee is not guilty, it is seen that the employer gains benefit from investigation. As a result, it is interpreted that suspension period is the suspension date, ordered by the employer, for the employer's benefit, which may be included as the employee's working period. On the other hand, if the employee commits an offence, the suspension period should not be included as working period. Furthermore, in case the employer punishes the employee by employment termination with retroactive effect to suspension date, the employment termination shall not be retroactive to suspension date because punishment is an expression of intention.

1.6 Consideration result after suspension for investigation of an employee's offence

Although the employer is authorized to punish the employee, the punishment order shall be under section 14/1 of the Labor Protection Act B.E. 2541. However, in practice, there are some issues on applying punitive measures.

(1) Position Removal

If the employee is punitively removed to perform work in other position different from that prescribed in the contract and the employer demand to punish the employee by position removal, such employer's punitive power should be specified in the agreement or work rules to prevent the employee's allegation on employer's breach of contract.

(2) Reduction of Wages

The punishment by wage reduction is sole expression of intention. Although it is stated as a punishment in the contract or work rules, it is the clause allowing the employer to unreasonably take advantage of the employee. Therefore, the employer is not able to punish employee by wage reduction.

(3) No Adjustment of Wages

If the employer is not obligated to increase wages, non-adjustment of wages shall not be deemed punishment. This is because there is no negative effect to the employee. Nevertheless, if the employer is obliged to increase wages, non-adjustment of wages can be conducted for punishment as this punishment has no effect to the wages agreed in the contract.

2. Issue on disciplinal punishment by suspension

2.1 Power of disciplinal punishment by suspension

The Supreme Court judgments accept suspension punishment applied to the employee but there is no legal provision on this issue. All employers should be authorized by law to punish their employees in line with laws of Republic of Singapore to avoid problem of punishment. This is because some business establishments are not required to procure work rules, or it may not be stipulated, by the employer, to be a punishment in the work rules.

2.2 Period of disciplinal punishment by suspension

As the law limits the suspension period, some employers may unfairly punish their employees. Consequently, the legal provisions on limitation of suspension period should be added so that the employer shall not exercise its power to unreasonably take advantage of the employee. It is opined that the maximum suspension period not exceeding seven days is appropriate.

2.3 Calculation of working period during the disciplinal punishment by suspension

If non-performance of work during suspension punishment is not beneficial to the employer and there are some reasonable grounds for punishment on employee, it shall not be deemed the suspension date, ordered by employer, for the employer's benefit. As a consequence, the suspension period should not be included in the employee's working period. This principle is in line with laws of State of Japan and Republic of Singapore.

2.4 Resignation during the disciplinal punishment by suspension

In case the employee is undesirable to be punished by suspension but the employee wishes to immediately resign, there are two cases for the resignation. In respect of the certain-period employment contract, the employee will be able to resign upon the receipt of the employer's consent. On the other hand, with regard to employment contract without specified period, the employee is entitled to resign by providing one-wage-payment-term notice in advance to be effective in the next wage payment date. Hence, the employee shall not be entitled to immediately terminate employment contract due to suspension punishment.

With respect to suspension issues, if they are analyzed, construed and amended to be in accordance with the practical operation, the suspension will be extremely beneficial for investigation. Moreover, it will allow the employers to apply suspension punishment with its employees without unreasonably adverse effect.

Keywords: Suspension, Suspension for Investigation, Suspension Punishment

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ มณีศร ที่ได้เมตตาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยได้ให้ความรู้ คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ยิ่งในการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตั้งแต่การเสนอหัวข้อตลอดจนข้อคิดเห็นในการเสนอปัญหาให้มีความชัดเจน สละเวลาในการตรวจแก้ และได้แนะนำแนวทางเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในงานเขียนฉบับนี้มาโดยตลอด รวมทั้งยังได้ให้กำลังใจแก่ผู้เขียนเสมอมาด้วย

ในโอกาสนี้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์ ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านอาจารย์ ดร.ปานทิพย์ พุกกาชลวิทย์ ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยท่านได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อตรวจแก้ และได้ให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เหนือสิ่งอื่นใดผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อกอบชัยและคุณแม่ไพรวรรณ มงคลพรวิทยา รวมทั้งคุณอาทุกคนที่คอยอบรมสั่งสอน สนับสนุนให้ผู้เขียนได้รับการศึกษา และเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้เขียนเสมอมา รวมทั้งต้องขอบคุณ คุณอภิรักษ์ คุณชญาณี คุณณัฐพงษ์ ร้อยโทนรา คุณสุภัชชา และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทสาขากฎหมายธุรกิจ รวมทั้งกัลยาณมิตรที่ดีของผู้เขียนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

ท้ายที่สุด หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาประการใด ผู้เขียนขอขอบความดีทั้งหมดให้แก่บิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนทุกท่านที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในครั้งนี้ แต่หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนต้องขออภัยมา ณ โอกาสนี้ และขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

นางสาวพัชรีกุล มงคลพรวิทยา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(9)
สารบัญตาราง	(16)
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	14
3. ขอบเขตของการศึกษา	15
4. วิธีการศึกษา	15
5. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย	16
บทที่ 2 การพักผ่อนตามกฎหมายไทย	17
1. หลักทั่วไปของการพักผ่อน	18
1.1 แนวคิดของการพักผ่อน	18
1.2 วิวัฒนาการของการพักผ่อน	20
1.3 ความหมายของการพักผ่อน	25
1.3.1 การพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	25
1.3.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อน	26
2. ประเภทของของการพักผ่อน	28

2.1 การพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	28
2.1.1 สาเหตุการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	28
(1) ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง	29
(2) ลูกจ้างกระทำผิดตามกฎหมายและถูกดำเนินคดี	31
2.1.2 อำนาจการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	33
2.1.3 ระยะเวลาพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	37
2.1.4 เงินที่จ่ายในระหว่างพักผ่อนเพื่อสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	39
2.1.5 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	43
(1) การดักเตือน	44
(2) การภาคทัณฑ์	45
(3) การโยกย้ายหน้าที่การงาน	45
(4) การพักผ่อน	46
(5) การหักค่าจ้าง	47
(6) การลดค่าจ้าง	49
(7) การไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง	50
(8) การเลิกจ้าง	51
2.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อน	52
2.2.1 อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อน	53
2.2.2 ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อน	59
บทที่ 3 การพักผ่อนตามกฎหมายต่างประเทศ	64
1. กฎหมายอังกฤษ	64

1.1 การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	66
1.1.1 สาเหตุการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	66
1.1.2 อำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	68
1.1.3 ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	69
1.1.4 เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	70
1.1.5 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	70
(1) การปรับและหักค่าจ้าง	71
(2) การพักงาน	71
(3) การเตือน	72
(4) การตำหนิ	72
(5) การลดตำแหน่ง	72
(6) การโยกย้าย	73
(7) การเลิกจ้าง	73
1.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	73
1.2.1 อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	73
1.2.2 ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	76
2. กฎหมายญี่ปุ่น	77

2.1 การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	78
2.1.1 สาเหตุการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	78
2.1.2 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	79
(1) การตำหนิและการเตือน	81
(2) การหักค่าจ้าง	81
(3) การพักงาน	82
(4) การเลิกจ้าง	82
2.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	82
2.2.1 อำนาจในการลงโทษพักงาน	82
2.2.2 ระยะเวลาการลงโทษพักงาน	83
3. กฎหมายฟิลิปปินส์	85
3.1 การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	85
3.1.1 สาเหตุการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	85
3.1.2 ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	87
3.1.3 เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	88
3.1.4 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง	89
(1) การตักเตือน	90
(2) การหักค่าจ้าง	90
(3) การพักงาน	91
(4) การเลิกจ้าง	91
3.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	92
3.2.1 สาเหตุในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	92
3.2.2 ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	93
4. กฎหมายสิงคโปร์	94

4.1 การพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	94
4.1.1 อำนาจในการออกคำสั่งพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้าง	94
4.1.2 ระยะเวลาการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด ของลูกจ้าง	95
4.1.3 เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักผ่อนเพื่อสอบสวนการกระทำผิด ของลูกจ้าง	96
4.1.4 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักผ่อนเพื่อสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้าง	97
(1) การเลิกจ้าง	98
(2) การลดตำแหน่ง	99
(3) การพักผ่อน	99
4.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อน	99
4.2.1 ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อน	99
4.2.2 การนับระยะเวลาการทำงานในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วย การพักผ่อน	100
 บทที่ 4 บทวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ	 107
1. ปัญหาเกี่ยวกับการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	107
1.1 สาเหตุการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	108
1.2 อำนาจในการออกคำสั่งพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด ของลูกจ้าง	115
1.3 ระยะเวลาการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	117
1.4 เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักผ่อนเพื่อสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง	122
1.5 การนับระยะเวลาการทำงานในระหว่างมีคำสั่งพักผ่อนเพื่อสอบสวน การกระทำผิดของลูกจ้าง	132
1.6 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักผ่อนเพื่อสอบสวนการกระทำผิด ของลูกจ้าง	138
2. ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อน	144

2.1	อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	145
2.2	ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	149
2.3	การนับระยะเวลาทำงานในระหว่างลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	153
2.4	การลาออกในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน	155
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ		161
1.	บทสรุป	161
2.	ข้อเสนอแนะ	167
บรรณานุกรม		182
ประวัติผู้เขียน		196



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ตารางเปรียบเทียบเรื่องการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการทำความผิดของลูกจ้าง และเรื่องการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนของกฎหมายแรงงาน ความเห็นทางตำรา และแนวปฏิบัติในประเทศไทย ประเทศอังกฤษ ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศสิงคโปร์	102
2. ตารางเปรียบเทียบกฎหมายปัจจุบัน และกฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	179



บทที่ 1 บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันจากการขยายตัวด้านการค้าและอุตสาหกรรมจำนวนมาก ส่งผลให้ภาคธุรกิจต้องการที่จะผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แรงงานจึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสามารถในการผลิตของภาคธุรกิจ เมื่อมีความต้องการทางด้านแรงงานสูงขึ้น สิ่งที่มาพร้อมกัน คือ ปัญหาด้านแรงงานที่นับวันยิ่งเป็นปัญหาที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาด้านแรงงาน คือ อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างอันเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งโดยหลักนายจ้างผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการนั้นจะเป็นผู้มีอำนาจที่จะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามแบบที่ต้องการ และลูกจ้างก็จำเป็นต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแล เชื้อเพลิงคำสั่งของนายจ้าง และเพื่อความสงบเรียบร้อยในการทำงานร่วมกันของลูกจ้างภายในสถานประกอบการ ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายเพื่อที่จะให้นำมาให้ลูกจ้างถือปฏิบัติ ซึ่งในประการนี้ได้มีบทบัญญัติสนับสนุนไว้ในมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้อำนาจนายจ้างสามารถออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อใช้บังคับภายในสถานประกอบการได้ โดยนายจ้างสามารถกำหนดรายละเอียดได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสมแก่ประเภท และลักษณะของกิจการ เพื่อนำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวไปใช้ในการควบคุมความประพฤติของบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบเรียบร้อย

รายการสำคัญที่กฎหมายกำหนดให้ต้องระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ วินัยและโทษทางวินัย อันจะนำมาใช้บังคับก็ต่อเมื่อมีการกล่าวหาว่าลูกจ้างภายในสถานประกอบการได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบที่นายจ้างได้กำหนดไว้ โดยนายจ้างก็ยังคงมีอำนาจอิสระในการสอบสวนการกระทำของลูกจ้าง ทั้งนี้ ในระหว่างกระบวนการสอบสวนการกระทำ ความผิดลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา นายจ้างก็สามารถที่จะออกคำสั่งเพื่อพักงานลูกจ้างได้ โดยในมาตรา 116 และมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการบัญญัติถึงหลักเกณฑ์วิธีการ และขั้นตอน รวมถึงไปเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างออกคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำ ความผิดลูกจ้างไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติดังกล่าวผู้เขียนพบว่ากฎหมายยังมิได้มีการบัญญัติถึงหลักเกณฑ์บางประการที่ใช้สำหรับการพักงานในระหว่างสอบสวนการ

กระทำความผิดของลูกจ้างเพื่อคุ้มครองลูกจ้างโดยครอบคลุมและชัดเจน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติขึ้นได้ เนื่องจากนายจ้างบางคนอาจใช้อำนาจที่มีอยู่ประการนี้โดยมิได้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้างที่ถูกพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด อันจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนมากเกินไปสมควรในการที่จะต้องถูกสอบสวนทางวินัยจากความผิดที่ถูกกล่าวหา

ทั้งนี้ หากผลการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย นายจ้างก็ยังสามารถที่จะกำหนดโทษทางวินัยที่จะใช้แก่ลูกจ้างได้ ซึ่งในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างนั้น “การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน” ถือเป็นโทษทางวินัยประการหนึ่งที่นายจ้างมักจะกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อใช้เป็นมาตรการทางวินัยในการลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิด¹ ทั้งนี้ กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติใด ๆ เพื่อที่จะเป็นการควบคุมการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างเกี่ยวกับการสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้เกิดปัญหาวานายจ้างบางคนได้ใช้ช่องทางนี้ในการสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างในลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับการกระทำความผิดที่ลูกจ้างได้ก่อขึ้น หรือสั่งลงโทษโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับตัวลูกจ้างเป็นอย่างมาก

จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนได้รวบรวมปัญหาที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้เกี่ยวกับการพักงาน ซึ่งพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง ในปัญหาที่ผู้เขียนจะทำการศึกษามีดังต่อไปนี้

(ก) สาเหตุการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้เกิดปัญหาขึ้นในทางปฏิบัติได้ หากนายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างตามอำเภอใจ หรือออกคำสั่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เนื่องจากในระหว่างที่คำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ

¹ จากการสุ่มสำรวจโดยเก็บข้อมูลจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทเอกชนจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 9 สามารถแบ่งกลุ่มเป็นบริษัทที่กำหนดให้มีโทษพักงานไว้ในหมวด วินัยและการลงโทษ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นจำนวนร้อยละ 88 ของบริษัทเอกชนทั้งหมดในพื้นที่

ความผิดของลูกจ้างมีผลใช้บังคับนั้น แม้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดจะได้รับเงินโดยไม่ต้องมาทำงานให้กับนายจ้างก็ตาม แต่ลูกจ้างจะได้รับเงินตามจำนวนที่นายจ้างได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำความตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างเพียงไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ การออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างนั้นจึงอาจมีผลกระทบต่อปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของลูกจ้างได้ ยิ่งไปกว่านั้นในหากลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยต้องถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดแล้ว ก็จะทำให้เรื่องที่ต้องถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยแพร่ออกไปภายในสถานประกอบการ ซึ่งอาจจะส่งผลให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยต้องเสียชื่อเสียง และอาจจะมีผลกระทบถึงความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานภายในสถานประกอบการได้

เมื่อพิจารณาเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศนั้น ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทย แม้มิได้บัญญัติถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ก็ตาม แต่ก็ได้มีการกล่าวไว้ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) กำหนดว่าหากการกระทำของลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดมีลักษณะเป็นการกระทำที่เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีความเสี่ยงต่อทรัพย์สิน หรือบุคคลอื่นๆ นายจ้างก็สามารถที่จะออกคำสั่งพักงานลูกจ้างได้ในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ทั้งนี้ แม้ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยจะมีได้มีมติกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้โดยตรงก็ตาม แต่ในทางตำราได้มีการกำหนดว่านายจ้างควรที่จะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างภายใต้พฤติการณ์ที่ว่า นายจ้างเกรงว่าจะเกิดกรณีที่จะเป็นการกระทำผิดซ้ำอีก หรือพยานหลักฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการพิจารณาการกระทำความผิดของลูกจ้างอาจจะสูญหาย กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้างจะสามารถออกคำสั่งพักงานลูกจ้างได้เฉพาะในกรณีที่ว่าหากลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานต่อไปแล้วอาจจะมีลักษณะที่เป็นภัยคุกคามต่อชีวิต หรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบการ ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์กำหนดแต่เพียงว่ากฎหมายให้อำนาจนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างเท่านั้น โดยมีได้บัญญัติถึงลักษณะของการกระทำความผิดทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้เป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างเอาไว้แต่อย่างใด

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ ดังนั้น จึงมีปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่ากฎหมายควรจะกำหนดถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้หรือไม่ เพื่อจะทำให้การจะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ตัวลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยที่สุด

(ข) อำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเงื่อนไขในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ กล่าวคือ ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่ จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ จึงมีปัญหาค่าที่ต้องพิจารณาว่า หากนายจ้างมิได้ระบุเรื่องอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันจะส่งผลให้นายจ้างไม่สามารถที่จะมีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ แม้นายจ้างมีความจำเป็นบางประการที่จะต้องมีการสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างก็ตาม เช่น นายจ้างเกิดความไม่เชื่อใจลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยที่จะให้ปฏิบัติงานต่อไปในระหว่างที่ยังไม่มีความชัดเจนว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริงหรือไม่ หรืออาจจะเป็นกรณีที่หากการอนุญาตให้ลูกจ้างปฏิบัติงานต่อไปแล้วลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อนายจ้าง สถานประกอบกิจการ หรือชื่อเสียงในกิจการของนายจ้าง รวมไปถึงอาจก่อความเสียหายต่อลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง หรือลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาจจะใช้โอกาสนี้ในการปกปิด หรือทำลายพยานหลักฐานที่นายจ้างจำเป็นต้องใช้เพื่อพิสูจน์ถึงการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา เป็นต้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้นในการที่กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่ จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ อาจส่งผลเสียต่อตัวนายจ้างได้หากเกิดกรณีมีความจำเป็นที่นายจ้างจะต้องสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด แต่นายจ้างมิได้ระบุอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ในประเทศอังกฤษได้มีการกล่าวไว้ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) โดยได้กำหนดให้นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ แม้จะมีได้มีการระบุอำนาจการพักงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม แต่ในกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้บัญญัติให้นายจ้างมีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งพักงานลูกจ้างได้เมื่อเข้าลักษณะตามที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย แม้มีได้มีการระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ได้บัญญัติให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้โดยไม่ต้องระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเงื่อนไขในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างออกคำสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ให้อำนาจนายจ้างในการสั่งพักงานลูกจ้าง ดังนั้น จึงมีปัญหาที่จำเป็นต้องพิจารณาว่า หากนายจ้างมิได้ระบุอำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่มีความจำเป็นนายจ้างจะสามารถออกคำสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้หรือไม่ นอกจากนี้ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ให้อำนาจนายจ้างในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างนั้นจะต้องมีลักษณะใดจึงจะให้นายจ้างสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้

(ค) ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่า นายจ้างจะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้เป็นเวลาไม่เกิน 7 วัน จึงมีปัญหาที่ต้องวิเคราะห์ว่าระยะเวลาดังกล่าวที่กฎหมายได้กำหนดไว้นั้นเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไปหรือไม่ เนื่องจากในการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างในบางกรณีนั้นอาจจะเป็นการกระทำความผิดที่ค่อนข้างซับซ้อน หรือนายจ้างอาจจำเป็นต้องใช้เวลาในการรวบรวมพยานหลักฐานเนื่องจากมีพยานหลักฐานที่จะต้องนำมาใช้ในการพิสูจน์ความผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาจำนวนมาก หรือหากการกระทำความผิดนั้นมีลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้ร่วมกระทำความผิดหลายคน

ด้วยเหตุนี้ทำให้การดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดของนายจ้างจำเป็นต้องใช้ระยะเวลามากในระดับหนึ่งเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงแห่งการกระทำผิดดังกล่าว นอกจากนี้ ช่วงระยะเวลา 7 วันตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างก็อาจจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์รวมอยู่ด้วย ยิ่งไปกว่านั้นช่วงระยะเวลาดังกล่าวอาจจะตรงกับวันหยุดตามประเพณีก็จะทำให้นายจ้างมีระยะเวลาในการสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาการกระทำผิดของลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาน้อยลงไปอีก ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้นายจ้างจำต้องรีบเร่งดำเนินการสอบสวนและพิจารณาการกระทำผิดของลูกจ้างเพื่อให้ทันเวลาที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะกระทบต่อความยุติธรรมของผลการสอบสวนที่ออกมา หรือในบางครั้งหากนายจ้างไม่สามารถทำการสอบสวนการกระทำผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาได้ทันเวลา และนายจ้างยังไม่มั่นใจว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำผิดหรือไม่ กรณีนี้นายจ้างอาจตัดสินใจว่าลูกจ้างเป็นผู้ที่กระทำผิด และลงโทษทางวินัยไป ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อตัวลูกจ้างได้ จึงมีปัญหาคือต้องวิเคราะห์ว่าระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด 7 วันจะนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณีด้วยหรือไม่ นอกจากนี้ หากสถานประกอบกิจการของนายจ้างเป็นสถานประกอบกิจการที่เปิดบริการทุกวันโดยไม่มีวันหยุด นายจ้างจะกำหนดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดอย่างไร

เมื่อเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ในกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษแม้จะมีได้บัญญัติถึงระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างไว้ก็ตาม แต่ก็ได้มีการกล่าวถึงเรื่องระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดไว้ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ว่าระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างนั้นนายจ้างควรจะใช้ระยะเวลาไว้ให้สั้นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งไม่ควรที่จะเกินไปกว่า 5 วันทำการ กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างได้ไม่เกิน 30 วัน แต่ถ้าหากการสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างยังไม่เสร็จสิ้น นายจ้างก็สามารถขยายระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดออกไปได้ ส่วนในกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดระยะเวลาให้นายจ้างสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน และถ้าหากภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดนายจ้างยังไม่สามารถดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาได้เสร็จสิ้น นายจ้างก็ไม่สามารถที่จะขยายระยะเวลาพักงานออกไปได้เนื่องจากกฎหมายมิได้กำหนดให้อำนาจในการขยายระยะเวลาในการสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างออกไป

มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดระยะเวลาการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ไม่เกิน 7 วัน ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ ระยะเวลาดังกล่าวมีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ สำหรับการที่จะทำให้ผลการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างออกมาโดยเป็นธรรมกับทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา นอกจากนี้ ระยะเวลาการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้จะนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณีเข้าไปด้วยหรือไม่ และหากสถานประกอบกิจการของนายจ้างเปิดบริการทุกวัน นายจ้างจะกำหนดระยะเวลาการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดอย่างไร

(ง) เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

มาตรา 116 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่าหากนายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือที่ได้ทำความตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้ในจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างที่ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นลูกจ้างที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามความสำเร็จของงานนายจ้างควรจะนำหลักการใดมาคำนวณเงินที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด นอกจากนี้ ในมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังกำหนดว่าหากได้สอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ออกคำสั่งพักงาน โดยนำเงินที่นายจ้างได้จ่ายไปตามมาตรา 116 มาเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างพร้อมกับดอกเบี้ยร้อยละห้าต่อปี อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างปิดพริ้วไม่จ่ายเงินจำนวนดังกล่าวแก่ลูกจ้าง กฎหมายจะมีมาตรการบังคับกับนายจ้างหรือไม่ เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายมิได้กำหนดถึงเรื่องเงินที่จ่ายระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาแล้วปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยว่าลูกจ้างจะต้องคืนเงินจำนวนดังกล่าวให้แก่นายจ้างหรือไม่ ในทางปฏิบัติหากนายจ้างพบว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยจริง ลูกจ้างก็มักจะไม่คืนเงินจำนวนดังกล่าวแก่นายจ้าง ในกรณีนี้อาจทำให้เห็นได้ว่าจะเกิดความไม่เป็นธรรมกับนายจ้างที่จะต้องสูญเสียเงินจำนวนดังกล่าวไปให้แก่ลูกจ้างโดยที่ไม่ได้รับแรงงานเป็นการตอบแทน ทั้งลูกจ้างคนดังกล่าวยังเป็นบุคคลที่กระทำความผิดทางวินัยอีกด้วย ฉะนั้น จึงควรวิเคราะห์ว่ากฎหมายควรมีมาตรการบังคับกับลูกจ้างผู้กระทำความผิดอย่างไร

เมื่อพิจารณาประกอบกับกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ของประเทศอังกฤษ(Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ได้ระบุว่าการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างนั้น โดยหลักนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว เว้นแต่ จะได้มีการกำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างต้องถูกพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดในช่วงกำหนดระยะเวลา 30 วันแรกในการพักงาน แต่ถ้าหากนายจ้างได้ขยายเวลาในการพักงานลูกจ้างออกไปเกินกว่า 30 วัน ในช่วงระยะเวลาหลังจากนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์อื่นให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนตลอดช่วงระยะเวลาที่ได้ขยายออกไปเกินกว่า 30 วัน แม้ลูกจ้างจะมีได้มาปฏิบัติงานก็ตาม ทั้งนี้ ไม่ว่าจะผลการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างจะออกมาเป็นอย่างไร ค่าตอบแทนการทำงาน และผลประโยชน์อื่นที่ลูกจ้างได้รับในช่วงเวลาที่ได้ขยายออกไปเกินกว่า 30 วันแรกนั้นลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องคืนให้กับนายจ้างแต่อย่างใด และในกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง และกฎหมายยังกำหนดอีกว่าหากผลการสอบสวนออกมาแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ลูกจ้างกล่าวหา นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างเท่ากับวันที่ลูกจ้างมาปฏิบัติงานนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด แต่นายจ้างสามารถนำเงินที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปแล้วในช่วงพักงานมาหักกับเงินส่วนที่เหลือที่จะต้องจ่ายให้ลูกจ้างได้

ด้วยเหตุนี้ ปัญหาที่ต้องวิเคราะห์ในเรื่องเงินที่จ่ายระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด คือ ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นลูกจ้างที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามความสำเร็จของงานนายจ้างจะสามารถนำหลักการใดมาคำนวณเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด และหากผลการสอบสวนการกระทำความผิดออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ลูกจ้างกล่าวหากฎหมายจะมีมาตรการบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างอย่างไร นอกจากนี้ จำนวนเงินที่จ่ายระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาแล้วปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยนั้นควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาหรือไม่อย่างไร

(จ) การนับระยะเวลาทำงานในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้าง

เมื่อการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดทำให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำ ความผิดทางวินัยมิได้มาทำงานให้กับนายจ้างตลอดระยะเวลาที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำ ความผิด ด้วยเหตุดังกล่าวปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ นายจ้างจะสามารถนับระยะเวลาทำงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำ ความผิดในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำ ความผิดได้หรือไม่ นอกจากนี้ หากนายจ้างได้มีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้างแล้ว ในเวลาต่อมาภายหลังจากกระบวนการสอบสวนการกระทำ ความผิดดังกล่าวสิ้นสุดลง และผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำ ความผิดทางวินัยตามที่ได้ถูกกล่าวหา โดยนายจ้างได้ลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างลูกจ้างผู้กระทำ ความผิด ในกรณีนี้ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ หากนายจ้างต้องการลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างจะสามารถกำหนดให้การเลิกจ้างมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้างได้หรือไม่ ตามปัญหาดังกล่าวนั้นแบ่งความเห็นออกเป็น 2 ประการ ดังนี้

ความเห็นแรก คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2631/2531 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5838/2531 ได้มีคำวินิจฉัยว่าหากนายจ้างออกคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างโดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้าง ถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนับตั้งแต่วันที่พักงานเป็นต้นไป สภาพของการเป็นลูกจ้างนายจ้างสิ้นสุดตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่งพักงาน ดังนั้น ในช่วงระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้างนั้นจึงไม่นับเป็นเวลาทำงาน เนื่องจากสัญญาจ้างได้สิ้นสุดลงแล้วนับแต่วันที่พักงาน

ความเห็นที่สอง คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1303/2534 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136/2536 ได้มีคำวินิจฉัยว่า คำสั่งเลิกจ้างที่มีลักษณะเป็นการลงโทษทางวินัยนั้นจะมีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อนายจ้างได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบ ดังนั้น หากก่อนการเลิกจ้างมีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้าง ช่วงระยะเวลาดังกล่าวจึงต้องนับรวมเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างด้วย

กรณีตามปัญหาข้างต้นในมาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องของการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นับระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้มาทำงานในบางกรณีรวมเข้าเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย ดังนี้ ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ ช่วงระยะเวลาที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดจะสามารถนำมาคำนวณเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่

และนายจ้างจะสามารถกำหนดให้การลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างมีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันแรกที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้หรือไม่

(ฉ) ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

ภายหลังจากที่นายจ้างได้ออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดแล้ว หากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริง นายจ้างก็มีอำนาจที่จะกำหนดโทษทางวินัยสำหรับความผิดของลูกจ้างตามที่ได้ความจากการสอบสวน ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานมิได้มีบทบัญญัติในการควบคุมดุลพินิจของนายจ้างในการกำหนดโทษทางวินัยไว้แต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ อาจทำให้นายจ้างบางคนใช้ช่องทางนี้ในการกลั่นแกล้งลูกจ้าง หรือลงโทษไปตามอำเภอใจโดยมิได้คำนึงว่าจะมีความเหมาะสมกับความผิดทางวินัยที่ลูกจ้างได้กระทำลงไปหรือไม่

เมื่อได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ของประเทศอังกฤษ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) มีการกำหนดถึงขั้นตอนของการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างอาจนำมาใช้ในการลงโทษทางวินัยกับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ คือ การตักเตือนด้วยวาจา การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร การเลิกจ้างหรือมาตรการลงโทษประการอื่น ๆ เช่น การพักงาน ลดตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ แม้ในกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นจะมีได้มีบทบัญญัติกำหนดถึงประเภทของโทษทางวินัยที่นายจ้างจะสามารถใช้ในการลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยไว้ก็ตาม แต่ในทางตำราก็ได้มีการกำหนดโทษทางวินัยที่นายจ้างจะสามารถนำมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยได้ ดังนี้ การตำหนิและการตักเตือน การหักค่าจ้าง การพักงาน รวมไปถึงการเลิกจ้าง ในประเทศฟิลิปปินส์กฎหมายแรงงานให้สิทธินายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด แต่การลงโทษจะต้องไม่เป็นการกระทำที่จะส่งผลให้ลูกจ้างต้องเสียสิทธิในการได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการลงโทษจะต้องเป็นไปด้วยความสมเหตุสมผลกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง ซึ่งในทางตำราได้มีการรวบรวมโทษทางวินัยไว้ เช่น การตักเตือน การตัดค่าจ้าง การพักงาน การเลิกจ้าง ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดว่า ภายหลังจากนายจ้างทำการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างแล้วพบว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดนายจ้างอาจเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องมีการตักเตือนเป็นหนังสือ แต่ถ้าหากการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างนั้นไม่รุนแรงถึงขั้นต้องเลิกจ้าง นายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างโดยการลดตำแหน่ง หรือการพักงานได้

ในเรื่องมาตรการในการลงโทษทางวินัยหลังจากการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ นายจ้างจะกำหนดลักษณะ หรือประเภท มาตรการในการลงโทษทางวินัยอย่างไรที่จึงจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับลูกจ้างผู้กระทำความผิด

ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ในกรณีที่มีปัญหาที่ผู้เขียนจะทำการศึกษา ดังนี้

(ก) อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อนายจ้างได้ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดจนได้ความเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดทางวินัยจริง โดยหลักนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเพื่อใช้ลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยได้ และมาตรา 108(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้เรื่องวินัยและโทษทางวินัยเป็นหนึ่งในรายการที่นายจ้างต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้ กฎหมายมิได้กำหนดว่านายจ้างจะลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดประการใดได้บ้าง ในทางปฏิบัติ นายจ้างได้นำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้เป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยลูกจ้างผู้กระทำความผิดอย่างหลากหลาย ด้วยเหตุนี้ หากนายจ้างมิได้กำหนดให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือนายจ้างบางคนมิได้จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้เพื่อใช้บังคับภายในสถานประกอบกิจการ นายจ้างจะมีอำนาจลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดหรือไม่

เมื่อพิจารณาประกอบกับกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ของประเทศอังกฤษ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) กำหนดว่า หากสัญญาจ้างแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยลูกจ้างผู้กระทำความผิดด้วยการพักงาน หรือนายจ้างได้ระบุให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจึงจะสามารถใช้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยได้ได้ นอกจากนี้ ตามคำพิพากษาของประเทศอังกฤษได้มีการยอมรับว่า หากภายในสถานประกอบกิจการของนายจ้างมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน หรือมีประเพณีปฏิบัติทางการค้า นายจ้างก็สามารถที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ ในประเทศญี่ปุ่น หากนายจ้างมีความต้องการที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด นายจ้างจะต้องกำหนดให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการ

ทำงานดังกล่าวนายจ้างต้องเปิดเผยให้ลูกจ้างทุกคนได้รับทราบก่อน จึงจะทำให้นายจ้างมีอำนาจในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ และในกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ได้มีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างมีอำนาจตามกฎหมายในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้

ในกรณีนี้ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ หากนายจ้างมิได้ระบุให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือนายจ้างมิได้จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจะสามารถใช้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้หรือไม่

(ข) ระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติเฉพาะในกรณีของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างเท่านั้น แต่มิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองไปถึงการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ในกรณีนี้ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ ในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้น นายจ้างจะสามารถลงโทษพักงานลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้เป็นระยะเวลานานเท่าใด เนื่องจากการลงโทษพักงานเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างไปทำงานชั่วคราวหนึ่งโดยที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างในช่วงระยะเวลานั้น ด้วยเหตุนี้ หากนายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานลูกจ้างเป็นระยะเวลานาน หรือลงโทษพักงานโดยไม่มีกำหนดเวลา ก็อาจจะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เพราะการลงโทษทางวินัยประเภทนี้จะมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างจำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิตของทั้งตัวลูกจ้างเอง รวมไปถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ของประเทศอังกฤษ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ซึ่งได้ยอมรับให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นโทษทางวินัยประการหนึ่งที่นายจ้างสามารถนำมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ แต่ในการที่นายจ้างจะนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้ลงโทษลูกจ้างได้นั้นจะต้องมีการระบุไว้อย่างชัดเจนตามสัญญาจ้างแรงงานว่าเป็นโทษทางวินัยประการหนึ่ง และนายจ้างก็ไม่ควรที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเกินไปกว่าระยะเวลาที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นมิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานโดยมักจะอยู่ในช่วงระยะเวลา 1 สัปดาห์ หรือ 10 – 15 วันตามเหตุผล และความเหมาะสมในสาเหตุแห่งการลงโทษ แต่ถ้าลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย

อย่างร้ายแรงนายจ้างอาจลงโทษพนักงานได้นานถึง 1-3 เดือน กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ มิได้มีบทบัญญัติกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ แต่ในการกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานก็จะขึ้นอยู่กับสาเหตุ และความรุนแรงของการกระทำ ความผิด โดยปกติแล้วในทางตำราได้ให้ความเห็นว่านายจ้างอาจลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้นาน 1-3 วัน หากลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำนายจ้างสามารถลงโทษพนักงานได้สูงสุดไม่เกิน 30 วัน แต่กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ได้บัญญัติให้อำนาจนายจ้างลงโทษพนักงานลูกจ้างได้ก็ต่อเมื่อพิจารณาได้ความชัดเจนจากการสอบสวนทางวินัยว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริงตามที่ ถูกกล่าวหา โดยนายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์

ในการวิเคราะห์เรื่องระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมี ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ กฎหมายควรจะมิมีบทบัญญัติเพื่อใช้ในการกำหนดระยะเวลาลงโทษทางวินัย ด้วยการพักงานหรือไม่ และนายจ้างจะสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้เป็นระยะเวลานานเท่าใดจึงจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับลูกจ้างผู้กระทำความผิด

(ค) การนับระยะเวลาทำงานในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

แม้ในทางปฏิบัติจะมีการนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้เพื่อ เป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดก็ตาม เมื่อการลงโทษทางวินัยในลักษณะนี้ เป็นการห้ามมิให้ลูกจ้างเข้าไปปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยที่ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับค่าจ้างในช่วงเวลานั้น หากในภายหลังสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างผู้ที่เคยถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ได้สิ้นสุดลงไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตามมีปัญหาที่จะต้องพิจารณา คือ ช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้มา ปฏิบัติงานเพราะถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้น ระยะเวลาดังกล่าวจะสามารถนำมาคำนวณ เป็นระยะเวลาการทำงาน ของลูกจ้าง ตามมาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้หรือไม่ ซึ่งปัญหาประการนี้จะมีผลไปถึงจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างอาจจะได้รับเมื่อสัญญาจ้าง แรงงานของลูกจ้างได้สิ้นสุดลง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ความเห็น ในทางตำรากฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์กำหนดว่าหากการลงโทษทางวินัย ด้วยการพักงานนั้นเป็นการลงโทษโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว ระยะเวลาในการลงโทษพนักงานนั้นจะไม่นำมานับรวมเข้าเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างผู้ถูกลงโทษ ทั้งนี้ หากเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของการลงโทษ ทางวินัยด้วยการพักงานแล้วลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานก็จะนับเวลาทำงานต่อจากระยะเวลาก่อนที่ ลูกจ้างจะถูกลงโทษพนักงาน ดังนั้น ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ ระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานเพราะถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้นควรจะนำมานับรวมเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างหรือไม่

(ง) การลาออกในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

โดยหลักเมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งในสัญญาจ้างแรงงานไม่ต้องการผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานอีกต่อไปก็สามารถที่จะทำความตกลงกับนายจ้างเพื่อลาออกได้ ในการลาออกนี้ลูกจ้างไม่มีสิทธิจะลาออกได้ในทันที เนื่องจากมาตรา 17 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างอาจลาออกได้โดยการบอกกล่าวแก่นายจ้างล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเมื่อถึงกำหนดในการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป มิฉะนั้นจะถือว่าลูกจ้างเป็นผู้ผิดสัญญาจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม กฎหมายมิได้กำหนดว่าเมื่อนายจ้างได้ลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้าง ในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมีผลบังคับอยู่นั้น หากลูกจ้างไม่ต้องการที่จะรับโทษแต่ประสงค์ที่จะลาออกจากงานในทันทีลูกจ้างจะสามารถกระทำได้หรือไม่ ดังนั้น จึงควรพิจารณาว่าหากลูกจ้างต้องการที่จะยุติความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างที่ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้นลูกจ้างจะสามารถกระทำได้หรือไม่เพียงใด

ตามประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้าง และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการที่ไม่มีหลักเกณฑ์การตีความบทบัญญัติเพื่อที่จะนำไปปรับใช้ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงไม่มีบทบัญญัติกฎหมายแรงงานครอบคลุมถึงเรื่องการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานอย่างเหมาะสม ผู้เขียนจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษา และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อเสนอแนวทางในการตีความ และปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์ แนวคิด และวิธีการของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.2 เพื่อศึกษาแนวคิด และวิธีการของการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

2.3 เพื่อศึกษากฎหมาย ความเห็นของนักวิชาการ แนวคำพิพากษาของต่างประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศสิงคโปร์ ในเรื่องของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

2.4 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

2.5 เพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานในระหว่าง สอบสวนการกระทำผิด และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเพื่อที่จะเป็นมาตรการในการ จำกัดการใช้อำนาจของนายจ้างในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด และการลงโทษ ทางวินัยด้วยการพักงานให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อตัวลูกจ้าง

3. ขอบเขตการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งที่จะทำศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นการพักงานในระหว่าง สอบสวนการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการลงโทษทางวินัย ด้วยการพักงาน โดยจะทำการศึกษถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้มีการกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาโดยทำการเปรียบเทียบกับหลักการและ แนวความคิดที่เกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด และการลงโทษทางวินัย ด้วยการพักงาน โดยจะทำการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับ กฎหมายแรงงาน ความเห็นทางตำรา ประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ของประเทศอังกฤษ กฎหมาย แรงงานของประเทศญี่ปุ่น กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ และกฎหมายแรงงานของประเทศ สิงคโปร์เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่การเสนอแนวทางในการปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มีหลักเกณฑ์ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ได้ ในทางปฏิบัติเพื่อ ให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพสังคมและสถานการณ์ของแรงงานในประเทศไทยต่อไป

4. วิธีการศึกษา

การทำรายงานฉบับนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการ ค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) กฎหมาย ตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ การวิจัย แนวคำพิพากษาของศาล แนวปฏิบัติ รวมทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ประเภทต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ

ความผิด และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ กล่าวคือ กฎหมายแรงงานของประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศสิงคโปร์ โดยผู้เขียนได้นำมารวบรวมเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย

5.1 ทราบถึงหลักเกณฑ์ แนวคิด และวิธีการในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5.2 ทราบถึงแนวคิด และวิธีการของการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

5.3 ทราบถึงประเด็นของปัญหาของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

5.4 ทราบถึงกฎหมาย ความเห็นของนักวิชาการ และแนวคำพิพากษาของประเทศ เช่น ประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศสิงคโปร์ ในเรื่องของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

5.5 ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตการใช้อำนาจของนายจ้างให้มีความสอดคล้องกับหลักการการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานตามกฎหมายต่างประเทศ และเพื่อที่จะทำให้สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสม และเป็นธรรมกับลูกจ้างตามสภาพปัญหาของแรงงานในประเทศไทย

บทที่ 2

การพักงานตามกฎหมายไทย

เมื่อได้มีการผูกนิติสัมพันธ์ทางกฎหมายจนเกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานขึ้น สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานที่ทำให้มีลักษณะแตกต่างจากสัญญาประเภทอื่น ๆ คือ นายจ้างจะมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาต่อลูกจ้าง ด้วยอำนาจบังคับบัญชานี้เองทำให้นายจ้างมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามวิธีที่ตนต้องการได้ และลูกจ้างต้องทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมดูแล เชื่อฟังคำสั่งของนายจ้างตลอดเวลา¹ อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่แสดงออกได้ตามสัญญาจ้างแรงงานนั้นมีอยู่หลายลักษณะซึ่งที่สำคัญมีประการหนึ่ง คือ นายจ้างมีอำนาจพิจารณาการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดได้ นอกจากนี้ ในระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดหากนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเข้ามาปฏิบัติงานภายในสถานประกอบกิจการในช่วงระยะเวลาดังกล่าว มาตรา 116 และมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนการกระทำความผิดได้ ซึ่งเป็นกรณีที่กฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถสอบสวนหาความจริงตามข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่โดยปราศจากการรบกวนจากลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดขึ้นในบางกรณีก็อาจจะสร้างปัญหาให้กับทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง เช่น กฎหมายได้กำหนดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้เพียง 7 วัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นระยะเวลาที่ค่อนข้างสั้นสำหรับในกรณีที่ข้อกล่าวหามีความซับซ้อน หรือจำเป็นต้องใช้พยานหลักฐานเป็นจำนวนมากเพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดของลูกจ้าง เป็นต้น

นอกจากนี้ หลังจากที่นายจ้างได้ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาจนได้ความเป็นที่แน่ชัดแล้ว หากผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยจริง นายจ้างสามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาที่มีอยู่ตามความสัมพันธ์ทางสัญญาจ้างแรงงานเพื่อกำหนดโทษทางวินัยที่จะใช้แก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ ในทางปฏิบัติ นายจ้างได้มีการนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดอย่างหลากหลาย “การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน” ถือเป็นโทษทางวินัยประการหนึ่งที่นายจ้างมักจะนำมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิด ทั้งนี้ กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติใด ๆ ในการควบคุมการใช้อำนาจ

¹ไพฑูริศ เอกจริยากร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, พิมพ์ครั้งที่ 12

(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น.37.

บังคับบัญชาของนายจ้างประการนี้ไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นายจ้างบางคนใช้ช่องทางนี้ในการส่งลงโทษพนักงานลูกจ้างโดยไม่เหมาะสมกับการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น เช่น มีการลงโทษพนักงานเป็นเวลานานหรือลงโทษพนักงานโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา เป็นต้น ประเด็นที่ต้องพิจารณา คือ บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับการพนักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ และนายจ้างจะการนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพนักงานมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดอย่างไรจึงจะเกิดความเหมาะสมและเป็นธรรม ในบทนี้ผู้เขียนจะได้ศึกษาเกี่ยวกับการพนักงานในระหว่างการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง และการคุ้มครองลูกจ้างในการที่จะต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพนักงานที่นายจ้างได้มีการนำมาใช้อยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งความเห็นของนักวิชาการ และแนวคำพิพากษาศาลฎีกา เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการพนักงานในระหว่างการสอบสวนการกระทำความผิด และการลงโทษทางวินัยด้วยการพนักงานของประเทศไทย โดยผู้เขียนจะได้พิจารณาและวางแนวทางต่อไป

1. หลักทั่วไปของการพนักงาน

1.1 แนวคิดของการพนักงาน

เมื่อนายจ้างประสงค์ที่จะจ้างบุคคลเข้ามาทำงานภายในสถานประกอบกิจการกฎหมายมิได้มีบทบัญญัติถึงแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้อย่างชัดเจนมีเพียงแต่สาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ การทำงานหรือตำแหน่งหน้าที่ และค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน เหล่านี้ก็สามารถทำให้เกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานขึ้นได้ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นเป็นสัญญาจ้างแรงงานโดยชัดแจ้ง โดยปริยาย หรือโดยผลของกฎหมายก็ได้ ทั้งนี้ ในสัญญาจ้างแรงงานจะมีลักษณะของสัญญาที่แตกต่างออกไปจากสัญญาประเภทอื่น ๆ กล่าวคือ ในสัญญาจ้างแรงงานจะมี “หลักบังคับบัญชา” อันเป็นหลักการที่สืบเนื่องมาจากหลักจารีตประเพณีตั้งแต่สมัยดั้งเดิมที่มีการใช้แรงงานระบบทาส² เนื่องจากการมีความสัมพันธ์เป็นพิเศษในทางบุคคลระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ผู้เป็นคู่สัญญาอันเป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน โดยในการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนั้นจะมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงาน อาชีพ และตามฐานะของผู้ทำงาน ในการใช้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างเหนือตัวลูกจ้างภายใต้สัญญา

² วิจิตรรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น. 136.

จ้างแรงงานนั้นสามารถแสดงออกได้ในหลายช่องทาง เช่น อำนาจในการออกคำสั่งของนายจ้างซึ่งลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ คำสั่งดังกล่าวจะต้องไม่เป็นพันธวิสัยที่ลูกจ้างจะปฏิบัติได้ เป็นคำสั่งที่อยู่ในขอบเขตของงาน และเป็นคำสั่งที่อยู่ในขอบเขตของข้อตกลงอันถือเป็นหลักสุจริตซึ่งเป็นพื้นฐานของเรื่องสัญญา นอกจากนี้ นายจ้างยังสามารถใช้อำนาจประการนี้ในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างที่กระทำความผิดได้³

ทั้งนี้ หากมีการกล่าวหาว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัย ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างสามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาเพื่อลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ วิธีการที่สำคัญประการหนึ่งอันจะทำให้ลูกจ้างยอมรับโทษทางวินัยในระดับหนึ่งว่านายจ้างได้ใช้ดุลพินิจในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว คือ กระบวนพิจารณาสอบสวนการกระทำความผิดก่อนลงโทษ เพื่อให้ลูกจ้างผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยได้มีโอกาสที่จะชี้แจง และแสดงพยานหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องราวที่ได้ถูกกล่าวหาว่าทำผิดนั้น ๆ โดยในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิด หากนายจ้างไม่ต้องการที่จะให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทำงานในสถานประกอบกิจการต่อไป นายจ้างก็สามารถที่จะให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดหยุดทำงานได้เป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของตัวนายจ้างที่จะสามารถสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างได้อย่างสะดวกปราศจากการรบกวนจากลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด และยังเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างไปทำลายพยานหลักฐาน หรือข่มขู่พยานที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อยืนยันการกระทำความผิดของลูกจ้างได้

หลังจากที่นายจ้างได้ทำการสอบสวนจนได้ความเป็นที่แน่ชัดว่าลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยจริงหรือไม่ หากผลการสอบสวนการกระทำความผิดก่อนลงโทษปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริง นายจ้างก็สามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ โดยในส่วนของโทษทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อลงโทษแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดนั้น จากการศึกษาถึงบทบัญญัติมาตรา 108(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดบทลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด โดยเป็นรายการหนึ่งที่กฎหมายกำหนดให้ต้องระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้ กฎหมาย

³ วิลาสินี ปานใจ, “ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น. 43.

มิได้กำหนดว่านายจ้างจะสามารถกำหนดโทษทางวินัยประการใดได้บ้าง⁴ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นการให้อิสระแก่นายจ้างในการกำหนดวินัยและมาตรการในการลงโทษทางวินัยให้มีความเหมาะสมกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง ในทางปฏิบัติโทษทางวินัยที่นายจ้างนำมาใช้นั้นมีหลากหลายมาตรการ “การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน” ถือเป็นโทษทางวินัยประการหนึ่งที่นายจ้างมักจะกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และนำมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดทางวินัย

1.2 วิวัฒนาการของการพักงาน

การทำงานในระยะเริ่มแรกของมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นการทำงานในด้านเกษตรกรรม ผลงานที่ได้รับเป็นของตนเองหรือครอบครัวโดยตรง และผลงานดังกล่าวก็ใช้ไปเพื่อการเลี้ยงชีพ หรือแลกเปลี่ยนกับสิ่งของอย่างอื่นที่ต้องการ ต่อมาเมื่อมีการขยายกิจการที่ทำอยู่ให้กว้างขวางขึ้น และการทำงานสลับซับซ้อนขึ้น การใช้แรงงานตนเอง หรือเฉพาะบุคคลในครอบครัวย่อมไม่เพียงพอจึงจำเป็นต้องหาบุคคลอื่นเข้ามาช่วยทำงานด้วยทำให้เกิดระบบทาสขึ้น การใช้แรงงานในช่วงระยะเวลานั้นจึงเป็นการใช้แรงงานทาส สิ่งตอบแทนที่ทาสได้รับก็คือ ที่พัก เสื้อผ้า อาหาร เท่านั้น สภาพการทำงานดีหรือเลวร้ายขึ้นอยู่กับการกำหนด ความเอาใจใส่และความพอใจของนาย⁵ เมื่อมีทาสไว้ใช้สอยก็เป็นธรรมดาอยู่เองที่ความต้องการแรงงานอื่นจะหมดไป การว่าจ้างคนงาน หรือคนใช้ไม่เป็นที่นิยมกัน เพราะถือว่าเป็นการสิ้นเปลืองมากกับพวกนายจ้างที่เห็นไปว่าตนไม่อาจบังคับให้คนงาน หรือคนใช้ทำงานตามความพอใจของตนอย่างพวกทาสได้ แรงงานทาสจึงเป็นแรงงานที่สำคัญยิ่งในสมัยโบราณ⁶ อย่างไรก็ตาม เมื่อสังคมพัฒนาขึ้นจนเห็นได้ว่าระบบทาสเป็นระบบที่ขัดต่อหลักมนุษยธรรม เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงได้มีการยกเลิกการใช้แรงงานทาสไปในที่สุด

ระบบการทำงานในยุคต่อมาจึงเป็นไปในลักษณะของการทำงานโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยนเข้าแทนที่ซึ่งเรียกว่า ระบบการจ้างแรงงาน การจ้างแรงงานในลักษณะนี้ในระยะแรกเริ่ม ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาอย่างเด็ดขาดอาจลงโทษลูกจ้างได้แม้ถึงขนาดเขียนตี

⁴ ยุวดี ทรัพย์ประเสริฐ, “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), น. 185.

⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, แรงงานสัมพันธ์ หลักการ กฎหมาย และการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 14 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556), น. 31-32.

⁶ วิชัย เอื้ออังกณกุล, “อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523), น. 21-22.

ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ผลตอบแทนการทำงานจะได้รับตามที่นายจ้างหยิบยื่นให้แล้วแต่ความกรุณาของนายจ้างเท่านั้น⁷

ในสมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้เลิกทาสทีละน้อยจนหมดไปจากสังคมไทย จึงเป็นเหตุให้ไม่มีแรงงานทาสไว้ใช้สอยในกิจการต่าง ๆ เมื่อผู้ใดต้องการแรงงานก็ต้องว่าจ้างคนงานหรือคนรับใช้เข้าทำงาน ความสัมพันธ์ในการใช้แรงงานก็ต้องอาศัยสัญญาจ้างแรงงานมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น สถานที่ทำงานระยะเวลาทำงาน ค่าจ้าง ตลอดจนลักษณะและสภาพของงานก็เป็นไปตามความสมัครใจของคู่กรณีตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หาได้เกิดจากสถานะทางสังคมบังคับให้บุคคลใดจำต้องใช้แรงงานให้แก่บุคคลอื่นดังเช่นทาสในสมัยโบราณไม่ นายจ้างจึงหาวิธีสิทธิลงโทษเขียนตี บังคับ ชูเชื้อ หรือหน่วงเหนี่ยวให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ตนได้ไม่⁸ จึงอาจกล่าวได้ว่าระบบจ้างแรงงานที่เกิดจากความสมัครใจของคู่สัญญาได้เข้ามาแทนที่โดยสมบูรณ์

ในปี พ.ศ. 2472 ได้มีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขึ้นจึงได้มีการกำหนดระเบียบ หรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานขึ้นไว้ด้วยในบรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่อง จ้างแรงงาน มาตรา 575-586 ถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานโดยตรงเป็นฉบับแรก⁹ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างผู้ว่าจ้าง และผู้รับจ้างที่จะมีต่อกันในการที่ทั้งสองฝ่ายตกลงว่าจ้างทำงาน และตกลงรับจ้างทำงานให้แก่กัน เป็นการกล่าวถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่แต่ละฝ่ายมีอยู่ต่อกันอย่างไร¹⁰ เมื่อมีบทบัญญัติที่เข้ามาควบคุมความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้วจึงส่งผลให้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่เดิมมีอยู่อย่างไม่จำกัดนั้นต้องถูกจำกัดลงตามหลักความชอบด้วยกฎหมาย ตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 ซึ่งบัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

“ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือ

⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 5*, น. 32.

⁸ วิชัย เอื้ออังกษากุล, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 6*, น. 24.

⁹ สุดาศิริ วศวงศ์, ปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์, *คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพมหานคร : สำนักนิติบรรณาการ, 2557), น. 20.

¹⁰ กมล สนธิเกษตริณ, *ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วย แรงงาน จ้างทำของ และรับขน*, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร : สำนักนิติบรรณาการ, 2537), น. 1.

กระทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่า นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้คำเตือนใหม่ทดแทนก็ได้”

บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการใช้สิทธิ หรืออำนาจในการ บังคับบัญชาลูกจ้างนายจ้างจะต้องใช้สิทธิ หรืออำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างโดยสุจริตไม่ว่าใน การออกคำสั่ง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมิใช่เพื่อกลั่นแกล้ง หรือแสวงหาผลประโยชน์ โดยมีขอบด้วยกฎหมาย¹¹ อย่างไรก็ตาม สิทธิในการจัดการของนายจ้างในการออกกฎเกณฑ์แต่เพียง ฝ่ายเดียว และตัดสินใจแต่เพียงฝ่ายเดียวเหนือลูกจ้างมีรากฐานมาจากความสัมพันธ์ตามสัญญา จ้างแรงงาน คือ ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ภายใต้ความควบคุม หรือบังคับบัญชา (Subordination) ของ นายจ้าง แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติตามหน้าที่ได้ และมีอำนาจออก คำสั่งให้ความดีความชอบ หรือลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้¹²

หลังจากที่ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งมี บทบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานแล้ว ต่อมาเมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนไปอันเนื่องมาจาก ความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมโดยมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการผลิต ทำให้ความต้องการลูกจ้างในการทำงานลดน้อยลงส่งผลให้เกิดปัญหาในการใช้แรงงานขึ้น และใน ขณะเดียวกันก็มีความคิดของนักกฎหมายที่พิจารณาเห็นถึงความไม่เสมอภาคระหว่างนายจ้าง และ ลูกจ้างในการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ นายจ้างมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าลูกจ้างจึงมีโอกาส ในการเลือกลูกจ้างเข้ามาทำงานได้มากกว่าที่ลูกจ้างจะมีโอกาสเข้ามาทำงานได้ตามความพอใจ หรือ ลูกจ้างอาจไม่มีโอกาสเลือกนายจ้างได้ เนื่องจากตำแหน่งงานในสถานประกอบการน้อยกว่าจำนวน ของผู้ที่ต้องการทำงานเป็นอย่างมาก

จากปัญหาความไม่เสมอภาคในระหว่างคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน และ การคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ต่อลูกจ้างไม่เพียงพอนี้เองจึงทำให้เกิดแนวคิดการ บัญญัติกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อช่วยเยียวยาแก้ไขต่อปัญหาดังกล่าว¹³ รัฐบาลจึงได้ ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีลักษณะเป็นประมวลกฎหมายแรงงาน โดยวางหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์อันจะช่วยแก้ปัญหาแรงงานที่ เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมอยู่

¹¹ วิชัย เอื้ออังคณากุล, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 6*, น. 205.

¹² *เพ็ญอ้อ*, น. 205.

¹³ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 2*, น. 37-38.

บางประการที่ก่อให้เกิดความร้าวฉานแตกแยกระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทำลายความเห็นใจ และความประนีประนอมระหว่างกันแทนที่จะเป็นเครื่องมือในการประสานความสามัคคีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง แต่กลับทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบกิจการต่าง ๆ อันเป็นอันตรายต่อ เศรษฐกิจของประเทศแทนที่จะก่อให้เกิดสันติสุขในการทำงานจึงได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับนี้ และได้ตราประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาใช้บังคับแทน¹⁴ ต่อมาคณะปฏิวัติได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เรื่องการ คຸ້ມครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 โดยประกาศ คณะปฏิวัติฉบับนี้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับเรื่องของการคຸ້ມครอง แรงงานมาใช้บังคับซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง คຸ້ມครองแรงงานได้มีประกาศถึง หลักการจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในข้อ 68¹⁵ บทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นายจ้างมีอำนาจในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่เพียงฝ่ายเดียว ในเรื่องวินัยและโทษ ทางวินัย ถือเป็นรายการสำคัญที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่ากฎหมายในส่วนนี้ให้อำนาจนายจ้างในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ควบคุมการทำงานของ ลูกจ้าง และยังให้อำนาจนายจ้างในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้ แต่อย่างไรก็ดี กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติกำหนดรายละเอียด หรือควบคุมการใช้อำนาจของนายจ้างประการนี้ ไว้แต่อย่างใด ในทางปฏิบัตินายจ้างได้มีการนำโทษทางวินัยมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับความร้ายแรง ของการกระทำความผิดของลูกจ้างอยู่หลายประการ เช่น การตักเตือนด้วยวาจา การตักเตือนเป็น

¹⁴ สุดาศิริ วศวงศ์, ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์, อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 9*, น. 24.

¹⁵ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคຸ້ມครองแรงงาน ข้อ 68 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นประจําจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยใช้บังคับ และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (2) วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด
- (5) วันลา และหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย”

หนังสือ การงดพิจารณาความดีความชอบ การตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง การสั่งพักงานชั่วคราว การเลิกจ้าง เป็นต้น¹⁶

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศกันมาก ส่งผลให้กิจการอุตสาหกรรมต้องมีการปรับปรุงกระบวนการผลิต การจำหน่าย และการบริการ โดยมีการนำเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงานคน (Re-engineering) ทำให้เกิดปรากฏการณ์ การเลิกจ้างเป็นจำนวนมากในคราวเดียวกัน ซึ่งทำให้นักวิชาการพยายามหามาตรการช่วงเหลือลูกจ้าง จึงได้มีการรวบรวมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งออกมาในรูปของกฎหมายฝ่ายบริหาร และมีอยู่กระจัดกระจายหลายฉบับ¹⁷ จนกระทั่งรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้เหตุผลของการตรากฎหมายฉบับนี้ว่า “เนื่องจากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ได้มีการใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศคณะปฏิวัติดังกล่าวนั้นออกมาในรูปประกาศกระทรวงอันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรองจึงมีปัญหาเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น...จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”¹⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย ได้รับค่าจ้างตอบแทน และมีหลักประกันการทำงานที่เหมาะสมสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับหนึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นบทคุ้มครอง และอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างเนื่องจากมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่านายจ้าง¹⁹

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังได้มีการนำเรื่องการพักงานมาบัญญัติไว้ในหมวด 10 มาตรา 116 และ มาตรา 117 อันเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงเรื่องการพักงานในระหว่างที่นายจ้างทำการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง โดยได้มีการบัญญัติถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ รวมไปถึงเงินที่ลูกจ้างจะได้รับในช่วงเวลาที่พักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ

¹⁶ วิชัย เอื้ออังกณากุล, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 6*, น. 88-89.

¹⁷ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 2*, น. 40-41.

¹⁸ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์.

(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2557), น.12.

¹⁹ *เฟิงอ้าง*, น. 15.

ความผิดของลูกจ้าง ซึ่งนับได้ว่าเป็นครั้งแรกของกฎหมายแรงงานไทยที่ได้นำเรื่องการพักงาน มาบัญญัติไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ แม้กฎหมายจะมีได้มีบทบัญญัติใดที่จะใช้ในการควบคุมการใช้อำนาจ ของนายจ้างในเรื่องการลงโทษทางวินัยว่านายจ้างจะสามารถใช้มาตรการในการลงโทษทาง วินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดมาตรการใดได้บ้าง แต่ในการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ในมาตรา 65 (1) ได้มีการตัดคำว่า “การลดค่าจ้าง” ออกเพื่อให้เกิด ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง²⁰ ซึ่งในกรณีนี้แสดงให้เห็นว่ากฎหมายมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองค่าจ้าง ที่ลูกจ้างจะได้รับเป็นสำคัญ โดยไม่ให้อำนาจนายจ้างในการลงโทษทางวินัยในลักษณะที่จะทำให้ มีผลกระทบกับค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับจากการทำงานให้กับนายจ้าง

1.3 ความหมายของการพักงาน

จากการศึกษาบทบัญญัติกฎหมายแรงงานในประเทศไทย ทั้งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รวมทั้งประมวลกฎหมาย แห่งและพาณิชย์ไม่พบว่ามิบบทบัญญัติที่ได้ให้นิยามคำว่า “พักงาน” ไว้ในกฎหมายฉบับใด ด้วยเหตุนี้ เพื่อความชัดเจนในศึกษา และในการทำความเข้าใจเรื่องการพักงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษา ถึงความหมายของการพักงาน โดยผู้เขียนได้ทำการรวบรวมความเห็นของผู้เขียนตำรา และนักวิชาการ ที่ได้กล่าวถึงความหมายของการพักงานไว้หลายท่าน ดังนี้

1.3.1 การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติให้คำจำกัดความคำว่าพักงานในระหว่าง สอบสวนการกระทำความผิดไว้ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาผู้เขียนจึงได้ทำการรวบรวมความเห็นของ ผู้เขียนตำรา และนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดไว้ดังต่อไปนี้

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น ได้ให้ความหมายของการพักงานในระหว่าง สอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ว่า หมายถึง การที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ต้องมาทำงานให้แก่ นายจ้างเป็นการชั่วคราวในระหว่างสอบสวนความผิด²¹

²⁰ “คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551,” สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2558 จาก http://www.labour.go.th/th%20/webimage/images/law/doc/explanation_labour_protection_2551_release_2.pdf.

²¹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 18*, น. 427.

สุดาศิริ วศวงศ์ ได้ให้ความหมายของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ว่า หมายถึง เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเป็นการชั่วคราวเพราะอยู่ในระหว่างสอบสวนว่ากระทำความผิดหรือไม่²²

มงคล กริชติทยาวัธ ได้ให้ความหมายของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ว่า หมายถึง กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพฤติการณ์ หรือการกระทำที่ผ่านมาของลูกจ้างว่าเป็นผู้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมรู้เห็นในการกระทำความผิดตามที่มีการกล่าวหาหรือไม่²³

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ได้ให้ความหมายของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ว่า หมายถึง กรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดที่ลูกจ้างกระทำนั้น คือ การสั่งให้ลูกจ้างงดทำงานชั่วคราวจนกว่าจะสอบสวนความผิดเสร็จสิ้น²⁴

เมื่อได้พิจารณาถึงแนวทางในการกล่าวอ้างถึงความหมายของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างจากผู้เขียนตำรา และนักวิชาการหลาย ๆ ท่านนั้นเห็นได้ว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกัน โดยผู้เขียนจะกล่าวถึงความหมายของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างโดยสรุปดังนี้ การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างเป็นกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อสอบสวนในกระทำความผิดทางวินัยตามที่ลูกจ้างได้ถูกกล่าวหา

1.3.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติใดที่กำหนดถึงหลักเกณฑ์ในเรื่องการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ ด้วยเหตุนี้ ทำให้ไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมายใดที่ได้ให้คำนิยามคำว่า “การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน” ไว้ และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาผู้เขียนจึงได้ทำการรวบรวมความเห็นของผู้เขียนตำรา และนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ดังต่อไปนี้

²² สุดาศิริ วศวงศ์, ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 9*, น. 385.

²³ มงคล กริชติทยาวัธ, “เหตุใดลูกจ้างต้องได้ค่าจ้างหรือไม่ได้ค่าจ้างในระหว่างถูกพักงาน,” วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 8, น.82, (กรกฎาคม – กันยายน 2531).

²⁴ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136/2536.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้ให้ความหมายของการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ว่า หมายถึง การไม่ให้ทำงานชั่วคราวโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้เลย หรือจ่ายให้บางส่วน²⁵

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ได้ให้ความหมายของการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ว่า หมายถึง กรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อลงโทษลูกจ้างนั้นต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำผิดวินัย คือ ลูกจ้างได้ทำการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างจึงจะมีสิทธิลงโทษพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งโทษที่ลงนั้นจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับ²⁶

กฤษฎี อุทัยรัตน์ ได้ให้ความหมายของการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ว่า หมายถึง การลงโทษทางวินัยแก่พนักงานที่ได้กระทำความผิดทางวินัย และความผิดนั้นยังไม่ถึงขนาดให้ออกหรือปลดออก²⁷

เมื่อพิจารณาจากการให้ความหมายของคำว่า การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานของนักวิชาการแล้วจะพบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ทั้งนี้คำนิยามดังกล่าวยังไม่มี ความชัดเจนในส่วนของอำนาจตามกฎหมายที่จะทำให้นายจ้างมีอำนาจในการสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ผู้เขียนจึงขอตั้งข้อสังเกตว่าอำนาจของนายจ้างในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้น นายจ้างจะอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติมาตราใดในการลงโทษ นอกจากนี้หากนายจ้างมิได้ระบุให้การพักงานเป็นมาตรการลงโทษทางวินัยมาตรการหนึ่งในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจะสามารถลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยได้หรือไม่

จากการให้ความหมายของการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานของนักวิชาการที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ผู้เขียนสามารถสรุปความหมายของการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้ดังนี้ การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อเป็นการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง

²⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2550), น. 133.

²⁶ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 24*.

²⁷ กฤษฎี อุทัยรัตน์, (กรุงเทพมหานคร : ส่วนสนับสนุนเทคนิคอุตสาหกรรม สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2542), , ศาสตร์และศิลป์การบริหาร “คน” เนติบัญญัติ (กฎหมาย) คัมภีร์แรงงาน “ภาคเบ็ดเสร็จ”, น. 332.

2. ประเภทของการพักงาน

จากการศึกษาเรื่องการพักงานที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานรวมถึงตำรา และบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนพบว่ามีการแบ่งประเภทของการพักงานออกเป็นหลายลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้เพื่อความชัดเจนในการศึกษาผู้เขียนขอจำแนกการพักงานออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

การบัญญัติเรื่องการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นับเป็นครั้งแรกของประเทศไทยที่ได้มีการนำเรื่องการพักงานมาบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน แต่ในเรื่องการพักงานลูกจ้างนั้นได้มีการถือปฏิบัติมาเป็นเวลานานแล้วก่อนที่จะมีการบัญญัติเป็นกฎหมาย โดยในอดีตเรื่องการพักงานนั้นไม่มีกฎหมายใดบัญญัติถึงเรื่องนี้ไว้โดยตรง²⁸ จนกระทั่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ในมาตรา 116 และ 117 โดยตามบทบัญญัติทั้ง 2 มาตราข้างต้นนี้กฎหมายมีเจตนารมณ์เพื่อมิให้นายจ้างที่ทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยสั่งพักงานลูกจ้างในระยะเวลายาวนานโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก บทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดทางวินัยลูกจ้างนานเกินไป²⁹ โดยกฎหมายได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ดังนี้

2.1.1 สาเหตุการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

โดยหลักนายจ้างย่อมมีอำนาจบังคับบัญชา หรืออำนาจบริหารงาน เพื่อที่จะใช้ควบคุมให้การดำเนินงานภายในสถานประกอบการเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย โดยอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนั้นมีอยู่หลายกรณีซึ่งจะรวมไปถึงอำนาจในการลงโทษทางวินัย

²⁸ สุทัศน์ ยศเครือ, “การพักงานตามกฎหมายแรงงาน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2545), น. 22.

²⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 22 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น. 137-138.

แก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด อย่างไรก็ตาม ก่อนที่นายจ้างจะพิจารณาเพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิด นายจ้างอาจทำการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างเพื่อให้ นายจ้างสามารถที่จะกำหนดโทษให้เหมาะสมกับการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด โดยในระหว่างที่นายจ้างทำการสอบสวนการกระทำความผิด นายจ้างก็สามารถที่จะออกคำสั่งให้ลูกจ้างพักงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าวได้

หากพิจารณาถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน รวมไปถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ อย่างไรก็ตาม มิได้มีบทบัญญัติใดบัญญัติถึงลักษณะของการกระทำความผิดอันเป็นสาเหตุที่นายจ้างจะนำมาใช้ในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ แต่ในทางปฏิบัติสาเหตุที่นายจ้างนำมากำหนดเพื่อใช้พักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนั้นมีอยู่หลายกรณี ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

เมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง โดยหลัก นายจ้างมีอำนาจสอบสวนในการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นได้ แต่ถ้าในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิด หากปล่อยให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยยังทำงานภายในสถานประกอบกิจการต่อไป ลูกจ้างอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถานประกอบกิจการของนายจ้าง หรือมีผลกระทบต่อกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดได้ เช่น ลูกจ้างอาจจะกระทำความผิดซ้ำ ทำลายพยานหลักฐาน หรือข่มขู่ผู้ที่จะเป็นพยานยืนยันการกระทำความผิดของลูกจ้าง เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ ในทางปฏิบัติ นายจ้างจึงมักจะมีคำสั่งพักงานในระหว่างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง ซึ่งศาลฎีกาได้ยอมรับอำนาจของนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3177/2545 ลูกจ้างเป็นพนักงานยกกระเป๋าของโรงแรมระดับห้าดาว ในระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมกับมัคคุเทศก์ที่มารับแขกอันเป็นลูกค้าของนายจ้าง เมื่อธุรกิจโรงแรมของนายจ้างต้องให้บริการแก่แขกอย่างดีที่สุด พนักงานของโรงแรมต้องพูดจาสุภาพและแสดงกิริยามารยาทด้วยความอ่อนน้อม จึงถือได้ว่าลูกจ้างปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง นายจ้างมีคำสั่งพักงานลูกจ้าง 5 วัน เพื่อสอบสวนความผิด เมื่อนายจ้างไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินแก่

ลูกจ้างระหว่างพักงาน ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงาน 5 วันไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3366/2549 ลูกจ้างเป็นพนักงานทำความสะอาดภายในเครื่องบิน และทำหน้าที่จัดกระเป๋าหลังเก้าอี้ที่นั่งผู้โดยสารขณะปฏิบัติงานได้พบเครื่องเล่นซีดีที่ผู้โดยสารลืมทิ้งไว้ แต่ไม่ได้แจ้งส่งคืนตามระเบียบ แม้ถูกทวงถามก็ไม่ยอมบอกกล่าว แต่กลับนำเครื่องเล่นซีดีไปซุกซ่อนไว้ในถุงเก็บขยะที่ตนเป็นผู้ครอบครองดูแลอยู่ ต่อมามีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยของลูกจ้างตามระเบียบของนายจ้าง และมีคำสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยได้พิจารณาและมีความเห็นเสียก่อน คณะกรรมการสอบสวนมีความเห็นว่าลูกจ้างได้นำเครื่องเล่นซีดีของผู้โดยสารไปซุกซ่อนไว้เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว พฤติการณ์เช่นนี้เป็นการไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่โดยมีเจตนาจะนำเครื่องเล่นซีดีดังกล่าวเก็บซุกซ่อนแล้วนำไปเป็นประโยชน์ส่วนตัวต่อไป การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการกระทำทุจริตต่อหน้าที่อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีโทษถึงขั้นไล่ออก การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง จึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8099/2543 ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสินเชื่อถูกนายจ้างสั่งพักงาน และตั้งกรรมการสอบสวน โดยกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่จึงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ เนื่องจากนายจ้างมีพยานซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถยืนยันว่าได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง และนายหน้าเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการพิจารณาให้ได้รับเงินกู้งวดสุดท้าย เมื่อพยานหลักฐานของนายจ้างไม่เป็นพิกฐมีน้ำหนักฟังได้ว่า ลูกจ้างประพฤติผิดวินัยอย่างร้ายแรง คณะกรรมการสอบสวนได้ทำการสอบสวนแล้วทำความเห็นว่า ลูกจ้างกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง นายจ้างจึงมีคำสั่งไล่ลูกจ้างออกจากงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3354/2542 ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการทำร้ายลูกจ้างคนอื่น นายจ้างจึงมีคำสั่งพักงานและแต่งตั้งกรรมการขึ้นเพื่อทำการสอบสวนว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด และนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานเช่นเดิม นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างระหว่างการพักงานให้แก่ลูกจ้าง การที่นายจ้างมีคำสั่งพักงานเพื่อการสอบสวนทำให้ลูกจ้างมิได้ทำงานให้นายจ้างจึงมิใช่เป็นความผิดของลูกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุดังกล่าวเป็นข้ออ้างว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างหาได้ไม่

(2) ลูกจ้างกระทำความผิดตามกฎหมายและถูกดำเนินคดี

เมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามกฎหมาย และมีการแจ้งความดำเนินคดีไปยังพนักงานสอบสวนไม่ว่าการกระทำความผิดดังกล่าวจะเป็นการกระทำที่ถูกระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ และไม่ว่าการกระทำผิดนั้นจะถือได้ว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม นายจ้างมักจะดำเนินการสอบสวน และรวบรวมพยานหลักฐานสำหรับการกระทำความผิดดังกล่าว เนื่องจากนายจ้างเห็นว่าการที่ลูกจ้างภายในสถานประกอบการกระทำความผิดจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายนั้นจะมีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กร และอาจจะทำให้ชื่อเสียงของสถานประกอบการ และนายจ้างต้องเสียหายไปด้วย³⁰ เมื่อลูกจ้างถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย ในกรณีนี้นายจ้างจะออกคำสั่งพักงานลูกจ้างไว้เป็นการชั่วคราวเพื่อรอผลการดำเนินคดี และเมื่อผลการดำเนินคดีตามกฎหมายออกมานายจ้างก็จะนำมาใช้เพื่อประกอบผลการสอบสวนการกระทำความผิดภายในสถานประกอบการเพื่อพิจารณาลงโทษลูกจ้างต่อไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136/2536 เงินในความรับผิดชอบของลูกจ้างได้ขาดหายไป นายจ้างร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนว่าลูกจ้างยักยอกเงินดังกล่าว นายจ้างจึงมีคำสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอฟังผลที่ถูกดำเนินคดีอาญา เมื่อผลคดีอาญาศาลพิพากษาว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างกลับมาอ้างเหตุว่าพฤติการณ์ของลูกจ้างส่อไปในทางทุจริตแล้วบอกเลิกจ้างให้มีผลย้อนหลังไปจนถึงวันที่นายจ้างสั่งพักงาน เช่นนี้เป็นการขัดกับคำสั่งพักงานเดิม และขัดกับคำพิพากษาในคดีอาญา จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ ในระหว่างช่วงเวลาที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างพักงานนั้นสภาพการเป็นลูกจ้างและนายจ้างยังคงมีอยู่ต่อไป ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้ก็เนื่องมาจากคำสั่งของนายจ้างเอง และไม่มีการเบียดเบียนนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างจึงไม่มีเหตุที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างระหว่างพักงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 391/2525 ลูกจ้างถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมในข้อหาร่วมกับผู้อื่นลักทรัพย์ของนายจ้าง นายจ้างจึงสั่งพักงานลูกจ้าง ต่อมาพนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้องลูกจ้างขอกลับเข้าทำงาน นายจ้างมีมติไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เห็นว่าการที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างมิใช่เป็นการเลิกจ้าง และยังคงเป็นลูกจ้างนายจ้างกันอยู่ตามสัญญาจ้าง การพักงานเป็นเพียงนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานอาจเป็นเพราะเกรงว่าจะทำให้งานของนายจ้างเสียหาย นายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่นายจ้างยังมีได้เลิกจ้าง แม้ว่าระหว่างถูกพักงานลูกจ้างจะไม่ได้ทำงาน ก็เป็นการกระทำของนายจ้างเองที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างในระหว่าง

³⁰ สัมภาษณ์ สุธี ตันตวิณชานนท์, กรรมการและรองประธานกรรมการบริหาร บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน), สัมภาษณ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 19 ธันวาคม 2557.

ลูกจ้างถูกพักงานเป็นเงินค่าจ้างไม่ใช่ค่าเสียหาย การที่นายจ้างมีมติไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในระหว่างพักงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 288/2531 ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าทุจริต และปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต โดยถูกดำเนินคดีทั้งทางอาญาและทางแพ่ง นายจ้างจึงมีคำสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอฟังผลของคดี สำหรับคดีอาญาศาลพิพากษายกฟ้องคดีถึงที่สุด ส่วนคดีแพ่งอยู่ในระหว่างพิจารณาของศาลฎีกา ดังนี้ ลูกจ้างจึงเป็นผู้สุจริต และไม่มีมลทินมัวหมองการสอบสวนเป็นอันสิ้นสุด เพราะตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนายจ้างไม่มีอำนาจพักงานเพื่อรอฟังผลในคดีแพ่ง ลูกจ้างจึงมีสิทธิกลับเข้าทำงานดังเดิม มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างพักงาน มีสิทธิขอลาออก และมีสิทธิขอให้ นายจ้างพิจารณาการลาออก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3538/2524 ลูกจ้างถูกตำรวจจับฐานร่วมกับผู้อื่นค้ายาเสพติด นายจ้างจึงมีคำสั่งพักงานในระหว่างลูกจ้างถูกดำเนินคดี แต่จากหลักฐานของตำรวจได้ระบุว่าลูกจ้างอาศัยตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าโดยเครื่องบินสายการบินของนายจ้างทำการช่วยเหลือให้กลุ่มผู้ต้องหาอื่นลักลอบขนยาเสพติด แม้พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้องลูกจ้าง แต่การกระทำของลูกจ้างไม่คำนึงถึงชื่อเสียงของนายจ้าง จึงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานอย่างร้ายแรง ถือได้ว่าลูกจ้างมีมลทินมัวหมอง มีพฤติการณ์ไม่น่าไว้วางใจ จึงมีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่นายจ้างจะไม่ไว้วางใจให้ทำงานกับนายจ้างต่อไป ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

เมื่อกฎหมายมิได้บัญญัติถึงลักษณะความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง หากพิจารณาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างนำมาใช้เป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง โดยจากที่ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกาสามารถแบ่งสาเหตุการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ 2 ประการคือ ประการแรก ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง เช่น ลูกจ้างใช้วาจาไม่สุภาพกับลูกค้ำของนายจ้างในธุรกิจบริการ ทุจริตต่อหน้าที่ หรือทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน และประการที่สอง ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดกฎหมายและถูกดำเนินคดี อย่างไรก็ตาม มีปัญหาต้องพิจารณาว่านายจ้างจะสามารถนำลักษณะการกระทำผิดอื่นมาใช้เป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้หรือไม่

2.1.2 อำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

หากพิจารณาถึงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในอดีตช่วงก่อนที่มีการบัญญัติเรื่องการพักงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะพบว่ากฎหมายมิได้มีบทบัญญัติใด ๆ เกี่ยวกับการหลักเกณฑ์และวิธีการของการพักงานในระหว่างการสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้างไว้โดยตรง แต่ทั้งนี้หากได้พิจารณาถึงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ซึ่งบัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

“อันว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ ทำงานให้”

เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติข้างต้น นายจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องมอบงาน ให้ลูกจ้างเพียงแต่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง ดังนั้น ในเมื่อนายจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องมอบหมายงานให้ ลูกจ้าง นายจ้างจึงมีสิทธิที่จะงดจ่ายงานให้ลูกจ้างทำการชั่วคราว โดยการพักงานลูกจ้างชั่วคราว ในระหว่างที่ทำการสอบสวนลูกจ้าง³¹ ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า แม้ไม่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจนายจ้างโดยตรงในการสั่งพักงานในระหว่างการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง แต่ นายจ้างก็มีอำนาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวได้โดยไม่ถือเป็นการกระทำที่ผิดสัญญาจ้างแรงงาน หรือเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติของกฎหมาย ทั้งนี้ การสั่งพักงานในระหว่างการสอบสวน การกระทำความผิดของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติที่ลูกจ้างจะได้รับหาก ลูกจ้างมาทำงาน เพราะกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ถึงแม้ว่าลูกจ้างจะมีได้มาทำงานก็ตาม³²

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3354/2542 ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลาง พังเป็นยุติว่าผลการสอบสวนลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด และนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานเช่นเดิม นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างระหว่างการพักงานให้แก่ลูกจ้าง ส่วนที่นายจ้างอ้างว่าในระหว่างที่ลูกจ้างถูก พักงานลูกจ้างมิได้ทำงานให้นายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างนั้น เห็นว่า นายจ้างจ้างลูกจ้างเป็น ลูกจ้างมีหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอด ระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ปรากฏว่าลูกจ้างเป็นลูกจ้างรายเดือน และการที่นายจ้างมีคำสั่งพักงาน

³¹ วิชัย เหมทานนท์, “ปัญหาการลงโทษทางวินัยตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”, (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553), น. 8.

³² สุทัศน์ ยศเครือ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 28*, น. 31.

ลูกจ้างเพื่อการสอบสวนเป็นกรณีที่นายจ้างมิให้ลูกจ้างทำงาน ดังนั้น การที่ลูกจ้างมิได้ทำงานให้นายจ้างจึงมิใช่เป็นความผิดของลูกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุดังกล่าวเป็นข้ออ้างว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างหาได้ไม่

ภายหลังจากที่ได้มีการบัญญัติเรื่องการพักงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่งผลให้อำนาจของนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีบทบัญญัติในการควบคุมการใช้อำนาจของนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ตามมาตรา 116 วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

“ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน”

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่า โดยหลักกฎหมายมิให้นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง เว้นแต่ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างภายในสถานประกอบการได้กำหนดไว้ว่าให้นายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนได้ กรณีนี้จึงเห็นได้ชัดว่าบทบัญญัติมาตรานี้มีความมุ่งหมายในการควบคุมการใช้อำนาจของนายจ้างจากการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างเป็นการเฉพาะ

จากบทบัญญัติที่ได้กำหนดถึงการใช้อำนาจของนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างในลักษณะที่เป็นเงื่อนไขไว้ว่า นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ต่อเมื่อมีการกำหนดถึงอำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้วยเหตุนี้ อาจทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติขึ้นมาว่าหากนายจ้างมิได้กำหนดถึงอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และถ้าหากในกรณีดังกล่าวนี้เกิดความจำเป็นที่นายจ้างจะต้องออกคำสั่งพักงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย เช่น หากให้ลูกจ้างมาทำงานต่อไปลูกจ้างอาจจะทำลายพยานหลักฐานที่

นายจ้างจำเป็นต้องใช้เพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างจะทำการข่มขู่เพื่อนร่วมงานที่จะเป็นพยานในการกระทำความผิด หรือหากปล่อยให้ลูกจ้างทำงานต่อไปลูกจ้างอาจกระทำความผิดเช่นเดียวกันนั้นต่อไปอีกจนทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายมากขึ้น เป็นต้น ในการกระทำของลูกจ้างที่ได้กล่าวมานี้จะมีผลกระทบต่อการดำเนินการเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย ทำให้นายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด แต่เนื่องจากนายจ้างมิได้ระบุถึงอำนาจในการออกคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ ส่งผลให้นายจ้างไม่สามารถที่จะให้ลูกจ้างพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ ดังนั้นนายจ้างจะได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเช่นไร

นอกจากนี้ ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ นายจ้างต้องระบุอำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะใดจึงจะส่งผลให้นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ เนื่องจากตามมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541³³ กำหนดให้เฉพาะนายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้น หากนายจ้างมิได้จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้เพราะภายในสถานประกอบกิจการมีจำนวนลูกจ้างไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งส่งผลให้นายจ้างมิได้ระบุถึงเรื่องอำนาจในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

³³ มาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและการลงโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ...”

กรณีนี้ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ หากมีความจำเป็นนายจ้างจะสามารถใช้อำนาจเพื่อออกคำสั่งพักงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้หรือไม่

ทั้งนี้ หากนายจ้างได้มีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วัน นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องนำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ได้จัดทำขึ้นไปปิดประกาศไว้ ณ ที่ทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งนายจ้างยังมีหน้าที่ในการส่งสำเนาของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดี หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน 7 วัน ด้วยเหตุนี้ หากนายจ้างมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนหนึ่งขั้นตอนใดตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ เช่น นายจ้างมิได้ปิดประกาศ หรือแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือเป็นกรณีที่นายจ้างมิได้นำส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจะสามารถใช้อำนาจในการออกคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวได้หรือไม่

นอกจากนี้ ในกรณีที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างมีขนาดเล็กโดยมีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน นายจ้างจึงสามารถที่จะออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยวาจาในลักษณะที่เป็นคำสั่งของนายจ้าง หรือตามข้อตกลงโดยตรง หรือตามข้อตกลงโดยปริยายที่ได้ยึดถือปฏิบัติเช่นนี้ตลอดมาก็ได้³⁴ ในกรณีนี้หากนายจ้างกำหนดอำนาจในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะที่ได้กล่าวมาข้างต้น ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ นายจ้างจะใช้อำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะดังกล่าวได้หรือไม่ กล่าวคือ จะถือว่าเป็นการกำหนดถึงอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างตามมาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วหรือไม่

นอกจากที่กฎหมายได้กำหนดเงื่อนไขการใช้อำนาจของนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ เพื่อที่จะควบคุมการใช้อำนาจของนายจ้างในระดับหนึ่งแล้ว บทบัญญัติตามมาตรานี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองตัวลูกจ้างเนื่องจากการที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องทำคำสั่งเป็นหนังสือ พร้อมทั้งระบุให้ทราบถึงการกระทำความผิด

³⁴ ยวดี ทรัพย์ประเสริฐ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 4*, น. 239.

ความผิดที่จะต้องสอบสวน ทั้งนี้ จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานได้ทราบล่วงหน้าก่อนการพักงานด้วย³⁵

2.1.3 ระยะเวลาพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เมื่อได้พิจารณาถึงอำนาจของนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาประการต่อมา คือ ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง ทั้งนี้ ก่อนที่กฎหมายจะบัญญัติถึงเรื่องการพักงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใด ๆ ที่ได้ระบุถึงระยะเวลาในกรณีที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ ส่งผลให้ในทางปฏิบัติมีนายจ้างบางคนได้สั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างดำเนินการสอบสวนเป็นเวลาถึง 2 ปีบ้าง 4 ปีบ้าง บางรายสั่งพักงานตั้งแต่การสอบสวนเป็นต้นไปจนกว่าคดีจะถึงที่สุด³⁶

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136/2536 นายจ้างมีคำสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอฟังผลที่ลูกจ้างถูกดำเนินคดีอาญาตั้งแต่วันที่ 25 มิถุนายน 2530 จนกว่าคดีจะถึงที่สุด ต่อมาศาลพิพากษายกฟ้อง แต่ในวันที่ 22 กรกฎาคม 2534 นายจ้างได้บอกเลิกสัญญาจ้างโดยให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่งพักงาน นายจ้างกลับมาอ้างเหตุว่าพฤติการณ์ของลูกจ้างส่อไปในทางทุจริตแล้วบอกเลิกจ้างลูกจ้างให้มีผลย้อนหลังไปจนถึงวันที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง ในระหว่างช่วงเวลานั้น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างพักงานนั้น สภาพของการเป็นลูกจ้างและนายจ้างยังคงมีอยู่ต่อไป การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้างก็เนื่องมาจากคำสั่งของนายจ้างเอง และไม่มีระเบียบว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างจึงไม่มีเหตุที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

จนกระทั่งกฎหมายได้มีการบัญญัติเรื่องการพักงานไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้มีบทบัญญัติที่กำหนดถึงเรื่องระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้โดยตรงตามมาตรา 116 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

“...นายจ้างต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน”

จากบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้เพียง 7 วัน เพื่อที่จะ

³⁵ สุตาศิริ วทวงศ์, ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 9*, น. 519-520.

³⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 25*, น. 138.

เป็นการเร่งรัดให้นายจ้างดำเนินการสอบสวนให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว เพราะนายจ้างย่อมมีพยานหลักฐานต่าง ๆ อยู่พอสมควรก่อนการออกคำสั่งพักงาน³⁷

นอกจากนี้ กฎหมายยังมีความมุ่งหมายที่จะควบคุมดุลพินิจของนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง เพื่อมิให้นายจ้างออกคำสั่งพักงานลูกจ้างเป็นระยะเวลาที่ยาวนานโดยไม่มีเหตุผล เนื่องจากในระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง นายจ้างมิได้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเต็มจำนวนด้วยเหตุนี้ จึงอาจจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดเป็นอย่างมาก

อย่างไรก็ดี มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติเพื่อจำกัดระยะเวลาพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้เพียง 7 วันเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงอาจส่งผลให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติกับกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างในบางกรณี กล่าวคือ กรณีที่การกระทำความผิดของลูกจ้างเป็นการกระทำที่ซับซ้อน หรือนายจ้างจำเป็นต้องใช้พยานหลักฐานเป็นจำนวนมากเพื่อที่จะใช้ในการพิสูจน์ว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริง ระยะเวลาเพียง 7 วัน สำหรับการสอบสวน และรวบรวมพยานหลักฐานของนายจ้าง เพื่อใช้ในการยืนยันการกระทำความผิดของลูกจ้างอาจจะเป็นระยะเวลาที่น้อยเกินไป ฉะนั้น จึงอาจทำให้นายจ้างต้องดำเนินกระบวนการสอบสวน และรวบรวมพยานหลักฐานอย่างเร่งรีบเพื่อให้ทันระยะเวลาที่กฎหมายได้กำหนดไว้จึงอาจมีผลกระทบต่อความยุติธรรมในผลการสอบสวนที่ออกมาได้ ซึ่งในบางกรณีหากครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้วนายจ้างยังไม่สามารถสอบสวนจนได้ความเป็นที่แน่ชัดว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดทางวินัยจริงหรือไม่ และถ้าหากนายจ้างยังไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหากลับมาทำงานต่อไป นายจ้างก็อาจจะตัดสินใจว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย และมีคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างโดยยังไม่ได้ความที่แน่ชัดว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยจริงหรือไม่

นอกจากนี้ การที่กฎหมายกำหนดจำกัดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้เพียง 7 วันนั้น ในช่วงระยะเวลาจำนวน 7 วันดังกล่าวจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์รวมอยู่ด้วยตั้งแต่ 1-2 วัน จึงมีวันที่นายจ้างจะสามารถดำเนินการสอบสวนจริงได้เพียง 5-6 วันเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้นถ้าหากบังเอิญในช่วงระยะเวลาดังกล่าวมีวันหยุดตามประเพณี

³⁷ เอกพร รักความสุข, เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่,

(กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการกิจการสังคม พรรคความหวังใหม่, 2541), น. 18.

ด้วยก็จะยังมีเวลาน้อยลงไปอีก³⁸ กรณีนี้ ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ กำหนดระยะเวลา 7 วันตามที่กฎหมายกำหนดให้ใช้ในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างนั้นจะสามารถตีความได้หรือไม่ว่าช่วงระยะเวลาดังกล่าวให้นับเฉพาะวันทำการปกติเท่านั้น

ทั้งนี้ มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติถึงหลักเกณฑ์การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ ซึ่งได้บัญญัติถึงเงื่อนไขการใช้อำนาจของนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง และระยะเวลาในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ หากนายจ้างฝ่าฝืนส่งผลให้นายจ้างต้องมีความรับผิดทางอาญาตามมาตรา 149 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541³⁹ ด้วยเหตุนี้ จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่าการฝ่าฝืนมาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างทำการฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ในเรื่องใด กล่าวคือ ในเรื่องของเงื่อนไขการใช้อำนาจของนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง หรือหลักเกณฑ์ระยะเวลาในการสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง ที่จะทำให้นายจ้างต้องมีความรับผิดในทางอาญาตามมาตรา 149 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.1.4 เงินที่จ่ายในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

ในระหว่างที่นายจ้างมีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง ในช่วงก่อนที่จะมีการบัญญัติเรื่องการพักงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบทบัญญัติใด ๆ ที่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาในช่วงระยะเวลาในระหว่างทำการสอบสวนการกระทำความผิด ด้วยเหตุนี้ ทำให้ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดไม่ได้รับเงินเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งอาจจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 391/2525 ลูกจ้างถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมในข้อหาร่วมกับผู้อื่นลักทรัพย์ นายจ้างจึงสั่งพักงานลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 6 มกราคม 2524 ต่อมา

³⁸ ชวน อรรถศาสตร์, กฎหมายแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฮิวแมน เฮอริเทจ จำกัด, 2545), น. 31.

³⁹ มาตรา 149 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 มาตรา 55 มาตรา 75 มาตรา 90 วรรคสอง มาตรา 110 หรือ มาตรา 116 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท”

พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้องลูกจ้าง ลูกจ้างขอกลับเข้าทำงาน วันที่ 4 มิถุนายน 2524 ที่ประชุมกรรมการบริษัทนายจ้างมีมติไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เห็นว่าการที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างมิใช่เป็นการเลิกจ้างยังคงเป็นลูกจ้างนายจ้างกันอยู่ตามสัญญาจ้าง การพักงานเป็นเพียงนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน นายจ้างซึ่งมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่นายจ้างยังมีได้เลิกจ้างลูกจ้างแม้ว่าระหว่างลูกจ้างถูกพักงาน ลูกจ้างไม่ได้ทำงานก็เป็นการกระทำของนายจ้างเองที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ในระหว่างลูกจ้างถูกพักงานเป็นเงินค่าจ้างไม่ใช่ค่าเสียหาย ในจากการที่ที่ประชุมกรรมการบริษัทนายจ้างมีมติไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2524 คือ การเลิกจ้าง นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 6 มกราคม 2524 ถึงวันที่ 3 มิถุนายน 2524 ตามความเป็นธรรมที่ลูกจ้างควรจะได้รับ

เมื่อกฎหมายมิได้มีบทบัญญัติถึงเรื่องเงินที่จ่ายระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้โดยตรง ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ ในช่วงระยะเวลาที่มีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ซึ่งแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแบ่งออกเป็น 2 แนวคำพิพากษา ดังนี้⁴⁰

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาแรก คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2631/2531 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5838/2531 วินิจฉัยว่าเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างมีผลนับแต่วันพักงาน ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงนับแต่วันพักงานลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงถูกพักงาน

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่สองคือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1303/2534 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136/2536 วินิจฉัยว่าในช่วงถูกพักงานลูกจ้างยังมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่จนถึงนายจ้างแจ้งคำสั่งเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามสัญญา เพราะลูกจ้างไม่ทำงานนั้นถือไม่ได้ว่าเป็นความผิดของลูกจ้าง

จนกระทั่งได้มีการบัญญัติเรื่องการพักงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างในระหว่างที่มีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง ตามมาตรา 116 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้บัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

⁴⁰ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 24*.

“ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน”

เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติในมาตรา 116 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำความตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อย่างไรก็ตาม เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานนี้จะต้องมีอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอยู่แล้วก่อนถูกสั่งพักงาน⁴¹ โดยสาเหตุที่กฎหมายกำหนดให้มีการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานนั้นเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายสันนิษฐานไว้ก่อนว่าลูกจ้างยังไม่มี ความผิด⁴²

จากการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเงินจำนวนดังกล่าวจะต้องมีอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างจะได้รับอยู่ก่อนถูกสั่งพักงานนั้น หากลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดเป็นลูกจ้างที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามความสำเร็จของงาน ซึ่งในการรับค่าจ้างของลูกจ้างประเภทนี้จะได้รับต่อเมื่อทำงานเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ ในการที่นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างประเภทนี้นายจ้างจะใช้หลักใดในการคำนวณเงินที่จะต้องจ่ายให้ลูกจ้าง ซึ่งกรณีนี้จะสามารถคำนวณโดยเฉลี่ยจากช่วงระยะเวลาหนึ่งในการทำงาน เช่น 1 สัปดาห์, 2 สัปดาห์ หรือ 30 วันได้หรือไม่

ภายหลังจากการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยนั้นได้เสร็จสิ้นลง หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เป็นผู้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาวันนั้นจะได้รับ

⁴¹ สุดาศิริ วดวงศ์, ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์, อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 9*, น. 520.

⁴² เอกพร รักความสุข, อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 37*, น. 18.

หากมาทำงานตามปกติ ตามมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

“เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โอนค่านวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยยร้อยละสิบห้าต่อปี”

จากการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ถูกลงโทษ หากลูกจ้างผู้ถูกสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นลูกจ้างที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามความสำเร็จของงาน ซึ่งลูกจ้างประเภทนี้จะได้รับค่าจ้างต่อเมื่อได้ทำงานเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว กรณีนี้ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ ค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างประเภทนี้ภายหลังการสอบสวนเสร็จสิ้น นายจ้างจะนำหลักการใดมาคำนวณเพื่อจ่ายให้ลูกจ้าง

ทั้งนี้ กฎหมายมิได้บัญญัติถึงเรื่องเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยจริงตามที่ถูกลงโทษว่าในกรณีนี้ลูกจ้างจะต้องคืนเงินจำนวนดังกล่าวให้แก่นายจ้างหรือไม่ ซึ่งในทางปฏิบัติลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยก็มักที่จะไม่คืนเงินจำนวนดังกล่าวแก่นายจ้าง ทำให้นายจ้างต้องเสียเงินจำนวนนี้ไปให้แก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดโดยที่ไม่ได้รับแรงงานเป็นการตอบแทน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2542 ได้มีบทบัญญัติเพื่อควบคุมให้นายจ้างปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในระหว่างพักงานกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ถูกลงโทษในมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยหากนายจ้างฝ่าฝืนก็จะทำให้นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบทางอาญาตามมาตรา 146 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁴³ แต่อย่างไรก็ดี กฎหมาย

⁴³ มาตรา 146 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 มาตรา 27 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 45 มาตรา 53 มาตรา 54 มาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 65 มาตรา 66 มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มาตรา 77 มาตรา 99 มาตรา 108 มาตรา 111 มาตรา 112

มิได้มีบทบัญญัติที่กำหนดถึงความรับผิดชอบทางแพ่งไว้ กรณีนี้ปัญหาต้องพิจารณา คือ หากนายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเกินกว่า 7 วันตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และหากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ถูกกล่าวหา ลูกจ้างจะมีสิทธิเรียกร้องทางแพ่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดได้หรือไม่

2.1.5 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

ภายหลังจากที่นายจ้างได้ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเสร็จสิ้นแล้ว ไม่ว่าจะในระหว่างที่นายจ้างสอบสวนการกระทำความผิดจะมีการออกคำสั่งพักงานในระหว่างดำเนินการสอบสวนหรือไม่ก็ตาม นายจ้างต้องสรุปข้อเท็จจริงที่ฟังเป็นยุติว่ามีการกระทำความผิดทางวินัยเกิดขึ้นและผู้กระทำความผิด คือ ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาหรือไม่ หากได้ความว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยจริง ในขั้นตอนต่อไปนายจ้างจะต้องพิจารณาว่าการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับข้อใด และโทษทางวินัยที่ลูกจ้างสมควรจะได้รับนั้นควรจะเป็นโทษในสถานใด

เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับวินัย นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาที่จะทำให้สามารถลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ตามดุลพินิจของนายจ้าง นอกเหนือจากสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายอันเกิดขึ้นเนื่องจากการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา หรือผิดสัญญา⁴⁴ อย่างไรก็ตามมาตรการทางวินัยที่นายจ้างจะนำมากำหนดเพื่อใช้ในการลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัย นายจ้างจะต้องพิจารณาประกอบกับความร้ายแรงของการกระทำของผิดของลูกจ้างรวมไปถึงหลักเกณฑ์ของการลงโทษตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้⁴⁵

มาตรา 113 มาตรา 114 มาตรา 115 มาตรา 117 หรือไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา 120 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 139(2) หรือ (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

⁴⁴ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), น. 73.

⁴⁵ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, “นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง,” วารสารกฎหมายสุโขทัยธรรมมาธิราช, ฉบับที่ 1 ปีที่ 5, น. 114.

เมื่อลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด หากนายจ้างมิได้มีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และกำหนดถึงเรื่องการลงโทษทางวินัยไว้ การลงโทษทางวินัยจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ การเลิกจ้าง อย่างไรก็ตามหากนายจ้างได้มีการกำหนดเรื่องการลงโทษทางวินัยไว้ในระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดยิ่งกว่าที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย การลงโทษก็จะต้องเป็นไปตามที่นายจ้างได้กำหนดไว้ แต่หากการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างได้กำหนดไว้ นั้นมีความรุนแรงกว่าที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การลงโทษทางวินัยดังกล่าวนั้นย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150⁴⁶ ไม่มีผลใช้บังคับเพราะเป็นการลงโทษทางวินัยที่ขัดต่อกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนั้น การลงโทษทางวินัยจึงต้องบังคับตามกฎหมาย⁴⁷ ทั้งนี้ หากนายจ้างได้ระบุถึงอำนาจในการกำหนดโทษทางวินัยแต่ละสถานไว้ในระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามมาตรา 108(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁴⁸ ซึ่งการลงโทษทางวินัยจะเป็นไปตามที่กำหนดไว้ แต่กฎหมายก็มีได้มีบทบัญญัติใดที่บัญญัติเป็นมาตรฐานในการกำหนดประเภทของการลงโทษทางวินัยไว้ แต่ในทางตำราได้มีการรวบรวมประเภทของการลงโทษทางวินัยสถานต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้⁴⁹

(1) การตักเตือน

การตักเตือน อาจกระทำเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาก็ได้ โดยมีลักษณะเป็นเป็นการเตือนให้ลูกจ้างรู้ว่ากระทำความผิดอย่างไร และปรามลูกจ้างมิให้กระทำผิดอีก หากมีการฝ่าฝืนก็จะถูกลงโทษ⁵⁰ สำหรับการตักเตือนด้วยวาจาเป็นการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างซึ่งมีระดับความร้ายแรงน้อยที่สุด โดยนายจ้างอาจใช้การตักเตือนด้วยวาจาแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดไม่ร้ายแรง เพื่อเป็นการเตือนให้ลูกจ้างทราบว่าการกระทำดังกล่าวไม่เหมาะสมแก่การทำงาน

⁴⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 บัญญัติว่า “การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพัวพัน หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ”

⁴⁷ สุนิสา สว่างเนตร, “การกระทำในทางส่วนตัวของลูกจ้างและผลในทางกฎหมาย,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551), น. 112.

⁴⁸ อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 33*

⁴⁹ สุนิสา สว่างเนตร, อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 47*, น. 115-127.

⁵⁰ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 44*, น. 74.

ให้กับนายจ้าง การลงโทษทางวินัยด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือ เป็นการลงโทษที่นายจ้างโอกาสให้ลูกจ้างได้ปรับปรุงการทำงาน หรือสำนึกในการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น รวมทั้งยังอาจถือเป็นมาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้ลูกจ้างคนดังกล่าวกระทำความผิดซ้ำค่าเตือนของนายจ้างอีกในครั้งต่อไป เนื่องจากการกระทำความผิดซ้ำค่าเตือนอาจนำไปสู่การลงโทษที่ร้ายแรงถึงขั้นเลิกจ้างโดยที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย⁵¹ อย่างไรก็ตาม ในหนังสือเตือนดังกล่าวนี้จะต้องมีความหมายที่แสดงว่าเป็นการตักเตือนลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นความผิดทางวินัย และไม่ให้ลูกจ้างกระทำความผิดนั้น ๆ อีก

(2) การภาคทัณฑ์

การลงโทษทางวินัยด้วยการภาคทัณฑ์ เป็นวิธีการลงโทษทางวินัยสำหรับกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดเล็กน้อย และนายจ้างเห็นสมควรว่าจะให้ออกาสลูกจ้างในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง เนื่องจากมีเหตุอันควรลดโทษ หรือลูกจ้างไม่เคยกระทำความผิดทางวินัยมาก่อน โดยนายจ้างอาจจะให้ลูกจ้างทำเป็นข้อตกลงร่วมกับนายจ้างว่าจะไม่กระทำความผิดทางวินัยนั้น ๆ ซ้ำอีก หากมีการกระทำความผิดซ้ำนายจ้างสามารถที่จะลงโทษลูกจ้างด้วยวิธีการที่มีความรุนแรงได้ ทั้งนี้ หากในระหว่างที่มีการภาคทัณฑ์ ลูกจ้างได้ทำการแก้ไข หรือปรับปรุงการทำงาน รวมทั้งไม่กระทำความผิดทางวินัยซ้ำภายในช่วงระยะเวลาดังกล่าวที่นายจ้างกำหนดอีก ถือว่านายจ้างได้ให้อภัยสำหรับการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น ส่งผลให้นายจ้างไม่สามารถนำเอาการกระทำความผิดทางวินัยดังกล่าวมาอ้างเพื่อเป็นเหตุในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้อีก

(3) การโยกย้ายหน้าที่การงาน

การลงโทษทางวินัยด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ตามกฎหมายไทยยังไม่มีบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้โดยตรง แต่การที่นายจ้างมีอำนาจโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้างเพราะเป็นความเข้าใจที่ยึดถือกันมาโดยตลอดว่า เป็นอำนาจในการบริหารของนายจ้างประการหนึ่ง นายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการควรมีอำนาจในการโยกย้ายลูกจ้างซึ่งถือเป็นหน่วยงานทางด้านการงานของธุรกิจนายจ้าง ประกอบกับมีแนวคำพิพากษาบางฉบับที่วินิจฉัยว่าการโยกย้ายหน้าที่การงาน

⁵¹ มาตรา 119 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้...

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่ กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน”

ของลูกจ้างเป็นสิ่งที่ยายจ้างทำได้ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2720/2527)⁵²

โดยปกตินายจ้างจะนำการลงโทษทางวินัยลักษณะนี้มาใช้ในกรณีที่การกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างมีผลกระทบ หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างอาจลงโทษทางวินัยลูกจ้างผู้กระทำความผิดโดยการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างให้ไปอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่จะทำให้การกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างไม่มีผลกระทบต่อการทำงานให้กับนายจ้าง หรือโยกย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้างไปแห่งอื่น ในกรณีที่นายจ้างมีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง เนื่องจากหากให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิมอยู่ต่อไปก็จะมีแต่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างจึงย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งใหม่ที่นายจ้างเห็นว่ามีความเหมาะสมกว่า ในการโยกย้ายนี้อาจทำได้โดยการลดตำแหน่งของลูกจ้างก็ได้ ซึ่งการลดตำแหน่งเป็นการที่ลูกจ้างต้องถูกเปลี่ยนไปทำงานที่มีผลตอบแทน ฐานะ หรือความรับผิดชอบที่ต่ำลง⁵³

อย่างไรก็ดี ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ นายจ้างจะสามารถกำหนดการลงโทษทางวินัยด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้เพียงใด กล่าวคือ นายจ้างจะสามารถโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างผู้กระทำความผิดในลักษณะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานจากที่ได้ตกลงไว้ หรือโยกย้ายหน้าที่การงานให้ผิดไปจากตำแหน่งที่ระบุไว้เฉพาะเจาะจงในขณะที่ทำสัญญาจ้างแรงงานได้หรือไม่

(4) การพักงาน

ในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เป็นการลงโทษทางวินัยในกรณีเมื่อได้ปรากฏข้อเท็จจริงเป็นที่ชัดเจนว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัย ซึ่งในการลงโทษจะมีลักษณะที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ในบางกรณีการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานลูกจ้างอาจได้รับค่าจ้างทั้งหมด หรือแต่บางส่วนในช่วงระยะเวลาดังกล่าว แต่ลูกจ้างผู้ถูกลงโทษจะได้รับผลร้ายในลักษณะที่จะต้องเสียประวัติการทำงานเนื่องจากมีการบันทึกว่าลูกจ้างเคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน และในช่วงเวลาที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนายจ้างอาจไม่นำระยะเวลาดังกล่าวมาคำนวณเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้ง

⁵² วิภาดา สามะสุทธิ, “การโยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้างในลักษณะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในสาระสำคัญ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534), น. 18-19.

⁵³ ทิพย์วรรณ จาวโกนนท์, “การห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551), น. 123.

อาจต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างผู้ถูกลงโทษควรจะได้รับจากการทำงานในช่วงระยะเวลาที่ถูกลงโทษ เช่น เบี้ยขยัน สวัสดิการจากการทำงาน เป็นต้น

การใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานควรจะใช้สำหรับลงโทษลูกจ้างในการกระทำความผิดที่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างปรับเปลี่ยนความประพฤติ หรือพฤติกรรมที่เป็นความผิดของลูกจ้าง⁵⁴ แต่อย่างไรก็ดี เมื่อกฎหมายมิได้มีบทบัญญัติในการควบคุมการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ จึงทำให้นายจ้างบางคนใช้การลงโทษประการนี้อย่างไม่เหมาะสม เช่น ลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานลูกจ้างผู้กระทำความผิดเป็นเวลานาน หรือลงโทษพักงานโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด เป็นต้น

(5) การหักค่าจ้าง

การลงโทษทางวินัยด้วยการหักค่าจ้าง เป็นกรณีที่นายจ้างได้ทำการหักค่าตอบแทนการทำงานซึ่งเป็นเงินที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างสำหรับตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างได้ทำให้นายจ้าง โดยการลงโทษทางวินัยลักษณะนี้ ลูกจ้างจะถูกหักเงินชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง และเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลานั้นลูกจ้างก็จะได้รับค่าจ้างตามปกติ หากพิจารณาถึงการลงโทษทางวินัยในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์กับมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁵⁵

⁵⁴ สุนิสา สว่างเนตร, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 47*, น. 115-127.

⁵⁵ มาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างล่วงหน้า

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำให้โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้เกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง...”

ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มีเจตนารมณ์ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด ๆ เพื่อมุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานครบถ้วน ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้าง และครอบครัวได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพ⁵⁶ อย่างไรก็ตาม ฎีกาฎหมายได้มีการกำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถที่จะหักค่าจ้างได้ 5 กรณี ทั้งนี้ ข้อยกเว้นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ นั้นมิได้รวมไปถึงการหักค่าจ้างในลักษณะที่เป็นการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง ผู้กระทำความผิดรวมอยู่ด้วย ซึ่งในกรณีนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้หลักการไว้ว่า นายจ้างไม่สามารถลงโทษโดยการตัดเงินเดือน หรือตัดค่าจ้าง โดยอ้างหลักกฎหมายมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้เหตุผลว่า นายจ้างจะหัก หรือตัดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างไม่ได้ไม่ว่ากรณีใด ๆ นอกจากการหักเพื่อกรณีตามมาตรา 76 (1)-(5) เท่านั้น ดังนั้น การกำหนดโทษโดยการตัดเงินเดือน หรือตัดค่าจ้าง จึงไม่อาจกระทำได้ (คำวินิจฉัยอุทธรณ์ ของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 01/2542 กรณีบริษัท เนสท์เล่โปรดักท์ส (ไทยแลนด์)ฯ)⁵⁷

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ⁵⁸ ได้ให้ความเห็นว่า การลงโทษทางวินัยด้วยการหักค่าจ้างเป็นเรื่องที่ไม่สมควรปฏิบัติ เพราะเป็นการลงโทษทางวินัยที่มีผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้าง และไม่มีกฎหมายรับรองไว้โดยตรง รวมทั้งตามมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2553⁵⁹ ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการหัก หรือลดค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และตามมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000⁶⁰ ซึ่งถ้านายจ้างยังใช้

⁵⁶ จรรยา รมสน, “เบี้ยปรับและการหักเงินค่าจ้างในกฎหมายแรงงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), น. 170.

⁵⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อรรถพล มนัสไพบุลย์, ปุจฉา-วิสัชนา กฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็มอาร์ แอนด์ ทีเอส จำกัด, 2545), น. 63.

⁵⁸ นักกฎหมายไทยที่สนับสนุนหลักวินัยนี้ ได้แก่ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 5*, น. 111-112. และพงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 18*, น. 419.

⁵⁹ มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2553)

ข้อ 5.7 วินัยและการลงโทษ

5.7.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ลงโทษทางวินัย โดยการหัก หรือลดค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายแก่ลูกจ้าง

⁶⁰ มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม (SA 8000)

มาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการหักค่าจ้าง ก็จะทำให้ไม่สามารถส่งออกสินค้าไปยังประเทศที่ต้องการมาตรฐานดังกล่าวได้⁶¹

(6) การลดค่าจ้าง

การลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้าง เป็นการลงโทษโดยให้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้รับค่าตอบแทนการทำงานในจำนวนที่น้อยลงกว่าที่เคยได้รับตามปกติโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด เมื่อกำหนดค่าจ้างเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดว่าเป็นสภาพการจ้างโดยชัดแจ้ง และยอมรับว่ามีความสำคัญที่สุดตามสัญญาจ้างแรงงาน⁶² โดยหลักจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับจากนายจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานได้มีการทำความตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเข้าผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงทำให้นายจ้างไม่สามารถที่จะใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงได้แต่ฝ่ายเดียว แต่ถ้ากำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องว่าให้นายจ้างสามารถลดค่าจ้างได้ กรณีนี้นายจ้างก็อาจกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างลดค่าจ้างของลูกจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวก็จะถือว่า นายจ้างผิดสัญญาจ่ายค่าจ้างไม่ครบตามจำนวนที่ตกลงกันไว้ อันจะทำให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าจ้างที่ยังขาดอยู่ โดยนายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ย และอาจต้องรับผิดชอบเงินเพิ่ม รวมทั้งยังอาจถูกเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญาได้อีกด้วย⁶³ อย่างไรก็ตาม ปัญหาต้องพิจารณา คือ หากนายจ้างได้กำหนดให้การลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างเป็นโทษทางวินัยสถานหนึ่งในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีนี้นายจ้างจะสามารถนำการลดค่าจ้างมาใช้ในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้หรือไม่

ทั้งนี้ หากพิจารณาตามมาตรา 65 (1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในช่วงก่อนที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งได้บัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

“ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (2) (3) (4) (5) (6) (7) หรือ (8) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนที่ทำ

ข้อ 8.2 “บริษัทต้องมั่นใจว่า การหักค่าจ้างไม่ได้กระทำไปเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง”

⁶¹ ยุวดี ทรัพย์ประเสริฐ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 4*, น.194-195.

⁶² วิภาดา สามะสุทธิ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 52*, น. 64.

⁶³ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, , อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 44*, น. 21-22.

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง”

อย่างไรก็ดี ภายหลังจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ในมาตรา 65 ได้ตัดคำว่าลดค่าจ้างออกเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างในการได้รับค่าจ้าง⁶⁴ ด้วยเหตุนี้ ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ การลงโทษทางวินัย ด้วยการลดค่าจ้างจะถือเป็นการลงโทษที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือไม่

(7) การไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง

การลงโทษทางวินัยด้วยการไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง เป็นการลงโทษทางวินัย โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตราเท่าเดิมตามที่ลูกจ้างเคยได้รับมาก่อนที่จะถูกลงโทษ โดยลูกจ้างผู้กระทำผิดจะมีได้รับการพิจารณาจากนายจ้างเพื่อประเมินในการปรับขึ้นค่าตอบแทนการทำงานให้เช่นเดียวกับที่ลูกจ้างคนอื่น ๆ ซึ่งนายจ้างจะปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างจำนวนเท่าใด หรือไม่ขึ้นเลยก็ได้⁶⁵ เนื่องจากโดยหลักเมื่อมีการตกลงผูกพันนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็จะต้องมีการทำความตกลงกันในรายละเอียดต่างๆที่ต้องการจะผูกพัน ซึ่งในการปฏิบัติตามสัญญาก็จะต้องเป็นไปตามหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (PACTA SUNT SERVANDA) ซึ่งหนึ่งในสาระสำคัญที่จะได้มีการทำความตกลงกัน คือ เรื่องค่าจ้าง และเมื่อได้ทำความตกลงกันทั้งสองฝ่ายแล้ว คู่สัญญาก็จะต้องผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดขึ้น

อย่างไรก็ดี แม้การไม่ปรับขึ้นค่าจ้างจะถือเป็นอำนาจโดยเฉพาะของนายจ้างก็ตาม แต่ในการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างจะถือเป็นการลงโทษทางวินัยต่อเมื่อได้มีการกำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องปรับขึ้นค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ทำให้นายจ้างต้องผูกพันตามที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ หากนายจ้างได้ระบุให้การไม่ปรับขึ้นค่าจ้างเป็นโทษทางวินัยตามสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และนายจ้างได้กำหนดถึงสาเหตุที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อไม่ปรับขึ้นค่าจ้างไว้ เมื่อเกิดเหตุที่นายจ้างได้กำหนดไว้ขึ้น นายจ้างจะนำการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างมาใช้ในการลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้หรือไม่ และในทางกลับกันหากนายจ้างมิได้กำหนดถึงสาเหตุในการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างไว้ เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย นายจ้างจะสามารถใช้การลงโทษไม่ปรับขึ้นค่าจ้างเพื่อลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้หรือไม่ อย่างไรก็ดี หาก

⁶⁴ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 20.

⁶⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “อำนาจของนายจ้าง,” วารสารศาลแรงงาน, น. 18 (2534).

นายจ้างมิได้ระบุให้การไม่ปรับขึ้นค่าจ้างเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยประการหนึ่งในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะถือว่าการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างเป็นการลงโทษทางวินัยได้หรือไม่

(8) การเลิกจ้าง

การลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้าง เป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่มีความร้ายแรงที่สุด เนื่องจากในการลงโทษทางวินัยลักษณะนี้จะทำให้ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องสิ้นสุดลง ด้วยเหตุนี้ การกระทำความผิดทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดนั้น การกระทำดังกล่าวจะต้องมีความร้ายแรงเพียงพอถึงขนาดที่จะทำให้นายจ้างไม่อาจมีความสัมพันธ์ในทางกฎหมายตามสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างต่อไปได้ ทั้งนี้ หากพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583⁶⁶ ซึ่งได้บัญญัติการกระทำความผิดของลูกจ้างที่จะทำให้นายจ้างสามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ในทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือชดใช้ค่าเสียหาย หรือค่าสินไหมทดแทนแต่อย่างใด เพราะถือว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นปฏิปักษ์ต่อการทำงานร่วมกันโดยปกติสุขระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้าง⁶⁷

เมื่อการลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้าง เป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่มีความรุนแรงมากที่สุด กฎหมายจึงได้มีบทบัญญัติเพื่อใช้ควบคุมดุลพินิจของนายจ้างในการลงโทษทางวินัยลักษณะนี้ไว้ กล่าวคือ หากนายจ้างต้องการลงโทษเลิกจ้างลูกจ้างผู้กระทำความผิด ในการลงโทษดังกล่าวจะต้องมีความเป็นธรรม หากนายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแล้ว ลูกจ้างจะมีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรืออาจให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

⁶⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำการประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ล่งไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

⁶⁷ อักษรภาค สารธรรม, “อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง,” (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น. 34-35.

แทนก็ได้ตามมาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522⁶⁸ อย่างไรก็ดี ในการวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ต้องพิจารณาถึงสาเหตุอันเป็นมูลแห่งการเลิกจ้างเป็นสำคัญ⁶⁹

2.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อพบว่ามีการกระทำความผิดทางวินัยเกิดขึ้น ภายหลังจากที่นายจ้างได้ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา หากผลการสอบสวนได้ความเป็นที่แน่ชัดว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดทางวินัยจริงตามที่ถูกกล่าวหา ในลำดับต่อมา นายจ้างก็ต้องพิจารณาถึงโทษทางวินัยที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับการกระทำความผิดที่ลูกจ้างได้นั้นก่อนขึ้น ทั้งนี้ จากการศึกษาและพิจารณาถึงบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานประเทศไทย มาตรา 108(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง ในการจัดทำข้อกำหนดวินัย และโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่กฎหมายมิได้บัญญัติถึงแนวทาง วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ หรือขอบเขตในการกำหนดรายละเอียดเรื่องวินัย และโทษทางวินัยให้แก่ นายจ้างแต่อย่างใด ส่งผลให้นายจ้างหลาย ๆ สถานประกอบกิจการใช้อำนาจ บังคับบัญชาที่ตนมีอยู่ในการกำหนดรายละเอียดในหมวดนี้ได้อย่างอิสระ⁷⁰ ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลให้ ในทางปฏิบัติ นายจ้างได้นำมาตรการลงโทษทางวินัยมาใช้บังคับกับลูกจ้างอย่างหลากหลาย และ มาตรการการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างนิยมนำมาใช้ คือ การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

ในเรื่องของการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้น มิใช่กรณีเป็นการพักงาน ในระหว่างสอบสวนลูกจ้างแต่อย่างใด เนื่องจากการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนี้เป็นกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงเป็นที่ชัดเจนแล้วว่า ลูกจ้างได้กระทำความผิดซึ่งแตกต่างกับการพักงานในระหว่าง

⁶⁸ มาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้คำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา ”

⁶⁹ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 18*, น. 641.

⁷⁰ ยวดี ทรัพย์ประเสริฐ, อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 4*, น. 44.

สอบสวนการกระทำความผิด เนื่องจากยังไม่สามารถสรุปได้ว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงหรือไม่ ดังนั้น ในการพักงานที่เป็นการลงโทษลูกจ้างนี้จึงไม่อยู่ภายใต้มาตรา 116 และมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงสามารถที่จะลงโทษพักงานได้นานกว่าครึ่งละ 7 วัน โดยไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในระหว่างที่ถูกพักงานก็ได้⁷¹

2.2.1 อำนาจการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อบุคคลหนึ่งซึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ จึงเกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 ที่ได้บัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

“อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงานอื่น ๆ มิได้บัญญัติถึงแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ว่าสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบอย่างไร ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงอาจทำเป็นหนังสือหรือไม่ก็ได้ ด้วยเหตุนี้ เมื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่ายทำสัญญากันด้วยวาจา หรือทำสัญญาเป็นหนังสือจึงย่อมมีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามสัญญา เป็นผลให้นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างภายใต้บังคับแห่งสัญญาจ้างแรงงานนั้น⁷²

อำนาจบังคับบัญชา เป็นอำนาจการบริหารกิจการประการหนึ่งของนายจ้าง ในเรื่องการใช้อำนาจบังคับบัญชาในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวลูกจ้างนั้น โดยหลักต้องถือว่านายจ้างมีอำนาจกำหนดการจ้าง และกำหนดวิธีการทำงานในขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงานได้อย่างเต็มที่⁷³ การกำหนดวินัยในการทำงาน และโทษทางวินัยจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นอำนาจประการหนึ่งที่นายจ้างสามารถกระทำได้ วินัยและโทษทางวินัยแม้จะเป็นสิ่งที่ลูกจ้างทุกคนไม่พึงปรารถนา แต่เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกันในสังคมแรงงาน หากนายจ้างกำหนดวินัยตลอดจนใช้มาตรการทางวินัยอย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะได้รับ การยอมรับจากลูกจ้างอันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการนั้น ๆ

ในการลงโทษทางวินัยลูกจ้างผู้กระทำความผิดนายจ้างควรจะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสทราบ และเข้าใจถึงวินัยในการทำงานที่นายจ้างได้กำหนดไว้ก่อนว่านายจ้างมีข้อห้าม หรือ

⁷¹ สุนิสา สว่างเนตร, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 47*, น. 120.

⁷² วิชัย เอื้ออังกณกุล, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 6*, น. 36.

⁷³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 56*, น. 16.

ข้อที่กำหนดให้ปฏิบัติอย่างไรบ้าง การกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำความผิดวินัยในการทำงาน และลงโทษลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่เคยได้รับทราบข้อกำหนดต่าง ๆ มาก่อน ย่อมเป็นความไม่ชอบธรรมอย่างยิ่ง ดังนั้น นายจ้างจึงควรที่จะแจ้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คู่มือการทำงาน ตลอดจนเรียกประชุมชี้แจงให้ลูกจ้างทราบ และปฏิบัติตามวินัยในการทำงานเป็นระยะ ๆ⁷⁴

การกำหนดวินัยและโทษทางวินัย แม้จะไม่มีบทกฎหมายบัญญัติถึงเรื่องดังกล่าวไว้อย่างชัดเจนโดยตรง แต่หากพิจารณาแล้วจะพบว่า มีกฎหมายแรงงานหลายฉบับที่รับรองสิทธิประการนี้ของนายจ้างไว้ ดังปรากฏในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ที่ได้บัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

“ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือ ละเลยไม่นำพาคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือกระทำการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่า นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้ค่าสินไหมทดแทนก็ได้”

ตามบทบัญญัติข้างต้นกฎหมายกำหนดให้ในระหว่างการทำงานของลูกจ้างนั้น นายจ้างสามารถออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติตามได้ โดยคำสั่งดังกล่าวอาจจะเป็นคำสั่งด้วยวาจา เป็นลายลักษณ์อักษร โดยจะเป็นคำสั่งให้ทำเป็นเรื่อง ๆ ไปเป็นครั้งคราว หรือจะเป็นคำสั่งที่อยู่ในรูปของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ได้⁷⁵

นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังมีความมุ่งหมายที่จะป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบทางด้านแรงงาน ด้วยเหตุนี้ จึงมีบทบัญญัติเพื่อใช้เป็นมาตรการควบคุมการใช้แรงงานให้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย อันจะทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจากการใช้แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁷⁶ ตามมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้บัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

“ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้...

⁷⁴ พรเทพ ทวีกาญจน์, “ปัญหาการพิ้งงานระหว่างสอบสวนทางวินัย,” วารสาร TPA news, น. 15 (2556).

⁷⁵ ไผทชิต เอกจริยากร, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 1*, น. 37.

⁷⁶ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 2*, น.273.

(6) วินัยและการลงโทษทางวินัย...”

เมื่อพิจารณาตามมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นได้ว่ากฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องประกาศกำหนดวินัยและโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือประกาศแจ้งกรณีที่นายจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จากหน้าที่ตามกฎหมายประการนี้ส่งผลให้นายจ้างสามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาที่มีอยู่ในการควบคุมความประพฤติ และการทำงานของลูกจ้างให้สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย และให้ลูกจ้างภายในสถานประกอบการสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

นอกจากในการกำหนดวินัยเพื่อให้ลูกจ้างภายในสถานประกอบการถือปฏิบัติแล้วนายจ้างยังต้องกำหนดมาตรการในการลงโทษทางวินัยเพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติตามวินัยที่นายจ้างได้กำหนดไว้ โดยหากลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันเป็นการกระทำผิดทางวินัยแล้ว นายจ้างก็สามารถที่จะใช้อำนาจบังคับบัญชาจากการที่ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อใช้ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ ซึ่งความหนักเบาของโทษทางวินัยที่ลูกจ้างจะต้องได้รับนั้นก็ขึ้นอยู่กับการกระทำความผิด และระเบียบข้อบังคับที่ได้ฝ่าฝืนอันเป็นไปตามดุลพินิจของนายจ้าง

ทั้งนี้ แม้กฎหมายจะให้นายจ้างสามารถกำหนดมาตรการลงโทษทางวินัยที่จะนำมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ก็ตาม แต่กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติใดระบุว่านายจ้างจะใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยกับลูกจ้างผู้กระทำความผิดอย่างไรได้บ้าง ด้วยเหตุนี้ในทางปฏิบัตินายจ้างได้ใช้อำนาจในการบริหารธุรกิจของนายจ้างนำมาตราการการลงโทษทางวินัยมาใช้กับลูกจ้างอย่างหลากหลาย โดยหนึ่งในมาตรการการลงโทษที่นายจ้างมักจะนำมาใช้เพื่อลงโทษทางวินัยกับลูกจ้าง คือ การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

หากพิจารณาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าศาลฎีกาได้ยอมรับให้นายจ้างสามารถใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3129/2528 ตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง มีโทษถึงขั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ยังมีระเบียบข้อบังคับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้ออื่น ได้มีการระบุความผิดประเภทอื่นๆ และโทษขั้นพักงานไว้ และยังระบุให้อำนาจนายจ้างที่จะใช้ดุลพินิจลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดตามมาตราการการลงโทษมาตรการใดก็ได้ ตั้งแต่ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงาน และให้ออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

ตามความหนักเบาของความผิด และความเหมาะสมควร ดังนี้ เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างขาดงานเป็นเวลา 3 วันทำงาน โดยไม่มีเหตุสมควรมิโทษถึงขั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยซึ่งเป็นโทษขั้นสูงแต่นายจ้างไม่ประสงค์จะลงโทษดังกล่าว โดยขอลงโทษเพียงขั้นพักงานซึ่งเป็นคุณแก่ลูกจ้าง และเป็นการลงโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับนายจ้างยอมขอให้ลงโทษดังกล่าวได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2521/2541 นายจ้างและลูกจ้างจึงตกลงกันวางระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนที่เกี่ยวกับการบังคับใช้กำหนดระยะเวลาของการเตือนเป็นหนังสือให้มีผลบังคับต่ำกว่า หรือน้อยกว่า 1 ปี ในการที่นายจ้างออกหนังสือเตือนลูกจ้างเรื่องการขาดงานเมื่อเดือนกรกฎาคม 2539 แล้วลูกจ้างขาดงาน เมื่อวันที่ 6 และ 7 พฤษภาคม 2540 อีกเมื่อหนังสือเตือนฉบับเดือนกรกฎาคม 2539 สิ้นผลบังคับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ลูกจ้างนายจ้างตกลงกัน กรณีถือไม่ได้ว่าลูกจ้างได้กระทำผิดซ้ำคำเตือน ทั้งตามคู่มือสภาพการจ้างของนายจ้างมีขั้นตอนที่จะเลือกลงโทษพนักงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเท่านั้น เมื่อนายจ้างมีบันทึกการลงโทษลูกจ้างระบุให้สั่งพักการทำงานลูกจ้างเป็นเวลา 5 วัน และหาได้มีข้อความใดระบุไว้ให้ลงโทษโดยการเตือนเป็นหนังสือด้วย ข้อความในตอนท้ายของบันทึกดังกล่าวแม้จะมีข้อความในลักษณะห้ามมิให้ลูกจ้างฝ่าฝืนและกระทำผิดอีก จึงไม่มีผลเป็นการตักเตือนเป็นหนังสือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4018/2548 ในหนังสือเลิกจ้างได้ระบุเหตุผลแห่งการเลิกจ้างว่า ลูกจ้างทำงานด้วยความสะเพร่าจนทำให้มีสิ่งปลอมปนในผลิตภัณฑ์ที่นายจ้างส่งไปให้แก่ลูกค้าเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรงเมื่อลูกจ้างได้กระทำความผิดโดยทำงานด้วยความประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง และนายจ้างได้ลงโทษลูกจ้างในความผิดนี้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างด้วยการพักงานเป็นเวลา 3.5 วัน ถือได้ว่าความผิดดังกล่าวได้หมดไปด้วยการลงโทษพักงาน นายจ้างยอมไม่อาจนำความผิดดังกล่าวมาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างได้อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7773-7776/2553 ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระบุไว้แต่เพียงว่าให้นายจ้างจัดหอพักให้แก่พนักงานที่อยู่ต่างจังหวัด มิได้ระบุไว้ว่าต้องจัดให้พักเฉพาะที่หอพักจุด 8 เท่านั้น เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุเรื่องสวัสดิการหอพักไว้และนายจ้างได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างย้ายไปพักที่หอพักจุด 10 แต่ลูกจ้างกลับเพิกเฉยจึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง นายจ้างจึงชอบที่จะลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือและลงโทษพักงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10786/2555 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุว่า “พนักงานต้องไม่สวมใส่เครื่องประดับ หรือประดับกายด้วยสิ่งที่เป็นโลหะ รวมถึงการสวมใส่เครื่องนุ่งห่ม ที่มีโลหะตกแต่ง หรือยึดเกาะ เข้า - ออกอาคารผลิต หากพนักงานรักษาความปลอดภัยตรวจพบถือเป็นการมีความผิดร้ายแรง” เพื่อป้องกันไม่ให้นักงานนำชิ้นงานอัญมณีซุกซ่อนออกจากโรงงาน ซึ่งหากพนักงานสวมใส่สิ่งที่มีโลหะประกอบอยู่ด้วยก็จะเป็นการยากต่อการตรวจสอบ การที่ลูกจ้างสวมสร้อยคอเชือกสายร่ม และห้อยพระเนื้อดิน ถือได้ว่าเป็นการสวมใส่เครื่องประดับที่อาจใช้ในการซุกซ่อนอัญมณี หรือชิ้นงานมีค่าอื่น ๆ ของนายจ้างออกไปได้ เป็นการขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อดังกล่าว จึงมีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างลงโทษกรรมการลูกจ้าง โดยตัดเดือนเป็นหนังสือ และพักงานเป็นเวลา 3 วัน

ในทางปฏิบัติได้มีการยอมรับให้นายจ้างสามารถนำมาตรการการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานโดยมาบังคับใช้แก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดนั้น อาจมีกรณีในบางกรณีที่นายจ้างมิได้กำหนดให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นมาตรการเพื่อใช้ในการลงโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการเคยได้ให้ความเห็นไว้ว่า โทษทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยนั้นต้องเป็นโทษที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น⁷⁷ หากไม่มีระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนายจ้างจะลงโทษพักงานไม่ได้ เพราะการลงโทษที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ คือ การเตือนเป็นหนังสือ และการเลิกจ้างเท่านั้น⁷⁸ ในกรณีนี้จึงเกิดปัญหาที่ต้องพิจารณาว่า หากนายจ้างมิได้กำหนดให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นมาตรการที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อลงโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจะสามารถใช้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยได้หรือไม่

เนื่องจากการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้นมีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานชั่วคราว ซึ่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าวลูกจ้างผู้ถูกลงโทษก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาประกอบกับมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้บัญญัติไว้ดังต่อไปนี้

⁷⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 25*, น. 135.

⁷⁸ วิชัย โสสุวรรณจินดา, คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : พร้อมด้วยกฎกระทรวง ประกาศรัฐมนตรี ประกาศอธิบดี และคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2546), น. 115.

“ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย หรือชำระเงินอื่นตามที่มิได้กฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างล่วงหน้า

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้เกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง”

บทบัญญัติดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ได้พยายามแก้ไขปัญหาจากที่กฎหมายเดิม กำหนดห้ามมิให้นายจ้างนำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้างซึ่งเกิดความไม่ชัดเจนในคำว่า “หนี้อื่น” จนต้องมึคดีขึ้นสู่ศาลฎีกา และศาลฎีกาได้ตีความไว้เป็นบรรทัดฐานในคำพิพากษาศาลฎีกาว่า หมายถึง หนี้ที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงาน⁷⁹ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างนั้นเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อประโยชน์แก่นายจ้าง หรือบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน แต่ถ้าเป็นการกระทำไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง หรือเป็นหน้าที่ของลูกจ้างก็สมควรที่จะกระทำได้⁸⁰ ซึ่งกฎหมายได้มีการบัญญัติเป็นข้อยกเว้นไว้ในมาตรา 76 (1)-(5) ทั้งนี้ ข้อยกเว้นที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระหนี้ นั้น กฎหมายมิได้บัญญัติรวมไปถึงเรื่องการลงโทษทางวินัยที่จะมีผลกระทบต่อค่าจ้างของลูกจ้างด้วย ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ ในเรื่องของการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะถือเป็นการกระทำที่ขัดต่อมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือไม่

⁷⁹ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 42*, น.23.

⁸⁰ สุดาศิริ วศวงศ์, ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 9*, น. 117.

2.2.2 ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อได้พิจารณาถึงบทบัญญัติกฎหมายแรงงานในประเทศไทย ไม่พบว่า มีบทบัญญัติใดที่ได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ แต่ในทางกลับกัน นายจ้างมักจะนำมาตราการการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้บังคับในกรณีที่ถูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยอย่างแพร่หลาย ผู้เขียนได้ทำการศึกษาถึงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบการหลาย ๆ แห่งพบว่าได้มีการกำหนดถึงระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน โดยแตกต่างกันออกไป เช่น 3 วัน, 7 วัน, 15 วัน หรือ 1 เดือน เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้นสถานประกอบการบางแห่งได้กำหนดให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นมาตรการการลงโทษทางวินัยไว้แต่ไม่ได้มีการกำหนดถึงระยะเวลาในการลงโทษ ในกรณีนี้จึงเป็นอำนาจบริหารของนายจ้างที่จะสามารถใช้ดุลพินิจในการกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัย ด้วยเหตุนี้ ในการนำมาตราการการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้บังคับจึงส่งผลให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก เนื่องจากตลอดช่วงระยะเวลาในการลงโทษนั้นลูกจ้างผู้ถูกลงโทษ จะไม่ได้รับค่าจ้าง ทำให้มีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของลูกจ้างในช่วงระยะเวลานั้น ๆ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 688-689/2524 นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง เพราะลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการกลั่นแกล้ง อีกทั้งกำหนดโทษตามข้อบังคับนี้ถึงขั้นให้ออกจากงาน แต่นายจ้างเพียงสั่งให้พักงานมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนคือ 1 เดือน แสดงว่าเมื่อครบกำหนดเวลาพักงานถ้าหากลูกจ้างปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น นายจ้างก็อาจจะจ้างลูกจ้างทั้งสองทำงานต่อไปอีก แต่ลูกจ้างกลับนำคดีมาฟ้องเสียก่อนพฤติการณ์เช่นนี้จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1512/2531 ตามข้อบังคับในการปฏิบัติงานของนายจ้างระบุว่า ฝ่ายตรวจสอบต้องเข้าประชุมทุกเดือนตามแต่ทางห้างกำหนด....ถ้าฝ่าฝืนจะถูกสั่งพักงานไม่น้อยกว่า 30 วัน ข้อบังคับดังกล่าวถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิที่จะสั่งลงโทษพักงานลูกจ้างได้ไม่น้อยกว่า 30 วัน การที่ลูกจ้างไม่เข้าประชุมเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หรือคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างจึงชอบที่จะลงโทษพักงานได้ตามข้อบังคับในการปฏิบัติงานของห้างนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2298/2533 หนังสือแจ้งการลงโทษมีข้อความว่า "ในวันที่ 16 มกราคม 2532 ลูกจ้างได้กระทำความผิดคือได้ขาดงานโดยผลการ มิได้บอกกล่าว นายจ้างแต่อย่างใด และทางบริษัทได้เคยตักเตือนไว้ครั้งหนึ่งแล้วเมื่อ บริษัทได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรให้ลงโทษลูกจ้างด้วยการพักงานเป็นเวลา 7 วัน เพื่อมิให้เป็นแบบอย่างแก่ลูกจ้างอื่น

ต่อไป หากกระทำผิดซ้ำอีกบริษัทจะพิจารณาลงโทษในสถานหนัก" ข้อความที่ว่า "หากกระทำผิดซ้ำอีกบริษัทจะพิจารณาลงโทษในสถานหนัก" นั้น มีผลเป็นคำตักเตือนอยู่ด้วยในตัว ในครั้งแรกลูกจ้างขาดงาน นายจ้างได้ออกหนังสือตักเตือนแล้ว ต่อมาลูกจ้างขาดงานอีก นายจ้างมีหนังสือแจ้งการลงโทษให้ลงโทษลูกจ้างด้วยการพักงานเป็นเวลา 7 วัน และระบุด้วยว่าหากกระทำผิดซ้ำอีกบริษัทจะพิจารณาลงโทษในสถานหนักซึ่งมีผลเป็นคำตักเตือนอยู่ด้วย ดังนั้น เมื่อลูกจ้างขาดงานอีกซึ่งระยะเวลาไม่ได้ล่วงพ้นจากการขาดงานครั้งที่สองมากนัก กรณีถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 340/2537 ลูกจ้างได้ร่วมกันเขียนประกาศที่มีข้อความดูหมิ่นเสียดสี เหยียดหยามนายจ้างและผู้บังคับบัญชา แล้วร่วมกันนำประกาศดังกล่าวไปปิดที่แผ่นป้ายประกาศของสหภาพแรงงานซึ่งอยู่ภายในบริเวณที่ทำงานของนายจ้างโดยไม่ได้ขออนุญาตจากนายจ้าง กรณียังไม่สมควรลงโทษโดยการเลิกจ้าง แต่เห็นสมควรให้ลงโทษพักงานมีกำหนดคนละ 7 วัน จึงมีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างลงโทษลูกจ้างทั้งสี่ด้วยการพักงานมีกำหนดคนละ 7 วัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2507/2541 การกระทำความผิดของ ม. พนักงานขับรถในครั้งก่อนนายจ้างได้ลงโทษไปแล้ว และการกระทำความผิดของ ม. ในครั้งนี้ห่างจากการกระทำความผิดครั้งก่อน 1 ปีเศษโดยไม่ปรากฏวาระหว่างนั้น ม. ได้ขับรถประมาท เลินเล่อเป็นเหตุให้บุคคลภายนอก และนายจ้างเสียหาย ทั้งความเสียหายที่ได้รับในครั้งนั้นก็คิดเป็นเงินประมาณ 3,500 บาท เมื่อพิจารณาสภาพของรถที่ ม. ขับ และระยะเวลาที่กระทำความผิดแล้ว เห็นได้ว่าความผิดของ ม. ไม่ร้ายแรง ดังนั้น การที่ศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างลงโทษ ม. ด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือ และพักงาน 7 วันจึงเป็นการใช้ดุลพินิจตามที่เห็นสมควรแก่พฤติการณ์แห่งรูปคดี ทั้งโทษตักเตือนเป็นหนังสือ และพักงาน 7 วันก็เป็นโทษที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งเป็นโทษสถานเบากว่าโทษเลิกจ้างตามที่นายจ้างร้องขอ กรณีมิใช่ศาลแรงงานอนุญาตให้นายจ้างลงโทษ ม. ต่ำกว่าโทษที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันจะถือเป็นการลดโทษ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3211/2545 การที่ลูกจ้างยื่นใบลาป่วยโดยมิได้รับรองแพทย์ และได้รับอนุญาตให้ลาจนครบกำหนด และมาทำงานแล้วก็ตาม หากนายจ้างสงสัยว่าลูกจ้างป่วยจริงหรือไม่ หรือใช้สิทธิลาป่วยไม่สุจริตก็ชอบที่จะส่งให้ลูกจ้างไปตรวจกับแพทย์อื่นซึ่งนายจ้างจัดให้เพื่อตรวจสอบว่าลูกจ้างป่วยจริงหรือไม่ คำสั่งของนายจ้างดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานที่มีเหตุผลชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรมซึ่งลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม เมื่อลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามจึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ

การจ้างกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างได้มีหนังสือตักเตือนลูกจ้าง และยืนยันคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม เมื่อลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามนายจ้างจึงมีสิทธิออกคำสั่งลงโทษให้พนักงานลูกจ้าง 11 วัน เป็นการปฏิบัติ ถูกต้องตามขั้นตอนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว

อย่างไรก็ดี แม้จะมีได้มีบทบัญญัติที่จะนำมาใช้เพื่อควบคุมดุลพินิจของ นายจ้างในการกำหนดระยะเวลาเพื่อใช้ในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานก็ตาม แต่กฎหมายก็ได้มี บทบัญญัติที่กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง ของนายจ้างที่ได้เปรียบลูกจ้างจนเกินสมควรมีผลบังคับใช้เพียงเท่าที่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ในการ คຸ້ມครองลูกจ้าง⁸¹ ตามมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า

“สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ให้อำนาจนายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมี อำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่ เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี”

ทั้งนี้ บทบัญญัติมาตรานี้ให้อำนาจแก่ศาลในการพิจารณาพิพากษาคดี ที่มีการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานไว้ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา คดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มิได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้าง หรือบุคคลใดที่จะยื่นคำร้อง หรือนำคดีไปสู่ศาลเพียง เฉพาะเพื่อขอให้ศาลพิจารณาสั่งโดยยังมีคดีต่อกันในศาลตามบทมาตราดังกล่าวแต่อย่างใด⁸²

ด้วยเหตุนี้ ในการที่กฎหมายมิได้มีหลักเกณฑ์เพื่อใช้ควบคุมดุลพินิจของ นายจ้างในการกำหนดถึงระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้โดยตรงจึงส่งผลให้นายจ้าง บางคนได้ใช้ดุลพินิจที่มีอยู่ประการนี้ในการกำหนดระยะเวลาลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เป็นเวลานาน หรือลงโทษพักงานโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา ทั้งนี้ แม้จะมีบทบัญญัติตามมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อควบคุมดุลพินิจของนายจ้าง ในการกำหนดระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานก็ตาม แต่บทบัญญัติดังกล่าวก็เป็นเพียง หลักเกณฑ์กว้าง ๆ ไม่มีความชัดเจน จึงทำให้ลูกจ้างผู้ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานยังคงได้รับความเดือดร้อนจากการถูกลงโทษเป็นอย่างมาก

เมื่อลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดที่จะต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วยการ พักงานนั้น ส่งผลให้ลูกจ้างคนดังกล่าวไม่ได้รับค่าจ้าง และไม่ได้ไปทำงานภายในช่วงเวลาที่ถูกลงโทษ

⁸¹ อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 20*.

⁸² เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 29*, น. 55.

ในเรื่องการนับระยะเวลาทำงานของลูกจ้างซึ่งตามมาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า

“เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย”

ด้วยเหตุนี้ ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ ในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเพราะถูกลงโทษทางวินัยด้วยพนักงานนั้นจะถือได้ว่าเป็นวันที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างอันจะนับได้ว่าช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่ โดยตามปัญหาการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างในกรณีนี้มีผลในการคำนวณค่าชดเชยที่ลูกจ้างอาจจะได้รับเมื่อนายจ้างเลิกจ้างในภายหลัง

เมื่อได้พิจารณาถึงการพักงานตามกฎหมายไทยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ ประการแรกเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างที่กฎหมายได้มีการบัญญัติถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการไว้ในมาตรา 116 และ 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ ในการที่นายจ้างจะสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้นั้นจะต้องมีการกำหนดอำนาจไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และในการออกคำสั่งจะต้องทำเป็นหนังสือระบุรายละเอียดอย่างชัดเจน โดยจะสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ไม่เกิน 7 วัน นอกจากนี้ นายจ้างต้องจ่ายเงินระหว่างการพักงานให้กับลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง และหากพิจารณาแล้วลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือเท่ากับวันทำงานให้ลูกจ้าง ทั้งนี้บทบัญญัติดังกล่าวยังขาดสาระสำคัญบางประการที่ยังมิได้บัญญัติไว้ส่งผลให้ไม่อาจคุ้มครองลูกจ้างได้เท่าที่ควร เช่น กฎหมายมิได้บัญญัติว่าการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างในลักษณะใดที่จะทำให้เกิดการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของนายจ้างเป็นไปโดยเหมาะสม หรือในกรณีที่นายจ้างมิได้ระบุอำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือเป็นกรณีที่นายจ้างมิได้จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่มีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด หรือในกรณีที่กฎหมายได้จำกัดระยะเวลาในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาแต่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้นจะเกิดผลประการใด และในช่วงระยะเวลาที่นายจ้างสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างจะนำ

ระยะเวลาดังกล่าวมานับเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่ และหากผลการสอบสวนออกมาว่า ลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยจริง ลูกจ้างจะต้องคืนเงินที่นายจ้างได้ให้ไว้ในระหว่างการพักงาน เพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างแก่นายจ้างหรือไม่ นอกจากนี้ เมื่อได้ความเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย นายจ้างจะนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยประการใด มาใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด

ประการที่สองเรื่องการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ซึ่งเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด ในส่วนนี้มีได้มีบทบัญญัติใดกำหนดไว้ แต่ได้มีการยอมรับให้นำมาปรับใช้ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 688-689/2524, 8237/2550, 73/2537 เป็นต้น เมื่อมีได้มีบทบัญญัติในการควบคุมดุลพินิจการใช้อำนาจของนายจ้างไว้โดยเฉพาะจึงทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น หากนายจ้างไม่ได้กำหนดให้การพักงานเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะสามารถนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้เพื่อลงโทษทางวินัยกับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้หรือไม่ และกฎหมายควรจะมีบทบัญญัติเพื่อควบคุมกรณีที่หากนายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยเป็นเวลานาน หรือลงโทษพักงานโดยไม่มีกำหนดอย่างไร รวมทั้งในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเพราะถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้นเกิดปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าจะสามารถนำช่วงระยะเวลาดังกล่าวมานับรวมเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่

ตามปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ในกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ได้แสดงความชัดเจนไว้ ซึ่งในบทต่อไปผู้เขียนจะได้ทำการศึกษาถึงเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง และมาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานตามกฎหมาย คำพิพากษา แนวปฏิบัติ รวมถึงความเห็นในทางตำราของประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศสิงคโปร์ เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขกฎหมายไทยต่อไป

บทที่ 3

การพักผ่อนตามกฎหมายต่างประเทศ

ในบทนี้ผู้เขียนได้ทำการศึกษาเรื่องการพักผ่อนตามกฎหมายต่างประเทศ โดยได้ทำการศึกษาในประเทศที่มีบทบัญญัติเรื่องการพักผ่อนไว้ในกฎหมายแรงงาน และในประเทศที่ไม่มีบทบัญญัติเรื่องการพักผ่อนในกฎหมายแรงงาน เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ตีความ รวมทั้งนำมาปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมกับการพักผ่อนในประเทศไทยต่อไป สำหรับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษา คือ ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศสิงคโปร์ ซึ่งโดยแต่ละประเทศก็จะมีหลักกฎหมายแรงงาน รวมทั้งแนวปฏิบัติในเรื่องของการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนที่มีความความก้าวหน้าอันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำมาเสนอเป็นแนวทางในการปรับปรุงเรื่องการพักผ่อนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานดังที่จะกล่าวในบทถัดไป

1. กฎหมายอังกฤษ

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศไทยของอังกฤษ แม้ตามบทบัญญัติมาตรา 1 พระราชบัญญัติการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) กำหนดให้นายจ้างต้องบรรยายรายละเอียดต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยเฉพาะต้องระบุกฎเกณฑ์ทางวินัยที่จะนำไปใช้อ้างอิงกับลูกจ้างในลักษณะที่เป็นลายลักษณ์อักษรตามมาตรา 3 แห่งกฎหมายดังกล่าวก็ตาม¹ แต่อย่างไรก็ดี ไม่พบว่ามีบทบัญญัติใด ๆ ที่ได้กำหนดถึงเรื่องการพักผ่อนในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด หรือ การลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนไว้โดยตรง

ทั้งนี้ ในประเทศอังกฤษได้มีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อให้คำปรึกษา ไกล่เกลี่ย และอนุญาโตตุลาการ (The Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS)) ซึ่งเป็นองค์กร

¹ ยูวดี ทรัพย์ประเสริฐ, “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), น. 149.

อิสระที่ประกอบไปด้วยตัวแทนนายจ้าง สภาองค์กรลูกจ้าง และผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน² โดยเป็นองค์กรที่ให้บริการไกล่เกลี่ย อนุญาโตตุลาการ และให้คำปรึกษาโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างและสหภาพแรงงานเกี่ยวกับปัญหาแรงงานส่วนตัว และอุตสาหกรรมสัมพันธ์³ รวมทั้งให้คำแนะนำ และสนับสนุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

หน่วยงานดังกล่าวได้มีการจัดทำเอกสารเอกสารซึ่งได้วางแนวปฏิบัติไว้เรียกว่า ประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) เอกสารดังกล่าวได้กำหนดแนวทางพื้นฐานให้นายจ้างถือปฏิบัติเพื่อมิให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากมีข้อโต้แย้งซึ่งยังไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้เป็นการภายใน และมีคดีขึ้นมาสู่การวินิจฉัยของ Industrial Tribunal ในการที่ฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) มิได้หมายความว่าต้องแพ้คดีเสมอไป⁴ แต่ถ้าหากการพิจารณาคดีปรากฏว่าฝ่ายที่แพ้คดีเป็นฝ่ายที่มีได้ปฏิบัติตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ก็จะทำให้ต้องรับโทษที่ขึ้นหนักขึ้นกว่าเดิมถึงร้อยละ 25 ของความรับผิด⁵

นอกจากนี้ ในการที่ประเทศอังกฤษใช้กฎหมายในระบบ Common Law ซึ่งเป็นระบบกฎหมายที่ยึดถือแนวคำพิพากษาของศาลเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ในการศึกษาเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้น จึงสามารถพิจารณาได้จากคำพิพากษาของศาล และประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ได้ดังต่อไปนี้

² “ACAS Council,” retrieved on Jul 20, 2015, from <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1342>.

³ นิพนธ์ ใจสำราญ, “ระบบศาลสหราชอาณาจักร : ที่มาและโครงสร้างของระบบกฎหมายแรงงานสหราชอาณาจักร,” วารสารกฎหมายเปรียบเทียบศาลยุติธรรม, ปีที่ 3, น. 155-156 (2554).

⁴ ธาดา ศาสตรสาธิต, “ข้อบังคับการทำงาน การร้องทุกข์ และมาตรการทางวินัย,” วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 4, น. 15 (2527).

⁵ “Taking disciplinary action against an employee,” retrieved on Jul 20, 2015, from <https://www.gov.uk/taking-disciplinary-action>.

1.1 การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง

1.1.1 สาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง

ในการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างที่ได้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย โดยหลักแล้วลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยควรจะต้องถูกสั่งพักงานเนื่องจากกรณีที่ต้องจะถูกลูกจ้างสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยเท่านั้น⁶ แต่ก่อนที่นายจ้างจะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างแต่ละครั้ง นายจ้างควรพิจารณาว่าในกระบวนการสอบสวนการกระทำผิดแต่ละกรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องออกคำสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยหรือไม่

ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ได้ระบุถึงลักษณะความผิดที่เหมาะสมในกรณีที่นายจ้างควรออกคำสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างไว้หลายประการ เช่น ลูกจ้างกระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงตามตัวอย่างที่ได้มีกำหนดไว้ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures)⁷ รวมไปถึงหากให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของ

⁶ “suspension,” retrieved on Dec 18, 2013, from www.Personaltoday.com/hr/suspension/.

⁷ Gross misconduct might include;

- Theft or fraud
- Physical violence or bullying
- Deliberate and serious damage to property
- Serious misuse of organisation’s property or name
- Deliberately accessing internet sites containing pornographic, offensive or obscene material
- Serious insubordination
- Unlawful discrimination or harassment
- Bringing the organization into serious disrepute

สถานประกอบกิจการหรือของนายจ้าง หรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ หรือหากให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการต่อไปจะมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าหลักฐานที่จำเป็นจะต้องใช้ในการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยนั้นจะถูกทำลาย หรือพยานที่รู้เห็นในการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้นอาจจะถูกข่มขู่ เป็นต้น⁸ นอกจากนี้ การออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยนั้นต้องได้ความเป็นที่แน่ชัดว่า การออกคำสั่งดังกล่าว นายจ้างมิได้ออกคำสั่งเพื่อเป็นการลงโทษทางวินัย หรือเป็นการสันนิษฐานว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย⁹

อย่างไรก็ดี หากนายจ้างมีทางเลือกอื่นที่จะสามารถหลีกเลี่ยงไม่ต้องออกคำสั่งพักงานในระหว่างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง นายจ้างก็ควรจะกระทำ เช่น ย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่ไม่มีผลกระทบต่อกระบวนการสอบสวนเป็นการชั่วคราว หรือให้ลูกจ้างไปทำงานในช่วงเวลาอื่นที่จะทำให้ไม่ต้องพบปะกับผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย เป็นต้น¹⁰

-
- Serious incapability at work brought on by alcohol or illegal drugs
 - Causing loss, damage or injury through serious negligence
 - A serious breach of health and safety rules
 - A serious breach of confidence

⁸ ACAS, “Discipline and Grievances at work,” retrieved on Jan 16, 2014 from <http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/m/Discipline-and-grievances-Acas-guide3.pdf>.

⁹ “code of practice on disciplinary and grievance procedures,” retrieved on Jun 15, 2015, from http://www.lra.org.uk/copy_of_44301_final_low_res_web_-_bookmarked.pdf.

¹⁰ “employee suspension : how when and why?,” retrieved on May 16, 2015, from <http://www.taglaw.com/employmentlabor-law/2827-employee-suspension-how-when-and-why.html>.

1.1.2 อำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด ของลูกจ้าง

หากพิจารณาถึงเงื่อนไขในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติใด ๆ ที่กำหนดให้นายจ้างต้องระบุถึงอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ด้วยเหตุนี้ แม้สัญญาจ้างแรงงานจะมีระบุให้นายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างก็ตาม แต่นายจ้างยังคงสามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาเพื่อสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างได้ เพราะปกติ นายจ้างจะมีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเท่านั้น แต่ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงาน¹¹ แต่ในกรณีนี้จะต้องได้ความเป็นที่แน่ชัดว่าการออกคำสั่งดังกล่าวมิได้เป็นไปเพื่อลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง และในช่วงเวลาที่ลูกจ้างถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเต็มจำนวน¹² ตามที่ได้มีการกำหนดไว้ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) แต่อย่างไรก็ดี หากนายจ้างได้ระบุถึงอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็จะทำให้สามารถลดปัญหาการโต้เถียงว่าการที่นายจ้างสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างเป็นการกระทำที่ผิดสัญญาจ้างแรงงานได้¹³

หากนายจ้างต้องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างควรระบุถึงอำนาจในการออกคำสั่งดังกล่าวไว้อย่างชัดแจ้งในสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ หากนายจ้างมิได้ระบุถึงอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวน

¹¹ Turner v Sawdon & Co [1901] 2 KB 653.

¹² “Disciplinary procedures and action against you at work,” retrieved on Jul 16, 2015, from <https://www.gov.uk/disciplinary-procedures-and-action-at-work/suspension-from-work>.

¹³ Adam Grant, “UK: Disciplinary Suspensions – Avoiding A Suspense Drama,” retrieved on Feb 2 2014, from <http://www.mondaq.com/x/278682/employee+rights+labour+relations/Disciplinary+Suspensions+avoiding+a+suspense+drama>.

การกระทำความผิดของลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างไว้อย่างชัดเจนในสัญญาจ้างแรงงานอาจทำให้ลูกจ้างนำการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดโดยไม่จ่ายค่าจ้างมาเป็นสาเหตุเพื่อฟ้องว่านายจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญาจ้างแรงงาน หรือเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายได้ เพราะตามกฎหมายแล้วนายจ้างไม่สามารถลดค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างได้ เว้นแต่ นายจ้างมีอำนาจตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือลูกจ้างได้เคยให้ความยินยอมเป็นหนังสือไว้ก่อนหน้าแล้ว ทั้งนี้ แม้นายจ้างจะได้กำหนดถึงอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงานแล้วก็ตาม แต่ในการใช้อำนาจดังกล่าว นายจ้างก็ควรที่จะกระทำต่อเมื่อมีเหตุผลอันสมควรเท่านั้น¹⁴

1.1.3 ระยะเวลาการพักงานในระหว่างการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

ในการพิจารณาเรื่องกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติในการจำกัดระยะเวลาดังกล่าวไว้ อย่างไรก็ตาม ประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) กำหนดว่าระยะเวลาในการสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนายจ้างควรจะใช้ระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทั้งนี้ หากลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง นายจ้างก็อาจสั่งให้พักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ แต่ก็ไม่ควรใช้เวลาเกินไปกว่า 5 วันทำการ¹⁵ เนื่องจากหากนายจ้างกำหนดระยะเวลาในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นเวลานานเกินไปก็อาจส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานกลับเข้ามาร่วมงานกับลูกจ้างอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการได้ยากยิ่งขึ้น และอาจทำให้ลูกจ้างใช้เหตุนี้ในการกล่าวอ้างว่านายจ้างฝ่าฝืนสัญญาจ้างแรงงานได้ นอกจากนี้ หากนายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างเป็นระยะเวลานานก็จะทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างโดยไม่ได้แรงงานเป็นการตอบแทนด้วย¹⁶

¹⁴ “I want to look at an option of suspension for an employee (without pay). What are the legal ramifications of this?” retrieved on Feb 10, 2014, from <https://www.arthurcox.com/whats-new/fyi-update/first-tuesday/september2011.html>.

¹⁵ ACAS, *supra* note 8, p. 26.

¹⁶ Adam Grant, *supra* note 13.

1.1.4 เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง

โดยหลักแล้วในช่วงระยะเวลาที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) กำหนดว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนายจ้างควรจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดเต็มจำนวน¹⁷ ทั้งนี้ หากลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในช่วงระยะเวลาที่ถูกสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด ลูกจ้างมีสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานในการนำคดีไปฟ้องต่อศาลเพื่อเรียกค่าจ้างจากนายจ้างได้ เนื่องจากกรณีนี้ถือได้ว่าเป็นการลดค่าจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

อย่างไรก็ดี หากในสัญญาจ้างแรงงานระบุว่าลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่นายจ้างสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดก็จะทำให้นายจ้างมีอำนาจในการสั่งพักงานโดยที่ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่ได้ทำการสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างได้ ทั้งนี้ แม้นายจ้างจะมีอำนาจดังกล่าวตามสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม แต่นายจ้างก็ต้องใช้อำนาจที่มีอยู่ประการนี้อย่างเหมาะสม¹⁸

1.1.5 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างได้ออกคำสั่งพักงานลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย ในระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดที่ถูกกล่าวหา ส่งผลให้ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะเข้ามาทำงานภายในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ในเวลาต่อมาหลังจากที่นายจ้างได้ดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยเสร็จสิ้นแล้ว นายจ้างควรแจ้งผลการสอบสวนการกระทำผิดให้ลูกจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษร¹⁹ หากผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหา ก็จะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งเดิมต่อไป แต่ถ้าผลการสอบสวนออกมาระบุว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดตามที่ได้

¹⁷ *supra note 12.*

¹⁸ “Disciplinary procedures and action against you at work,” retrieved on Jan 16, 2014, from <https://www.gov.uk/disciplinary-procedures-and-action-at-work/suspension-from-work>

¹⁹ ACAS, *supra note 8*, p. 26.

ถูกกล่าวหาไว้จริง นายจ้างก็จะพิจารณาเพื่อลงโทษทางวินัยให้เหมาะสมกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง ซึ่งโทษทางวินัยที่นายจ้างมักจะนำมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยนั้นมีดังต่อไปนี้²⁰

(1) การปรับและหักค่าจ้าง (Fines and Deduction)

ลูกจ้างอาจถูกปรับ หรือหักค่าจ้างได้เนื่องมาจากการประพฤติดีของลูกจ้าง เช่น มาสาย ทะเลาะวิวาท หรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น แต่หากนายจ้างต้องการจะลงโทษปรับ หรือหักค่าจ้างแก่ลูกจ้างจะต้องกระทำภายใต้ 5 เงื่อนไข ดังต่อไปนี้²¹

1. มีการระบุชัดแจ้งในสัญญา หรือประกาศของที่ทำงาน ซึ่งลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อไว้
2. การปรับจะมีได้เฉพาะกรณีที่การกระทำของลูกจ้างเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือนำไปสู่การทำลาย หรือแทรกแซงกิจการของนายจ้าง เช่น คดี *Squier v. Bayer & Co.*²² กฎของโรงงานกำหนดว่า ลูกจ้างควรรักษาความเรียบร้อยและกริยามารยาทที่ดี เมื่อลูกจ้างเดินร่ากันในระหว่างรับประทานอาหารกลางวันเป็นเหตุให้ฝุ่นจำนวนมากปลิวเข้าไปในห้องทำงาน เป็นผลให้เครื่องจักรได้รับความเสียหาย นายจ้างปรับลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนกฎโรงงานได้
3. ต้องมีการกำหนดไว้โดยชัดแจ้งว่า กรณีใดบ้างที่นายจ้างจะปรับ และจะปรับเป็นเงินจำนวนเท่าใด การที่ระบุกำหนดไว้เพียงแต่กว้างๆโดยใช้คำว่า “ประพฤติดี” ถือว่าไม่เป็นการชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้ปรับได้
4. จำนวนเงินที่จะปรับต้องชัดเจน และเหมาะสม
5. ในการใช้สิทธิปรับแต่ละครั้ง ลูกจ้างต้องได้รับแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายจ้างทุกครั้ง

(2) การพักงาน (Suspension)

การพักงานเป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่นายจ้างนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่สถานประกอบ

²⁰ Norman M. Selwyn, *Selwyn's Law of Employment*, fourth edition (London : Butterworths,2006), pp.347-356.

²¹ วิชัย เอื้ออังกณกุล, “อำนาจบังคับบัญชา,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523), น. 99.

²² [1901] 2 KB 653.

กิจการได้กำหนดไว้ เช่น การขาดงานสม่ำเสมอ หรือการประพฤติตนหยาบคายในสถานประกอบกิจการ ซึ่งโทษดังกล่าวนี้ยังไม่ถึงขั้นที่จะไล่ออกจากงาน²³

(3) การเตือน (Warning)

นายจ้างไม่จำเป็นต้องมีอำนาจในทางสัญญาในเรื่องของการลงโทษลูกจ้างด้วยการเตือน นายจ้างก็สามารถลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดด้วยวิธีนี้ได้ แต่มักจะมีการกำหนดไว้ในประมวลทางวินัย หรือส่วนหนึ่งของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยจะมีการกำหนดถึงขั้นตอนในการลงโทษทางวินัยด้วยการเตือนไว้ เช่น การเตือนครั้งแรกด้วยปากเปล่า (First Oral Warning) การเตือนครั้งแรกเป็นลายลักษณ์อักษร (First Written Warning) การเตือนครั้งสุดท้ายเป็นลายลักษณ์อักษร (Final Written Warning) ซึ่งในทางปฏิบัติ นายจ้างจะมีการยึดถือปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวอย่างเคร่งครัด เนื่องจากหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนเหล่านี้ อาจจะนำไปสู่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้

(4) การตำหนิ (Reprimand)

การลงโทษด้วยการตำหนินั้นเป็นการจذبันท์กับความไม่พอใจของการกระทำในอดีตของลูกจ้าง และจะเตือนเกี่ยวกับเรื่องการกระทำในอนาคต โดยกรณีนี้ศาลแรงงานถือว่าการกระทำความผิดที่นายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการตำหนินั้นเป็นการกระทำผิดซึ่งที่ไม่ร้ายแรง ซึ่งควรจะถูกลงโทษด้วยการตำหนิมากกว่าเลิกจ้าง โดยนายจ้างสามารถให้อภัยสำหรับการกระทำผิดดังกล่าวได้ ทั้งนี้ มีความแตกต่างจากการตำหนิอย่างรุนแรง กล่าวคือ ในการลงโทษตำหนิอย่างรุนแรงเป็นการลงโทษที่มีลักษณะเดียวกับการเตือนครั้งสุดท้าย (Final Warning)

(5) การลดตำแหน่ง (Demotion)

นายจ้างจะสามารถลงโทษลูกจ้างด้วยการลดตำแหน่งได้เมื่อมีการกำหนดโทษการลดตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยนายจ้างมักใช้การลงโทษทางวินัยในลักษณะนี้กับลูกจ้างที่มีความประพฤติเสียหายอันมีผลให้นายจ้างเกิดความไม่ไว้วางใจต่อความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง แต่ถ้าหากนายจ้างได้ลงโทษลดตำแหน่งไม่เหมาะสมกับการกระทำความผิดของลูกจ้างแล้ว ก็อาจทำให้ลูกจ้างยกเหตุนี้ขึ้นมาอ้างเพื่อฟ้องร้องว่านายจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญาจ้างแรงงาน หรือเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้

ทั้งนี้ หากนายจ้างไม่มีอำนาจลดตำแหน่ง แต่หากการกระทำความผิดของลูกจ้างในทางวินัยจะต้องลงโทษด้วยการเลิกจ้าง การลงโทษด้วยการลดตำแหน่ง จะไม่ถือว่า

²³ C.D. Drake, Labour Law, Third Edition (London : Sweet & Maxwell, 1981), p.96.

เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากการลงโทษที่ต่ำกว่าการเลิกจ้าง อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างปฏิเสธที่จะต้องถูกลงโทษด้วยการลดตำแหน่งก็สามารถลาออกได้ ซึ่งหากนายจ้างได้ลงโทษด้วยความเป็นธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของลูกจ้างแล้ว การลาออกดังกล่าวก็จะถือว่าเป็นธรรม

(6) การโยกย้าย (Transfer)

การโยกย้ายลูกจ้างนั้นมิใช่ทั้งการย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่ง ย้ายจากแผนกหนึ่งไปอีกแผนกหนึ่ง ซึ่งการลงโทษในลักษณะนี้จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในด้านบุคลิกภาพ หรือเป็นการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับลูกจ้างมากกว่าการให้ลูกจ้างต้องออกจากงาน

(7) การเลิกจ้าง (Dismissal)

การเลิกจ้างถือเป็นการลงโทษที่รุนแรงที่สุด นายจ้างต้องพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบก่อนลงโทษ เนื่องจากมีหลักกฎหมายออกมาควบคุมการลงโทษในลักษณะนี้เป็นจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นแนวคำพิพากษาของศาลเป็นบรรทัดฐานที่กำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่มีชอบธรรมทั้งยังมีพระราชบัญญัติการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1966 (Employment Right Act 1966) ซึ่งมีบทบัญญัติเรื่องการฟ้องร้องโดยอาศัยสิทธิตามกฎหมายจากการเลิกจ้างที่เกิดขึ้นโดยไม่เป็นธรรม

1.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

1.2.1 อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

มาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นการลงโทษทางวินัยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสิทธิในการได้รับค่าจ้างของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ดังนี้ หากนายจ้างลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดด้วยการพักงานโดยไม่มีอำนาจแล้วก็จะถือได้ว่านายจ้างเป็นผู้ผิดสัญญาจ้างแรงงาน²⁴

อย่างไรก็ดี ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) กำหนดว่า หากสัญญาจ้างแรงงานได้ระบุว่า นายจ้างมีอำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน หรือนายจ้างได้ระบุให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยประการหนึ่งในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจึงจะมีอำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด ตามแนวคำพิพากษาได้ยอมรับให้นายจ้างสามารถที่จะ

²⁴ B.A. Hepple, Employment Law, Forth Edition (London : Sweet & Maxwell, 1981) ,p. 217.

ใช้อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง
ได้²⁵

Hanley v Pease & Partners Ltd.²⁶ ลูกจ้างละทิ้งงานโดยไม่บอกกล่าวนายจ้าง 1 วัน นายจ้างมิได้ไล่ลูกจ้างออกแต่สั่งลงโทษพักงาน 1 วัน ลูกจ้างฟ้องว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการขัดขวางลูกจ้างมิให้ได้รับค่าจ้างในวันดังกล่าว ศาลพิพากษาว่าแม้นายจ้างจะมีสิทธิเรียกค่าเสียหายในกรณีที่ลูกจ้างละทิ้งงานโดยไม่บอกกล่าว แต่นายจ้างไม่มีสิทธิลงโทษพักงานเนื่องจากตามสัญญาจ้างแรงงานมิได้ระบุให้นายจ้างมีอำนาจลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

Four Season Healthcare Ltd v Maghan²⁷ ลูกจ้างเป็นพนักงานในสถานพยาบาลถูกกล่าวหาว่ากระทำละเมิดทางเพศต่อคนไข้ และได้ถูกดำเนินคดีต่อเจ้าพนักงาน นายจ้างจึงมีคำสั่งลงโทษพักงาน โดยนายจ้างเห็นว่าการกระทำของลูกจ้างดังกล่าวเป็นการกระทำ ความผิดที่รุนแรง แต่ลูกจ้างกลับมาฟ้องนายจ้างว่าลงโทษลูกจ้างโดยมิชอบ เนื่องจากถือได้ว่าเป็นการลดค่าจ้าง ในคดีนี้ศาลได้มีคำพิพากษานายจ้างมีอำนาจที่จะไล่ลูกจ้างออกได้จากการกระทำ ความผิดที่รุนแรงในครั้งนี้ แต่การที่นายจ้างลงโทษเพียงการพักงานซึ่งนายจ้างมีอำนาจที่จะกระทำ ได้ตามสัญญาจ้างแรงงาน การลงโทษพักงานดังกล่าวจึงไม่ถือเป็นการลดค่าจ้างของลูกจ้างโดยมิชอบ

Ekwelem v Excel Passenger Service Ltd.²⁸ ลูกจ้างเป็นพนักงานขนส่งสินค้าได้กระทำการอันเป็นการไม่เหมาะสมต่อบุตรสาวของลูกค้า เมื่อลูกค้าได้แจ้งตำรวจในการกระทำของลูกจ้างดังกล่าว และได้ร้องเรียนมายังนายจ้าง นายจ้างจึงได้ทำการสอบสวนและพบว่าลูกจ้างได้มีการกระทำตามที่มีการกล่าวหาจริง นายจ้างจึงลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการลงโทษพักงานลูกจ้างมิได้กลับเข้าทำงาน แต่กลับฟ้องคดีไปยังศาลโดยอ้างว่านายจ้างลดค่าจ้างโดยมิชอบ ในคดีนี้ศาลได้พิพากษาว่าการที่นายจ้างลงโทษพักงานจากการกระทำผิดดังกล่าวของลูกจ้างเป็นการลงโทษที่นายจ้างมีสิทธิโดยชอบตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงมิได้เป็นการลดค่าจ้างแต่อย่างใด²⁹

²⁵ Norman M. Selwyn, *supra* note 20, p. 348.

²⁶ [1915] 1 K.B. 698.

²⁷ [2005] All ER (D) 24 (Jan).

²⁸ [2013] UKEAT 0438_12_0312.

²⁹ IAN SMITH and AARON BAKER, EMPLOYMENT LAW, Twelfth Edition (London : Oxford university Press, 2015), p.207.

นอกจากนี้ หากภายในสถานประกอบกิจการได้มีแนวปฏิบัติที่ได้มีการถือปฏิบัติในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน และลูกจ้างควรจะได้รับทราบถึงแนวปฏิบัติของสถานประกอบกิจการ หรือได้มีประเพณีปฏิบัติทางการค้าหรืออุตสาหกรรมท้องถิ่นก็จะทำให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยได้

Marshall v English Electronic Co. Ltd.³⁰ ลูกจ้างฟ้องว่านายจ้างได้สั่งพักงานลูกจ้างเป็นการไม่สอดคล้องตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งข้อเท็จจริงปรากฏว่าแนวปฏิบัติเรื่องการสั่งพักงานได้มีอยู่แล้วในสถานประกอบกิจการของนายจ้างในขณะที่ลูกจ้างเข้าทำงาน ซึ่งศาลวินิจฉัยว่าสิทธิในการสั่งพักงานลูกจ้างเป็นข้อความโดยปริยายในสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งนายจ้างมีสิทธิสั่งพักงานลูกจ้างคนใดคนหนึ่งที่กระทำความผิดทางวินัยได้³¹

ทั้งนี้ ในบางกรณีอำนาจของนายจ้างในการลงโทษพักงานอาจรวมอยู่ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเป็นการแสดงถึงอำนาจในการลงโทษพักงานโดยปริยาย เป็นกรณีที่มีข้อความชัดเจน หรือโดยปริยายให้รวมข้อความเกี่ยวกับวินัยเข้าไปในสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างแต่ละคน

Tomlinson v LMS Railway³² สหภาพแรงงานได้เจรจาต่อรองและได้ทำความตกลงในเรื่องการกำหนดให้ระบุงบถึงวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยไว้อย่างชัดเจน ซึ่งได้รวมถึงการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานรวมอยู่ด้วย โดยข้อตกลงดังกล่าวถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานจึงทำให้กรณีนี้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้

แต่ถ้าหากนายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดโดยไม่มีอำนาจแล้ว นายจ้างอาจจะกลายเป็นผู้ผิดสัญญาจ้างแรงงาน หากในสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แนวปฏิบัติ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิได้ระบุถึงอำนาจประการนี้ไว้ ซึ่งในกรณีนี้ก็อาจทำให้ลูกจ้างสามารถฟ้องนายจ้างเพื่อเรียกค่าเสียหายจากการถูกลงโทษทางวินัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายได้³³

³⁰ [1945] 1 All E.R. 653.

³¹ วิชัย เอื้ออังกณากุล, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 21*, น. 100.

³² [1944] 1 All E.R. 537, C.A.

³³ Norman M. Selwyn, *supra note 20*, p. 349.

Kent CC. v Knowles³⁴ ลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยด้วยการ ยักยอกเงินที่ต้องใช้ในการทำงานไป ภายหลังกู้ยืมค่านายจ้างเห็นว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัยจึงสั่งพักงานแล้วทำการสอบสวนการกระทำความผิดโดยไม่จ่ายค่าจ้าง และในเวลาต่อมา นายจ้างก็มีคำสั่งเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงนำคดีมาฟ้องเพื่อเรียกค่าจ้างในระหว่างที่พนักงาน ศาลพิพากษาว่า นายจ้างมิได้กำหนดถึงอำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน และการ พักงานในกรณีนี้มีใช้เป็นการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิด แต่เป็นการพักงานเนื่องจาก สงสัยว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยซึ่งยังไม่มีความแน่นอนว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริง หรือไม่ ในระยะเวลาระหว่างนั้นลูกจ้างจึงยังสามารถทำงานให้กับนายจ้างได้ ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึง ต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายในระหว่างที่ลูกจ้างถูกลงโทษพักงาน³⁵

1.2.2 ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

ในการนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานโดยมาใช้กับ ลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัย โดยปกติแล้วนายจ้างจะใช้มาตรการทางวินัยประการนี้กับลูกจ้างที่มี พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งมุ่งที่จะปรับปรุงการทำงานของลูกจ้าง ในการพิจารณาถึงระยะเวลา ในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้น โดยหลักก็จะพิจารณาตามความรุนแรงของการกระทำ ความผิดทางวินัยที่ลูกจ้างได้ก่อขึ้น³⁶

ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) มิได้กำหนดระยะเวลาที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อลงโทษ ทางวินัยด้วยการพักงานไว้แต่อย่างใด แต่ประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ได้กำหนดว่า ระยะเวลาดังกล่าวนี้ ไม่ควรเกินไปกว่าระยะเวลาที่นายจ้างได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน นอกจากนี้ เมื่อนายจ้างได้กำหนด ระยะเวลาในการลงโทษพักงานแล้วก็ต้องไม่ขยายระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

³⁴ [2012] EAT (Case No. 0547/11)

³⁵ “Suspension without pay constituted unlawful deduction of wages,” retrieved on May 21, 2015, from <http://www.ppma.org.uk/ppma-news/suspension-without-pay-constituted-unlawful-deduction-of-wages/#sthash.3d9n1iDH.dpuf>.

³⁶ Sherrie Scott, “Can I Collect Unemployment Benefits While Suspended From My Job?,” retrieved on May 21, 2015, from http://www.ehow.com/info_8631886_can-unemployment-benefits-suspended-job.html.

ออกไป เพราะในการที่นายจ้างขยายระยะเวลาการลงโทษพนักงานออกไปจะทำให้ลูกจ้างสามารถนำมาใช้เป็นข้ออ้างในการฟ้องร้องว่านายจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานได้³⁷

ทั้งนี้ หากพิจารณาตามแนวคำพิพากษาก็จะพบว่า ศาลได้มีการยอมรับให้มีการกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพนักงานในระยะเวลาที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี

*Unkles v Milanda Bread Co. Ltd.*³⁸ นายจ้างได้มีการออกระเบียบการทำงานในบริเวณโรงงานไว้อย่างชัดเจนว่า ห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณโรงงาน หากฝ่าฝืนถือได้ว่าเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง ลูกจ้างก็ได้ฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าวโดยสูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบตามที่นายจ้างได้ประกาศไว้ ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงได้ลงโทษลูกจ้างคนดังกล่าวด้วยการพักงานเป็นเวลา 1 เดือน

*Bird v British Celanese Ltd.*³⁹ นายจ้างลงโทษพนักงาน 2 วัน เนื่องจากลูกจ้างไม่ยอมไปล้างเครื่องจักร ในคดีนี้ลูกจ้างฟ้องว่านายจ้างลดค่าจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลพิพากษาว่ากรณีนี้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้ เพราะสถานประกอบกิจการได้มีการลงโทษพนักงานเป็นแนวปฏิบัติในสถานประกอบกิจการ

2. กฎหมายญี่ปุ่น

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างและการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นมิได้มีบทบัญญัติใดที่ได้บัญญัติถึงเรื่องดังกล่าวไว้โดยตรง ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติระหว่างที่มีการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างในบางกรณีนายจ้างได้มีคำสั่งพักงานลูกจ้างผู้ถูกลงโทษว่ากระทำความผิดทางวินัย รวมทั้งเมื่อกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยเสร็จสิ้นลง หากพบว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยจริงตามที่ถูกลงโทษแล้วยังได้มีการนำมาตรการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาปรับใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างด้วย

³⁷ ACAS, *supra* note 8, p. 82.

³⁸ [1973], See Norman M. Selwyn, *supra* note 20, p. 349.

³⁹ [1945] K.B. 336.

2.1 การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง

2.1.1 สาเหตุการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดทางวินัยก่อนที่นายจ้างจะนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยมาใช้แก่ลูกจ้างนั้น นายจ้างต้องดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก่อนว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาจริงหรือไม่ มิฉะนั้น การลงโทษทางวินัยที่เกิดขึ้นในภายหลังอาจจะเป็นการลงโทษทางวินัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือตกโมฆะได้⁴⁰ ซึ่งในระหว่างที่นายจ้างได้ดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างอยู่นั้น นายจ้างสามารถที่จะออกคำสั่งเพื่อพักงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้ ซึ่งในกรณีนี้เรียกว่า การพักงานที่เป็นมาตรการเริ่มต้น (Suspension as Precursory Measures)

ทั้งนี้ แม้ตามกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นจะไม่ได้มีบทบัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานที่เป็นมาตรการเริ่มต้น (Suspension as Precursory Measures) ivo อย่างชัดเจนก็ตาม แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างจะใช้การพักงานนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการควบคุมการกระทำผิดทางวินัย เนื่องจากการกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างบางกรณี หากนายจ้างยังคงให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยทำงานในสถานประกอบกิจการต่อไปแล้ว อาจจะทำให้เกิดความเสียหายขึ้นในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดได้ โดยปกติแล้วนายจ้างจะนำการพักงานที่เป็นมาตรการเริ่มต้น (Suspension as Precursory Measures) มาใช้ในกรณีดังต่อไปนี้ เช่น นายจ้างเกรงว่าจะเกิดการกระทำผิดทางวินัยซ้ำอีกในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำผิด มีความเป็นไปได้ว่าอาจเกิดการละเมิดขึ้นอีกครั้ง หรือในกรณีที่หากให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดมาทำงานในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดอยู่ อาจทำให้พยานหลักฐานสูญหาย รวมไปถึงอาจเกิดเหตุการณ์อื่นที่มีความร้ายแรงทำนองเดียวกับที่ได้กล่าวมาข้างต้น⁴¹

⁴⁰ Tadashi Hanami, Fumito Komiya, Labour Law in Japan, (Great Britain, 2011), p.91.

⁴¹ Kazuo Sugeno, Japanese labor law, (Seattle : University of Washington Press, 1992), p.356.

2.1.2 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำผิด ของลูกจ้าง

โดยปกติ นายจ้างผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการจะมีอำนาจดูแลให้ การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ด้วยเหตุนี้ ทำให้นายจ้างมีอำนาจในการออกคำสั่งเพื่อให้ลูกจ้าง ภายในสถานประกอบการปฏิบัติตาม นอกจากนี้ ลูกจ้างยังมีหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานที่จะต้อง เชื่อฟังคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างด้วย ฉะนั้น หากลูกจ้างกระทำการใดอันเป็นการฝ่าฝืน คำสั่งของนายจ้าง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็จะทำให้นายจ้างมีอำนาจในการลงโทษทางวินัย แก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้⁴²

แม้ นายจ้างจะมีอำนาจในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด ก็ตาม แต่ในการลงโทษทางวินัยนั้นจะเป็นการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมายต่อเมื่อก่อนที่นายจ้าง พิจารณาเพื่อลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด นายจ้างควรจะตรวจสอบก่อนว่า กระบวนการสอบสวนการกระทำผิดได้ให้โอกาสลูกจ้างในการอธิบายถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว หรือไม่⁴³ หากภายหลังกระบวนการสอบสวนการกระทำผิดสิ้นสุดลง และได้ความเป็นที่แน่ชัดว่า ลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ถูกกล่าวหา ในการกำหนดมาตรการในการลงโทษทางวินัย ของนายจ้างก็ต้องเป็นไปโดยปราศจากอคติ และมีความเหมาะสมกับการกระทำผิดทางวินัย ที่เกิดขึ้น มิฉะนั้น อาจจะทำให้การลงโทษทางวินัยดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือตกเป็นโมฆะได้⁴⁴

นอกจากนี้ การกระทำความผิดที่จะนำมาใช้เป็นสาเหตุในการลงโทษ ทางวินัยนั้น การกระทำดังกล่าวจะต้องมีการระบุไว้อย่างชัดเจนในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มาตรา 106 พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1949 (Labour Standard Act 1949) กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยการแสดง หรือ ปิดประกาศในสถานที่ที่เห็นได้ชัดภายในสถานประกอบการ หรือทำให้ลูกจ้างได้รับทราบ

⁴² *ibid.*, p.353.

⁴³ Masako Suzuki, "Three steps to judging whether a disciplinary measure is legal," retrieved on Jul 12, 2015, from <http://www.japantimes.co.jp/community/2012/09/11/how-tos/three-steps-to-judging-whether-a-disciplinary-measure-is-legal/#.VaFZkfmmrSp>.

⁴⁴ Tadashi Hanami, Fumito Komiya, *supra note 40* p. 91.

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยวิธีอื่นใด ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวจึงจะมีผลใช้บังคับภายในสถานประกอบกิจการได้

Kansai Electric Power Case (Decision by the Supreme Court, First Petty Bench, September 8, 1983) ลูกจ้างได้แจกใบปลิวที่มีข้อความที่บิดเบือนข้อเท็จจริงเป็นการใส่ร้ายบริษัทโดยไม่มีมูลความจริง ในการกระทำของลูกจ้างนี้มีลักษณะเป็นการปลุกปั่นทำลายความเชื่อใจของลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่มีต่อสถานประกอบกิจการ แม้ลูกจ้างจะได้แจกใบปลิวนอกเวลาทำงาน นอกที่ทำงาน และแม้จะไม่มี ความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่การทำงานของลูกจ้างก็ตาม แต่การกระทำดังกล่าวของลูกจ้างเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อนายจ้างลงโทษลูกจ้างด้วยการตำหนิ ศาลจึงเห็นว่าเป็นการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมาย⁴⁵

Fuji Kosan Case (Decision by the Supreme Court, Second Petty Bench, October 10, 2003) ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ามีกิริยาระด้างกระเดื่อง ใช้งานไม่สุภาพกับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งมีพฤติกรรมที่รบกวนการดำเนินงานของบริษัท อันเป็นเหตุที่นายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้าง แต่อย่างไรก็ดี ในคดีนี้ศาลพิพากษาว่าการลงโทษเลิกจ้างนั้นมิชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากลูกจ้างผู้กระทำความผิดมิได้รับทราบถึงระเบียบดังกล่าว เพราะสาเหตุที่นายจ้างจะนำมาใช้ในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดจะต้องถูกระบุไว้อย่างชัดเจนในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวจะสามารถนำมาใช้บังคับได้ต่อเมื่อได้ประกาศให้ลูกจ้างได้รับทราบแล้วเท่านั้น⁴⁶

อย่างไรก็ดี แม้ว่าเรื่องการลงโทษทางวินัยจะไม่ถูกบังคับให้ต้องจัดทำภายใต้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard Act 1949) ก็ตาม แต่ถ้าหากนายจ้างได้กำหนดขึ้นแล้วก็จะต้องนำระเบียบไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานส่วนใหญ่มักจะระบุข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการธำรงรักษาไว้ซึ่งระเบียบภายในกิจการอันเป็นการป้องกันการลงโทษทางวินัยตามอำเภอใจของนายจ้าง เนื่องจากในบางกรณีลูกจ้างอาจไม่ได้รับการลงโทษที่มีเหตุผลสมควรจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดเรื่องระเบียบวินัย และโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับ

⁴⁵ “Employment Guideline,” retrieved on Jul 12, 2015, from <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-oudoukijunkyouku/0000066935.pdf>.

⁴⁶ *ibid.*,

การทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาภายในสถานประกอบกิจการ⁴⁷ ซึ่งในทางปฏิบัตินายจ้างมักจะนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยมาใช้ดังต่อไปนี้⁴⁸

(1) การตำหนิและการเตือน (Reprimands and Warning)

การตำหนิ คือ การตักเตือนเพื่อมิให้เกิดการกระทำความผิดอีก โดยเป็นเหตุให้มีการยื่นคำขอโทษเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ในการเตือนอาจจะทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ได้ ซึ่งในการลงโทษทางวินัยทั้ง 2 ประการข้างต้นนั้นจะมีผลต่อการประเมินในการปรับขึ้นค่าจ้าง เงินโบนัส และเงินสนับสนุน เนื่องจากการลงโทษทางวินัยในลักษณะดังกล่าวจะมีการบันทึกในประวัติการทำงาน และถ้าหากถูกตำหนิ หรือตักเตือนหลายครั้งก็อาจจะทำให้ต้องถูกลงโทษทางวินัยที่รุนแรงขึ้นในภายหลัง

(2) การหักค่าจ้าง (Deduction)

โดยหลักนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเต็มจำนวน ทั้งนี้ ในการลงโทษทางวินัยกฎหมายมีบทบัญญัติให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการหักค่าจ้างได้ตามมาตรา 91 พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 (Labor Standard Act 1947)⁴⁹ โดยกฎหมายได้บัญญัติเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยด้วยการหักค่าจ้างไว้ โดยมีหลักว่าจำนวนค่าจ้างที่ต้องลดลงจากการถูกลงโทษทางวินัยนั้นจะต้องมีจำนวนไม่เกินกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างเฉลี่ยที่จะได้รับในหนึ่งวันสำหรับการกระทำความผิดครั้งนั้น ๆ รวมทั้งต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างทั้งหมดสำหรับการกระทำความผิดทั้งหมดภายใน 1 ช่วงเวลาการจ่ายค่าจ้าง เพื่อเป็นการควบคุมการใช้อำนาจในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างประการนี้เพื่อมิให้นายจ้างใช้อำนาจจนเกินสมควร อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างได้หักค่าจ้างเกินไปกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็จะทำให้นายจ้างมีความรับผิดชอบตามกฎหมาย

⁴⁷ ยุวดี ทรัพย์ประเสริฐ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 1*, น. 113.

⁴⁸ Kazuo Sugeno, *supra note 41*, pp. 354-357.

⁴⁹ Labor Standard Act 1949

Article 91 In the event that the rules of employment provide for a decrease in wages as a sanction against a worker, the amount of decrease for a single occasion shall not exceed 50 percent of the daily average wage, and the total amount of decrease shall not exceed 10 percent of the total wages for a single pay period.

(3) การพักงาน (Suspension)

การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เป็นการลงโทษที่ให้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดหยุดการทำงานในช่วงเวลาที่แน่นอน ซึ่งในขณะที่ลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้นสัญญาจ้างแรงงานก็ยังคงดำเนินต่อไป โดยในการลงโทษทางวินัยประการนี้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดจะไม่ได้รับค่าจ้าง และไม่ได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าว เนื่องจากในช่วงที่ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้นลูกจ้างไม่ได้เข้ามาปฏิบัติงาน

(4) การเลิกจ้าง (Dismissal)

การเลิกจ้าง เป็นการลงโทษทางวินัยด้วยการให้ลูกจ้างออกจากงานโดยที่ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า และลูกจ้างก็จะไม่ได้รับค่าชดเชยเมื่อออกจากงาน โดยหากมีข้อพิพาทเรื่องการเลิกจ้างขึ้นสู่ศาล ในกรณีนี้ศาลก็จะพิจารณาถึงมาตรการในการลงโทษทางวินัยประการนี้อย่างระมัดระวัง แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างจะกำหนดให้การเลิกจ้างเป็นมาตรการในลงโทษทางวินัยประการหนึ่งอันจะทำให้นายจ้างมีอำนาจที่จะใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยประการนี้แก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดก็ตาม แต่ในการกระทำความผิดของลูกจ้างที่จะนำมาใช้เป็นสาเหตุในการลงโทษนั้นก็ต้องมีความรุนแรงถึงขนาดที่จะกำหนดโทษทางวินัยประการนี้ได้เช่นกัน

2.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

2.2.1 อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

ในทางปฏิบัติ นายจ้างจะกำหนดการกระทำที่ถือเป็นความผิดทางวินัย รวมไปถึงมาตรการในการลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป หากนายจ้างต้องการลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยด้วยมาตรการลงโทษทางวินัยมาตรการใดนั้น นายจ้างจะต้องกำหนดมาตรการที่จะใช้ในการลงโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก่อนจึงจะทำให้นายจ้างมีอำนาจที่จะใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยดังกล่าวแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้⁵⁰

อย่างไรก็ดี แม้ในส่วนของเรื่องวินัย และโทษทางวินัยกฎหมายจะมีได้บังคับให้นายจ้างต้องจัดทำขึ้นในทุกกรณีก็ตาม แต่หากนายจ้างได้มีการกำหนดขึ้นมาแล้ว มาตรา 89(9) พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1949 (Labour Standard Act 1949)⁵¹ กำหนดให้

⁵⁰ Masako Suzuki, *supra* note 43 .

⁵¹ Labor Standard Act 1949

นายจ้างจะต้องนำมาระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานส่วนใหญ่ มักจะระบุข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการธำรงรักษาไว้ซึ่งระเบียบภายในกิจการอันเป็นการช่วยป้องกันการลงโทษตามอำเภอใจของนายจ้าง เนื่องจากในบางกรณีลูกจ้างอาจถูกลงโทษโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดถึงวินัย และการลงโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน⁵²

2.2.2 ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

หากนายจ้างได้กำหนดให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็น มาตรการในการลงโทษทางวินัยมาตรการหนึ่งในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันจะทำให้ให้นายจ้าง มีอำนาจที่จะใช้การพักงานเพื่อลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้แล้ว แต่เมื่อได้พิจารณา ตามบทบัญญัติกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นก็ไม่พบว่า มีบทบัญญัติใดที่ได้จำกัดระยะเวลาในการ ลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ ฉะนั้น จึงเป็นอำนาจของนายจ้างที่จะกำหนดระยะเวลาในการ ลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ทั้งนี้ แม้จะไม่มีบทบัญญัติในการจำกัดระยะเวลาในการลงโทษทาง วินัยด้วยการพักงานไว้ก็ตาม แต่ในการใช้อำนาจของนายจ้างประการนี้ก็ต้องเป็นไปด้วยความ เหมาะสม

เมื่อการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน คือ มาตรการลงโทษทางวินัย ด้วยการให้ลูกจ้างหยุดทำงานในช่วงระยะเวลาอันจำกัดในขณะที่สัญญาจ้างแรงงานยังมีผลใช้บังคับอยู่ ซึ่งในระยะเวลาระหว่างการพักงานลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้าง และในช่วงระยะเวลาดังกล่าวก็จะไม่นำมานับรวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง⁵³ เมื่อพิจารณาถึงมาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วย

Article 89 Employers who continuously employ 10 or more Workers shall draw up rules of employment covering the following items and shall submit those rules of employment to the relevant government agency. In the event that the Employer alters the following items, the same shall apply:

(9) In the event that there are stipulations concerning commendations and/or sanctions, matters pertaining to their kind and degree

⁵² ยูวตี ททรัพย์ประเสริฐ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 1*, น. 113.

⁵³ “Systems and Practices Related to Hiring and Termination of Employment in Japanese Companies, and Individual Labor-related Disputes — from the “Fact-finding Survey on Employee Hiring and Firing,” retrieved on Jul 13, 2015, from <http://www.jil.go.jp/english/lcj/detailed/2014-2015/chapter7.pdf>.

การพักงานจะเห็นได้ว่าเป็นการลงโทษทางวินัยที่มีผลกระทบต่อตัวลูกจ้างในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องค่าจ้าง หรือในการนับระยะเวลาการทำงาน เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ ในการที่นายจ้างจะใช้อำนาจเพื่อกำหนดระยะเวลาลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดนั้น นายจ้างควรจะทำด้วยความระมัดระวัง ซึ่งโดยปกติแล้วการกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนายจ้างก็จะพิจารณาจากการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างผู้กระทำความผิด รวมไปถึงพฤติการณ์ประกอบกรกระทำอื่น ๆ⁵⁴ ในทางปฏิบัติกำหนดระยะเวลาเพื่อใช้ในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะอยู่ที่ 1 สัปดาห์ หรือ 10-15 วัน แต่ถ้าหากการกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างเป็นการกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงนายจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้ถึง 1-3 เดือน⁵⁵

อย่างไรก็ดี อำนาจของนายจ้างในการกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานก็จะถูกจำกัดจากหลักนโยบายสาธารณะ และศีลธรรมอันดี และนอกจากนี้ ตามมาตรา 15 พระราชบัญญัติสัญญาจ้างแรงงาน ค.ศ. 2007 (Labor Contract Act 2007)⁵⁶ ซึ่งเป็นบทบัญญัติในการควบคุมดุลพินิจของนายจ้างในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด รวมทั้งศาลฎีกาของประเทศญี่ปุ่นยังได้วางหลักเกี่ยวกับเรื่องการลงโทษทางวินัยไว้ตามคำพิพากษาในปี ค.ศ. 1974 ว่าการลงโทษทางวินัยของนายจ้างที่กระทำไปโดยปราศจากเหตุผลขั้นพื้นฐาน และไม่ได้เป็นไปตามมาตรฐานทางสังคมเป็นการลงโทษทางวินัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และตกเป็นโมฆะ⁵⁷

⁵⁴ Tadashi Hanami, Fumito Komiya, *supra note 40* p. 119.

⁵⁵ Kazuo Sugeno, *supra note 41* p. 356.

⁵⁶ Labor Contract Act 2007

Article 15 In cases where an employer may take disciplinary action against a worker, if such disciplinary action lacks objectively reasonable grounds and is not found to be appropriate in general societal terms in light of the characteristics and mode of the act committed by the worker pertaining to such disciplinary action and any other circumstances, such disciplinary order shall be treated as an abuse of right and be invalid.

⁵⁷ Tadashi Hanami, Fumito Komiya, *supra note 40* p. 119.

3. กฎหมายฟิลิปปินส์

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างระหว่างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดได้ โดยมีลักษณะเป็นการพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) หมายถึง การให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดทางวินัยของสถานประกอบการย้ายออกไปจากตำแหน่งเป็นการชั่วคราว ซึ่งปกติแล้วนายจ้างมักจะใช้การพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดก่อความเสียหาย หรือทำอันตรายต่อลูกจ้างอื่น หรือต่อสถานประกอบการ⁵⁸ นอกจากนี้ หากการสอบสวนการกระทำความผิดได้ความเป็นที่แน่ชัดว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดทางวินัยจริง ในทางปฏิบัติ นายจ้างยังได้มีการนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาปรับใช้ตามความเหมาะสมกับการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง

3.1 การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

3.1.1 สาเหตุการออกคำสั่งพักงานในระหว่างการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

หากพิจารณาจากกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Labor Code) จะพบว่าบทบัญญัติที่ให้อำนาจนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) อยู่ในมาตรา 8 Rule XXIII, Book V, of the Omnibus Rules Implementing the Labor Code โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ นายจ้างอาจออกคำสั่งพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) ได้ในกรณีที่ลูกจ้างมีพฤติกรรมที่เป็นอันตราย หากให้ทำงานต่อไปแล้วจะเป็นภัยคุกคามต่อชีวิต หรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบการ⁵⁹

⁵⁸ “Preventive Suspension During Termination Proceeding,” retrieved on Jan 9, 2015, from <http://www.laborlaw.usc-law.org/2009/08/02/preventive-suspension-during-termination-proceeding/>.

⁵⁹ The Omnibus Rules Implementing the Labor Code Rule XXIII, Book V, Section 8 Preventive suspension - The employer may place the worker concerned under preventive suspension if his continued employment poses a

ทั้งนี้ ได้มีคำพิพากษาคดี *Gatbonton vs. NLRC* (G.R. No. 146779, January 23, 2006) อธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) ไว้ว่า การพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกันเป็นมาตรการทางวินัยที่จะช่วยในการปกป้องทรัพย์สินของสถานประกอบการในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย โดยนายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยได้ต่อเมื่อหากปล่อยให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอาจจะเกิดเหตุการณ์ที่รุนแรง หรือเป็นภัยคุกคามต่อชีวิตและทรัพย์สินของนายจ้าง หรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบการ

เมื่อพิจารณาจากคำอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) ในช่วงต้นแล้วจะเห็นได้ว่าการออกคำสั่งให้พักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) ของนายจ้างจะต้องเป็นไปโดยมีเหตุผลอันสมควรตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ซึ่งมาตรการทางวินัยประเภทนี้กฎหมายได้กำหนดขึ้นมาเพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถดำเนินการสอบสวน หรือแก้ปัญหาที่ขัดขวางการดำเนินงานภายในสถานประกอบการได้โดยชอบด้วยกฎหมาย⁶⁰

ทั้งนี้ แม้ลูกจ้างจะถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด และมีเหตุผลอันควรเชื่อได้ว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัยจริงก็ตาม แต่ถ้าหากลูกจ้างมิได้มีพฤติการณ์ที่จะก่ออันตรายอันจะเป็นภัยคุกคามต่อชีวิต หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบการ นายจ้างก็ไม่ควรที่จะออกคำสั่งให้พักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) เนื่องจากในการออกคำสั่งให้พักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) ของนายจ้าง หากเป็นไปโดยมิชอบ

serious and imminent threat to the life or property of the employer or of his co-workers.

⁶⁰ Persida Acosta, “Worker under preventive suspension not entitled to pay,” retrieved on Jan 9, 2015, from <http://www.manilatimes.net/worker-under-preventive-suspension-not-entitled-to-pay/76576/>.

ด้วยกฎหมายแล้วก็อาจจะทำให้นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบในค่าจ้างในระยะเวลาที่ออกคำสั่งให้พนักงาน เพื่อเป็นมาตรการป้องกันดังกล่าวได้⁶¹

คดี Woodridge School v Pe Benito [G.R. No. 160240, October 29, 2008] ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าได้ฝ่าฝืนระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหลายเรื่อง เช่น ไม่แต่งกายมาทำงานตามระเบียบที่นายจ้างกำหนด มาทำงานสาย รวมทั้งกระทำการในลักษณะที่เป็น การว่าร้ายแก่นายจ้างในข้อความอันเป็นเท็จ และนายจ้างได้ออกคำสั่งให้พนักงานลูกจ้างเพื่อเป็น มาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) แต่เมื่อการกระทำความผิด ของลูกจ้างมิได้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ในกรณีนี้ศาลพิพากษาว่าคำสั่งให้พนักงานลูกจ้าง เพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) ของนายจ้างเป็น คำสั่งที่มีชอบด้วยกฎหมาย⁶²

3.1.2 ระยะเวลาการพักงานในระหว่างการสอบสวนการกระทำความผิดของ ลูกจ้าง

หากพิจารณาถึงระยะเวลาที่นายจ้างจะสามารถนำมาใช้เพื่อออกคำสั่ง ให้พนักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) นั้น โดย หลักแล้วกฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถออกคำสั่งให้พนักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้ไม่เกิน 30 วัน เมื่อพ้น ระยะเวลาดังกล่าวนายจ้างควรให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือในตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า กันกับตำแหน่งเดิมก่อนที่จะถูกสั่งพักงาน⁶³ สาเหตุที่กฎหมายกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างสั่งพักงาน

⁶¹ Corenlio R. Besinga, Philippine law on labor relations; commented and annotated, with revised rules and regulations implementing the labor code and rules of the national labor relations commission, (Manila : Phoenix Press Inc.,1978), pp.271-272.

⁶² “Preventive Suspension/Payroll Reinstatement,” retrieved on Aug 25, 2015, from <http://www.pinoylawyer.org/t29203-preventive-suspension-payroll-rein-statement>.

⁶³ The Omnibus Rules Implementing the Labor Code Rule XXIII, Book V
Section 9 Period of suspension. - No preventive suspension shall last longer than thirty (30) days. The employer shall thereafter reinstate the worker in his

เพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) เป็นเวลานานนั้น อาจเนื่องมาจากวัตถุประสงค์ของการพักงานที่ต้องการจะให้ความคุ้มครองนายจ้างเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งเป็นอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ด้วยเหตุนี้ กฎหมายจึงต้องให้ระยะเวลาที่มากพอสมควร เพื่อเป็นการคุ้มครองนายจ้างให้อันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผ่านพ้นไปก่อน⁶⁴

ทั้งนี้ หากครบกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายได้กำหนดดังกล่าว แต่ถ้านายจ้างยังดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดไม่เสร็จสิ้น และถ้าหากนายจ้างยังไม่ต้องการให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดกลับเข้ามาทำงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาการพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) ออกไปได้

3.1.3 เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

นายจ้างได้ใช้อำนาจที่มีอยู่ในตามกฎหมายในการออกคำสั่งพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) แก่ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเป็นระยะเวลาไม่เกิน 30 วันตามที่กฎหมายได้กำหนดให้อำนาจไว้นั้น ฉะนั้น ส่งผลให้ลูกจ้างผู้ถูกพักงานดังกล่าวไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในช่วงระยะเวลาที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation)⁶⁵

อย่างไรก็ดี หากนายจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายในการขยายระยะเวลาการพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) ออกไปเกิน

former or in a substantially equivalent position or the employer may extend the period of suspension provided that during the period of extension, he pays the wages and other benefits due to the worker. In such case, the worker shall not be bound to reimburse the amount paid to him during the extension if the employer decides, after completion of the hearing, to dismiss the worker.

⁶⁴ สุทัศน์ ยศเครือ, “การพักงานตามกฎหมายแรงงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2545), น.66.

⁶⁵ *supra note 58*.

กว่า 30 วันตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างรวมไปถึงประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงจะได้รับในช่วงระยะเวลาที่ได้ขยายออกไปดังกล่าวข้างต้น ซึ่งในค่าจ้าง รวมถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างอาจจะได้รับจากนายจ้างจำนวนนี้ แม้ภายหลังจากกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดสิ้นสุดลง และลูกจ้างถูกตัดสินว่าเป็นผู้ที่กระทำความผิดทางวินัย และถูกลงโทษทางวินัยก็ตาม ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องคืนเงินจำนวนนี้แก่นายจ้างแต่อย่างใด⁶⁶

ทั้งนี้ หากในภายหลังลูกจ้างพิสูจน์ได้ว่าการออกคำสั่งพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) เป็นไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะเรียกค่าจ้างจากนายจ้างในช่วงระยะเวลาที่การพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) มีผลใช้บังคับ⁶⁷

3.1.4 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างเป็นเจ้าของสถานประกอบกิจการทำให้นายจ้างมีสิทธิควบคุมสถานประกอบกิจการให้สามารถดำเนินงานได้อย่างสงบเรียบร้อย โดยการใช้อำนาจควบคุมสถานประกอบกิจการอาจทำได้โดยกำหนดระเบียบเพื่อให้ลูกจ้างภายในสถานประกอบกิจการปฏิบัติตาม รวมไปถึงกำหนดมาตรการในการลงโทษทางวินัยหากลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัย ซึ่งในการใช้อำนาจของนายจ้างประการนี้จะต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม และมีความเหมาะสม กล่าวคือ หากมีการกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย นายจ้างควรจะดำเนินการสอบสวนให้ได้ความแน่ชัดว่ามีการกระทำความผิดจริงหรือไม่ หากภายหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย หากผลการสอบสวนออกมาได้ความเป็นที่แน่ชัดว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดทางวินัยจริง นายจ้างก็จะมีอำนาจพิจารณาถึงมาตรการเพื่อใช้ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด ซึ่งโดยปกติแล้วนายจ้างจะกำหนดโทษทางวินัยโดยจะพิจารณาจากระดับ

⁶⁶ *supra note 63.*

⁶⁷ “How To Place an Employee Under Preventive Suspension Pending Investigation,” retrieved on Jan 9, 2015, from <http://ndvlaw.com/how-to-place-an-employee-under-preventive-suspension-pending-investigation/>.

ความรุนแรงของการกระทำความผิดประกอบกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัย⁶⁸

แม้ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ให้สิทธินายจ้างในการกำหนดโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด แต่กฎหมายมิได้บัญญัติว่านายจ้างจะสามารถใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดอย่างไรได้บ้าง ทั้งนี้ ในการลงโทษทางวินัยนั้นจะต้องไม่เป็นการกระทำที่จะทำให้ลูกจ้างต้องเสียสิทธิในการได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งในการกำหนดโทษทางวินัยยังต้องเป็นไปโดยสมเหตุสมผลกับการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้นของลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติแล้วในทางปฏิบัติ นายจ้างมักจะใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยดังต่อไปนี้⁶⁹

(1) การตักเตือน (Warning)

นายจ้างจะนำการตักเตือนมาใช้ในการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างในครั้งแรก เนื่องจากนายจ้างมุ่งให้ความสำคัญกับการแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรม รวมทั้งจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมากกว่าต้องการที่จะลงโทษอันเป็นหลักการสำคัญของการลงโทษทางวินัย

(2) การหักค่าจ้าง (Deduction)

ศาลแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้ยอมรับให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยด้วยการหักค่าจ้างได้ หากการกระทำความผิดทางวินัยดังกล่าวนั้นส่งผลให้ทรัพย์สินของนายจ้างได้รับความเสียหาย แต่นายจ้างจะต้องกระทำภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้ กล่าวคือ นายจ้างสามารถแสดงให้เห็นถึงจำนวนค่าเสียหายที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน และนายจ้างจะต้องให้โอกาสลูกจ้างในการแสดงถึงข้ออ้างที่จะทำให้ไม่ต้องรับผิดชอบในจำนวนค่าเสียหาย นอกจากนี้ ในการกำหนดจำนวนเงินที่ลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบนั้นต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล และจำนวนเงินดังกล่าวต้องไม่เกินไปกว่าความเสียหายที่เกิดขึ้น และไม่ว่าอย่างไรก็

⁶⁸ Mankidy J, Gatchalian JC, Gonzales BC., “Disciplinary Rules and Procedures: India, Malaysia, Philippines,” *Labour law and relations program*, (Geneva : the International Labour Office, 1994), p.52.

⁶⁹ *ibid.*, pp.53-54.

ตาม ลูกจ้างจะต้องไม่ถูกหักค่าจ้างเกินไปกว่าร้อยละ 20 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับภายใน 1 สัปดาห์⁷⁰

(3) การพักงาน (Suspension)

การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เป็นการให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นใดจากการทำงานไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น เนื่องจากการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ตามกฎหมายแรงงานประเทศฟิลิปปินส์มักจะเป็นไปในลักษณะที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว

(4) การเลิกจ้าง (Dismissal)

หากนายจ้างต้องการที่จะลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยด้วยการเลิกจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร 2 ครั้งก่อนที่จะลงโทษเลิกจ้าง ในการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งแรกจะต้องระบุการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นเหตุในการลงโทษเลิกจ้าง รวมทั้งต้องกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม โดยปกติแล้วช่วงระยะเวลาดังกล่าวนายจ้างควรกำหนดอย่างน้อย 5 วันหลังจากที่ลูกจ้างได้รับหนังสือเตือนเพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเตรียมตัวในการแก้ข้อกล่าวหา รวบรวมพยานหลักฐาน รวมไปถึงปรึกษาทนายความ หรือสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ หนังสือเตือนควรจะอธิบายถึงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นมูลฐานที่จะนำมาใช้ในการกล่าวหาว่าลูกจ้างได้กระทำความผิด รวมทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบกิจการในส่วนที่ได้รับรู้ว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย โดยหลังจากนั้นนายจ้างควรแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงกำหนดวันและเวลาที่จะให้ลูกจ้างมีโอกาสได้อธิบายถึงสาเหตุของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น และโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานเพื่อหักล้างข้อกล่าวหา โดยภายหลังจากกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดได้เสร็จสิ้นลง หากนายจ้างเห็นว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัยจริงตามที่ถูกกล่าวหาและสมควรที่จะต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้าง ในกรณีนี้นายจ้างจะต้องแจ้งการเลิกจ้างเป็นหนังสือฉบับที่สองให้แก่ลูกจ้างทราบ โดยจะต้องระบุถึงพฤติการณ์การกระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหา รวมทั้งมูลเหตุในการลงโทษเลิกจ้างด้วย⁷¹

⁷⁰ *ibid.*, p.54.

⁷¹ Atty.Fred, “Due Process in Termination and Disciplinary Actions; Minimum Period for Reply to Show-Cause Notice,” retrieved on Jul 9, 2015, from

3.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

3.2.1 สาเหตุในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

นายจ้างมีอำนาจในการควบคุมการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการ ซึ่งอำนาจดังกล่าวนี้เป็นอำนาจอิสระในการบริหารจัดการของนายจ้างเพื่อให้กิจการดำเนินไปด้วยความสงบเรียบร้อย ด้วยเหตุนี้ ทำให้นายจ้างมีอำนาจกำหนดวินัยเพื่อให้ลูกจ้างภายในสถานประกอบกิจการถือปฏิบัติ หากลูกจ้างฝ่าฝืนวินัยที่นายจ้างได้กำหนดไว้ นายจ้างก็มีอำนาจที่จะใช้มาตรการลงโทษทางวินัยที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานของประเทศไทยฟิลิปปินส์มีได้ว่านายจ้างจะสามารถนำการลงโทษทางวินัยลักษณะใดมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดอย่างไรได้บ้างจึงทำให้นายจ้างมีอิสระในการกำหนดมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ อย่างไรก็ดี การใช้อำนาจของนายจ้างประการนี้จะต้องมีความเป็นธรรม สมเหตุสมผล และจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนให้เท่าเทียมกันภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน⁷²

โดยปกติแล้วในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้น นายจ้างมักจะนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยประการนี้มาใช้กับการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างที่เป็นไปในลักษณะของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือความตรงต่อเวลาในการทำงาน การกระทำของลูกจ้างที่ฝ่าฝืนระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน การละทิ้งหน้าที่ การขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง การกระทำที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลประโยชน์ของสถานประกอบกิจการ รวมไปถึงในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการอันจะเป็นการแข่งขัน หรือ ตัดทอนผลประโยชน์ของสถานประกอบกิจการ⁷³

นอกจากนี้ นายจ้างมักจะนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำในการกระทำที่ลูกจ้างเคยถูกลงโทษทางวินัยด้วยการตักเตือนมาแล้วครั้งหนึ่ง เช่น การทะเลาะวิวาท การดื่มสุราของหรือของมึนเมา การทำลาย หรือทำให้ทรัพย์สินของสถานประกอบกิจการเสียหาย การสูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบ การละเลยไม่ใช้ความระมัดระวังจนทำให้เกิด

<http://jlp-law.com/blog/due-process-in-termination-and-disciplinary-actions-minimum-period-for-reply-to-show-cause-notice/>.

⁷² Joselito Guanan Chan, “Pre-Week Guide on Labor Law,” retrieved on Feb 24, 2015, from <http://www.chanrobles.com/PART3.pdf>.

⁷³ Mankidy J, Gatchalian JC, Gonzales BC., *supra note 68*, p. 54.

ความเสียหายต่อทรัพย์สิน หรืออุปกรณ์การทำงานของสถานประกอบกิจการ มาทำงานสาย หรือการขาดงานเป็นประจำ การเปลี่ยนแปลง หรือทำลายข้อมูลการบันทึกเวลาทำงาน⁷⁴

ทั้งนี้ หากลูกจ้างเห็นว่ากรณีที่นายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เป็นการลงโทษที่ไม่เหมาะสม หรือเป็นไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายกับการกระทำความผิดทางวินัยที่ได้เกิดขึ้น ลูกจ้างก็สามารถนำข้อพิพาทเสนอต่ออนุญาโตตุลาการที่มีหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับข้อพิพาททางด้านแรงงาน อันเป็นกระบวนการบังคับก่อนที่จะนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน หากผลการพิจารณาปรากฏว่านายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานโดยไม่เหมาะสม หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก็จะส่งผลให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการถูกลงโทษพักงานได้⁷⁵

3.2.2 ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อนายจ้างเห็นว่าการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่มีความเหมาะสมกับการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง ในประการต่อมา นายจ้างต้องพิจารณาเพื่อกำหนดถึงระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง โดยระยะเวลาที่นายจ้างมักจะกำหนดในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะอยู่ที่ระหว่าง 1-3 วัน สำหรับกรณีการกระทำความผิดในครั้งแรกของลูกจ้าง

คดี A' Prime Security Services, Inc. v NLRC [G.R. No. 107320, Jan 19, 2000] ลูกจ้างหลับในเวลาทำงาน และเคยก่อเหตุทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงานมาก่อนแล้ว ซึ่งการกระทำของลูกจ้างที่กล่าวมานี้ นายจ้างกำหนดไว้ว่าเป็นการกระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงได้ลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้าง แต่เมื่อการกระทำผิดดังกล่าวเป็นการกระทำความผิดในครั้งแรกของลูกจ้าง ศาลจึงเห็นว่าควรจะลงโทษทางวินัยเพียงตักเตือน และพักงานเป็นเวลา 1 เดือนตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน⁷⁶

ทั้งนี้ หากนายจ้างใช้มาตรการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำในการกระทำที่ลูกจ้างเคยถูกลงโทษทางวินัยด้วยการตักเตือนมาแล้วครั้งหนึ่ง การกำหนดระยะเวลาในการลงโทษพักงานในกรณีนี้จะขึ้นอยู่กับสาเหตุของการกระทำความผิด

⁷⁴ Zuzik, Michael Benedict, Labor law and practice in Philippines, (Washington, D.C. : U.S. Dept. of Labor, Bureau of Labor Statistics , 1963), p.59.

⁷⁵ Mankidy J, Gatchalian JC, Gonzales BC., *supra note 68*, p. 54.

⁷⁶ Joselito Guianan Chan, "Pre-Week Guide on Labor Law," retrieved on Feb 24, 2015, from <http://www.chanrobles.com/PART3.pdf>.

ของลูกจ้าง จำนวนครั้งของการกระทำความผิด รวมไปถึงความรุนแรงของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น แต่นายจ้างไม่ควรที่จะกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเกินกว่าไป 30 วัน⁷⁷

4. กฎหมายสิงคโปร์

กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ได้มีการบัญญัติถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ของการพักงานไว้ 2 ประการคือ ประการแรก คือ การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างตามมาตรา 14 (8)-(9) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968) เนื่องจากกฎหมายเกรงว่า หากให้นายจ้างมีอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้อย่างอิสระแล้วก็จะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจึงได้มีการบัญญัติถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างให้นายจ้างถือปฏิบัติต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับความเสียหายจากกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดของนายจ้าง และประการที่สอง กฎหมายได้บัญญัติจำกัดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ตามมาตรา 14 (1)(b) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968)

4.1 การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

4.1.1 อำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

หากพิจารณาถึงเงื่อนไขในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์มาตรา 14(8) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968) ได้บัญญัติให้นายจ้างสามารถที่จะออกคำสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ โดยในการใช้อำนาจออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของนายจ้างประการนี้จะนำมาใช้ต่อเมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือกระทำความผิดทางวินัย เช่น ไม่เชื่อฟังคำสั่งของนายจ้าง ลักทรัพย์ กระทำการเสื่อมเสียในด้านศีลธรรม แสดงกริยากระด้างกระเดื่องต่อนายจ้าง เป็นต้น ซึ่งทำให้นายจ้าง

⁷⁷ Mankidy J, Gatchalian JC, Gonzales BC., *supra note 68*, p. 54.

สามารถที่จะลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ตามพฤติการณ์แห่งการกระทำ และไม่ว่า นายจ้างจะใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างในประการใดก็ตาม นายจ้างควรที่จะทำการสอบสวนเพื่อให้ทราบถึงต้นสายปลายเหตุของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นให้ได้ความเป็นที่แน่ชัดก่อน⁷⁸

ในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง หากนายจ้างเกิดความไม่ไว้วางใจที่จะให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยทำงานในสถานประกอบกิจการต่อไป เช่น เกรงว่าลูกจ้างจะก่อความเสียหายต่อสถานประกอบกิจการ ทำลายพยานหลักฐานที่มีอยู่ นายจ้างก็สามารถที่จะออกคำสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยได้⁷⁹

ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงเงื่อนไขการใช้อำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างเห็นได้ว่าเป็นกรณีที่นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายโดยที่ไม่จำเป็นต้องระบุดังกล่าวไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่อย่างใด

4.1.2 ระยะเวลาพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างมีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งพักงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยในระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดอยู่นั้น กฎหมายได้บัญญัติจำกัดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ โดยนายจ้างมีอำนาจในการพักงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยเพื่อสอบสวนการกระทำ

⁷⁸ “Termination of contract without notice,” retrieved on Dec 12, 2014, from <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-rights-conditions/contract-of-service-termination/Pages/contracts-of-service-and-termination.aspx>.

⁷⁹ Employment Act 1968

14 (8) For the purpose of an inquiry under subsection (1), the employer may suspend the employee from work for a period not exceeding one week but shall pay him not less than half his salary for such period.

ความผิดได้ไม่เกิน 1 สัปดาห์ตามมาตรา 14(8) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968)⁸⁰

เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายบัญญัติกำหนดระยะเวลาในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างไว้เนื่องจากกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อมิให้นายจ้างประวิงเวลาในระหว่างทำการสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง โดยหากปล่อยให้ นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างได้ตลอดเวลาจนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้นลงก็อาจจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากกระบวนการดังกล่าว ทั้งนี้ หากเมื่อครบระยะเวลาดังกล่าวแล้ว แม้นายจ้างจะยังดำเนินการสอบสวนไม่เสร็จสิ้นนายจ้างก็ต้องให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติ⁸¹

4.1.3 เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง

ในระหว่างที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดพักงานเพื่อดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยตามที่ได้ถูกกล่าวหา นั้น ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงจะได้รับในช่วงระยะเวลาที่มีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดนั้นตามมาตรา 14 (8) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968)⁸²

เนื่องจากในการที่นายจ้างได้มีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างนั้นเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ และความสะดวกของนายจ้างในการสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ ลูกจ้างจึงไม่ควรที่จะได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำดังกล่าว โดยเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างภายในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ไม่ใช่ค่าจ้างแต่เป็นเงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างเท่านั้น และเงินจำนวนนี้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับทันที เพราะเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายให้ในระหว่างพักงานโดยที่ไม่ต้องรอถึงกำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้างแต่อย่างใด⁸³

⁸⁰ *ibid.*

⁸¹ สุทัศน์ ยศเครือ, อ่างแล้ง *เชิงอรรถที่ 64*, น. 48.

⁸² *supra note 79.*

⁸³ สุทัศน์ ยศเครือ, อ่างแล้ง *เชิงอรรถที่ 64*, น. 48.

อย่างไรก็ดี หากผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ได้ถูกกล่าวหา กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานในทันที และนายจ้างยังต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในจำนวนเท่ากับที่ลูกจ้างจะได้รับหากมาทำงานในช่วงระยะเวลาที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดตามมาตรา 14(9) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968)⁸⁴

ทั้งนี้ นายจ้างมีสิทธิที่จะนำจำนวนเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้กับลูกจ้างไปก่อนในระหว่างที่พนักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างมาหักกับค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับต่อไปนี้ได้ หากพิจารณาถึงเจตนารมณ์จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากฎหมายมุ่งคุ้มครองลูกจ้างที่มีได้กระทำความผิดทางวินัย โดยให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างแม้ในช่วงระยะเวลาที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดลูกจ้างจะมีได้ทำงานให้กับนายจ้างก็ตาม เพราะในการออกคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเองมิได้เป็นความผิดของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ ลูกจ้างจึงควรจะได้รับค่าจ้างตามปกติในช่วงระยะเวลาที่ต้องถูกพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด⁸⁵

4.1.4 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพนักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยไม่ว่านายจ้างจะนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยประการใดมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดก็ตาม นายจ้างควรจะทำการสอบสวนทางวินัยลูกจ้างว่าได้กระทำความผิดตามที่ได้ถูกกล่าวหาหรือไม่ ทั้งนี้ แม้กฎหมายจะมีได้บัญญัติถึงขั้นตอนกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยให้นายจ้างต้องถือปฏิบัติก็ตาม แต่โดยปกติแล้วในการดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยไม่ควรที่จะให้คนที่มือคติดกับลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทำการสอบสวน รวมทั้งควรให้โอกาสลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาในการอธิบายถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการสอบสวน

⁸⁴ Employment Act 1968

14 (9) If the inquiry does not disclose any misconduct on the part of the employee, the employer shall immediately restore to the employee the full amount of the salary so withheld.

⁸⁵ สุทัศน์ ยศเครือ, อ่างแล้ง *เชิงอรรถที่ 64*, น. 49.

ภายหลังจากกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดได้เสร็จสิ้นลง หากพบว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกล่าวหา มาตรา 14(1) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968)⁸⁶ ได้บัญญัติมาตรการในการลงโทษทางวินัยไว้ 3 ประการ คือ

(1) การเลิกจ้าง (Dismissal)

นายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยได้นั้น สาเหตุแห่งการกระทำความผิดของลูกจ้างที่จะนำมาเป็นเหตุแห่งการลงโทษทางวินัยประการนี้ จะต้องมีความรุนแรงถึงขนาด โดยในการกระทำความผิดของลูกจ้างจะต้องมีลักษณะที่จะทำให้ลูกจ้างไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานได้ไม่ว่าโดยชัดแจ้ง หรือโดยปริยาย

อย่างไรก็ดี หากลูกจ้างเห็นว่า การลงโทษทางวินัยประการนี้ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างสามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าวเป็นหนังสือต่อรัฐมนตรีได้ภายใน 1 เดือนนับแต่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้าง เพื่อที่จะให้มีการพิจารณาให้ลูกจ้างกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมตามสัญญาจ้างแรงงาน⁸⁷

⁸⁶ Employment Act 1968

14 (1) An employer may after due inquiry dismiss without notice an employee employed by him on the grounds of misconduct inconsistent with the fulfilment of the express or implied conditions of his service except that instead of dismissing an employee an employer may —

(a) instantly down-grade the employee; or

(b) instantly suspend him from work without payment of salary for a period not exceeding one week.

⁸⁷ Employment Act 1968

14 (2) Notwithstanding subsection (1), where an employee considers that he has been dismissed without just cause or excuse by his employer, he may, within one month of the dismissal, make representations in writing to the Minister to be reinstated in his former employment.

(2) การลดตำแหน่ง (Demotion)

การลงโทษทางวินัยด้วยการลดตำแหน่งลูกจ้าง เป็นการลงโทษโดยการกำหนดให้ลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่อื่นซึ่งต่ำกว่าตำแหน่งเดิมของลูกจ้างเคยปฏิบัติหน้าที่อยู่ และจำนวนค่าจ้างจากการทำงานที่ลูกจ้างจะได้รับตอบแทนในการทำงานก็อาจจะต้องลดลงตามตำแหน่งไปด้วย

(3) การพักงาน (Suspension)

นายจ้างอาจลงโทษทางวินัยลูกจ้างผู้กระทำความผิดด้วยการพักงาน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างสามารถที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ไม่เกิน 1 สัปดาห์⁸⁸

4.2 การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

4.2.1 อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

หากพิจารณาถึงมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดภายหลังจากที่กระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดได้เสร็จสิ้นลง กฎหมายได้บัญญัติถึงมาตรการในการลงโทษทางวินัยไว้ 3 ประการ โดยการพักงานเป็นหนึ่งในมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 14 (1)(b) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968)⁸⁹

แม้กฎหมายจะบัญญัติให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นโทษทางวินัยที่นายจ้างสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างก็ตาม แต่ในการลงโทษพักงานจะเป็นการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมายก็ต่อเมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ ในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้น กฎหมายกำหนดให้อำนาจนายจ้างกำหนดระยะเวลาในการลงโทษพักงานได้ไม่เกิน 1 สัปดาห์เท่านั้น

⁸⁸ สุทัศน์ ยศเครือ, อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 64*, น. 49-50.

⁸⁹ *supra note 86*.

อย่างไรก็ดี หากการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นไปโดยมิชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างอาจถือได้ว่าเป็นผู้ผิดสัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้งอาจจะต้องรับผิดชอบในความเสี่ยงภัยที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างผู้ถูกลงโทษทางวินัย เช่น ค่าจ้างในระหว่างลงโทษพักงาน เป็นต้น⁹⁰

4.2.2 การนับระยะเวลาการทำงานในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานตามมาตรา 14 (1)(b) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968) เป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวภายในระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดโดยไม่ได้รับค่าจ้างเพื่อเป็นการลงโทษสำหรับการกระทำความผิดที่ลูกจ้างได้ก่อขึ้น ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้เพียงไม่เกิน 1 สัปดาห์ หากในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานนั้นจะไม่นำมานับรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง เพื่อคำนวณสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะพึงได้รับ เช่น จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

อย่างไรก็ดี เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน หากในเวลาต่อมาลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานต่อไปก็จะเป็นการเริ่มนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างใหม่ แต่จะนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างต่อจากระยะเวลาในการทำงานก่อนที่นายจ้างจะสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน⁹¹

เมื่อพิจารณาถึงเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างของประเทศอังกฤษ ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ และประเทศสิงคโปร์ กล่าวได้ว่าทุกประเทศข้างต้น นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมิให้ลูกจ้างลุกลามทำลายพยานหลักฐานที่นายจ้างจะต้องใช้ในการยืนยันการกระทำความผิดของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา และให้นายจ้างสามารถดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งเพื่อมิให้ลูกจ้างก่อความเสียหายต่อนายจ้าง หรือเพื่อร่วมงานในระหว่างที่ยังมิได้ข้อยุติว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ ซึ่งระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง ทั้งในประเทศอังกฤษ ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ กำหนดระยะเวลาที่นายจ้างสามารถใช้ในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดแตกต่าง

⁹⁰ Ravi Chandran, *Employment law in Singapore*, (Singapore ; Dayton, Ohio, 2011), p. 321.

⁹¹ *ibid.*, pp. 321-322.

กันออกไป ส่วนในเรื่องเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย ระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ของประเทศอังกฤษ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) กำหนดว่านายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างเต็มจำนวนตลอดช่วงเวลาที่ลูกจ้างถูกพักงาน ในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเต็มจำนวน เว้นแต่นายจ้างได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานอย่างชัดเจน นายจ้างจึงจะมีอำนาจพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ในประเทศสิงคโปร์กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างในจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับ ในประเทศฟิลิปปินส์นายจ้างไม่มีหน้าที่จะต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดตลอดเวลาที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้ แต่หากนายจ้างได้ขยายระยะเวลาพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดออกไปเกินกว่าที่กฎหมายให้อำนาจ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างที่ลูกจ้างพึงจะได้รับในวันทำงาน อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาได้ความว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ถูกกล่าวหา โทษทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้นั้น ในบางประเทศจะมีบทบัญญัติควบคุมการลงโทษทางวินัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับ โดยห้ามมิให้นายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการหักค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ มิฉะนั้นนายจ้างอาจมีความรับผิดตามกฎหมาย

ในเรื่องการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ทั้งในประเทศอังกฤษ ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ ได้ยอมรับให้นายจ้างสามารถใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ แต่หากพิจารณาถึงเรื่องอำนาจของนายจ้างในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ในประเทศอังกฤษและญี่ปุ่น นายจ้างจะสามารถใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยประการนี้ได้ต่อเมื่อนายจ้างได้มีการระบุโทษพักงานไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ในประเทศสิงคโปร์กฎหมายให้อำนาจนายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานกับลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยได้

ตามกฎหมายแรงงาน แนวคำพิพากษา แนวปฏิบัติ รวมทั้งความเห็นในทางตำราที่ได้กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้นได้แสดงถึงความชัดเจนเรื่องการพักงานไว้อย่างครอบคลุมถ้วน ในบทต่อไปผู้เขียนจะได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง และเรื่องการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานที่เกิดขึ้นเพื่อวางแนวทางที่เหมาะสมในการปรับใช้ และปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้มีความเหมาะสม และเป็นธรรมกับนายจ้างและลูกจ้างต่อไป

ตารางเปรียบเทียบเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด และเรื่องการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานของ
กฎหมายแรงงาน ความเห็นทางตำรา และแนวปฏิบัติของประเทศไทย ประเทศอังกฤษ ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศสิงคโปร์

ประเทศไทย	ประเทศอังกฤษ	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศสิงคโปร์
<p>มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาการพักงานได้หรือไม่</p>	<p>สาเหตุที่นายจ้างจะนำมาใช้ในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดคือ ลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือการให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจะทำให้ทรัพย์สินของสถานประกอบการ นายจ้าง หรือลูกจ้างอื่นได้รับความเสียหาย หรือลูกจ้างอาจทำลายพยานหลักฐานที่ใช้ในการกระทำความผิด</p> <p>นายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดแม้มิได้ระบุ</p>	<p>นายจ้างจะนำการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดมาใช้ได้ต่อเมื่อเกรงว่าลูกจ้างจะกระทำความผิดซ้ำในระหว่างการสอบสวน หรือในการมาทำงานของลูกจ้างจะทำให้พยานหลักฐานถูกทำลาย หรืออาจเกิดเหตุการณ์ร้ายแรงทำนองเดียวกันกับที่กล่าวมาข้างต้น (ความเห็นทางตำรา)</p>	<p>มาตรา 8 Rule XXIII, Book V, of the Omnibus Rules Implementing the Labor Code นายจ้างออกคำสั่งพักงานเพื่อเป็นมาตรการล่วงหน้าได้ในกรณีที่ลูกจ้างมีพฤติกรรมที่เป็นอันตรายหากให้ทำงานต่อไปแล้วจะเป็นภัยคุกคามต่อชีวิตหรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่นภายในสถานประกอบการ</p> <p>มาตรา 9 Rule XXIII, Book V, of the Omnibus</p>	<p>มาตรา 14(8) Employment Act 1968 นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ไม่เกิน 1 สัปดาห์ แต่นายจ้างต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับตลอดระยะเวลาการพักงาน</p>

ประเทศไทย	ประเทศอังกฤษ	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศสิงคโปร์
<p>เกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน</p> <p>ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน</p>	<p>อำนาจไว้ในสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน</p> <p>นายจ้างต้องใช้ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดให้สั้นที่สุด หากเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงไม่ควรที่จะพักงานเกินไปกว่า 5 วันทำการ</p> <p>นายจ้างควรจะจ่ายเงินให้กับลูกจ้างเต็มจำนวนตลอดระยะเวลาการพักงาน (ประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์)</p>		<p>Rules Implementing the Labor Code นายจ้างจะสั่งพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกันได้ไม่เกิน 30 วัน เมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวนายจ้างควรให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า แต่นายจ้างอาจขยายระยะเวลาการพักงานออกไปได้ โดยจะต้องจ่ายค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่นๆ แก่ลูกจ้าง แม้หลังการสอบสวนนายจ้างจะตัดสินว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด แต่ลูกจ้างก็ไม่ถูกผูกพันที่จะต้องขอใช้ค่าจ้างหรือสิทธิ</p>	

ประเทศไทย	ประเทศอังกฤษ	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศสิงคโปร์
			ประโยชน์ที่ได้รับคืนแก่นายจ้าง	
มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มาตรา 14(9) Employment Act 1968 หากทำการสอบสวนแล้วไม่พบว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตลอดระยะเวลาการพักงานเต็มจำนวน
มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับ	นายจ้างมีอำนาจลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเมื่อได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน	มาตรา 89 Labour Standard Act 1949 นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมกัน	นายจ้างจะกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานในกรณีที่	มาตรา 14(1)(b) Employment Act 1968 หลังจากสอบสวนการกระทำ

ประเทศไทย	ประเทศอังกฤษ	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศสิงคโปร์
<p>เกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยและข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้</p> <p>(6) วินัยและโทษทางวินัย</p>	<p>หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์)</p>	<p>ตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยมีรายการที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้ และให้ส่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้นแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการตรวจสอบ</p> <p>(9) ในกรณีที่ได้มีการจัดทำเรื่องวินัยและโทษทางวินัย</p> <p>มาตรา 15 Labor Contract Act 2007 กรณีที่นายจ้างลงโทษทางวินัยลูกจ้างผู้กระทำความผิด ถ้าการลงโทษกระทำโดยปราศจากเหตุผลขั้นพื้นฐานและมีได้เป็นไปตามมาตรฐานทางสังคม ในแง่</p>	<p>ลูกจ้างกระทำความผิดครั้งแรก 1-3 วัน แต่หากลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำจะกำหนดระยะเวลาลงโทษไม่เกิน 30 วัน (ความเห็นทางตำรา)</p>	<p>ความผิดนายจ้างอาจลงโทษทางวินัยลูกจ้างผู้กระทำความผิดด้วยการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 1 สัปดาห์ โดยพิจารณาจากสาเหตุของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น</p>

ประเทศไทย	ประเทศอังกฤษ	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศสิงคโปร์
		ของลักษณะ รูปแบบของ การกระทำ รวมไปถึง พฤติกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ถือว่าเป็นการลงโทษที่ไม่ ชอบด้วยกฎหมายและตก เป็นโมฆะ		

บทที่ 4

บทวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับกฎหมายต่างประเทศ

แม้ว่ามาตรา 116 และมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างไว้เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดให้ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเป็นธรรมไว้แล้วก็ตาม อย่างไรก็ตาม ยังปรากฏว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดบางประการที่ไม่มีกฎหมายสามารถที่จะนำมาปรับใช้ หรือในบางกรณีบทบัญญัติยังไม่มีความชัดเจน กล่าวคือ ในเรื่องสาเหตุของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด หากลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยเล็กน้อย เช่น แเซท หรือคุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลาทำงาน นายจ้างจะสามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยได้หรือไม่ หรือในเรื่องของการนับระยะเวลาทำงานในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ ส่งผลให้ลูกจ้างผู้บริสุทธิ์อาจได้รับความเดือดร้อนจากการกระบวนกรดังกล่าวโดยไม่จำเป็น และนอกจากนี้เมื่อนายจ้างพิจารณาได้ความแล้วว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย เนื่องจากกฎหมายมิได้มีบทบัญญัติควบคุมการใช้อำนาจของนายจ้างในการนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดด้วยเหตุนี้ จึงทำให้นายจ้างบางคนใช้อำนาจโดยมิชอบ เช่น กำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายจากการถูกลงโทษเกินสมควร

ในบทนี้ ผู้เขียนจึงได้ทำการวิเคราะห์ถึงปัญหาของการพักงานที่เกิดขึ้นตามกฎหมายไทยในเชิงเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศที่ได้มีการยอมรับ และแก้ไขในเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในบทบัญญัติที่มีผลใช้บังคับอยู่ รวมทั้งจะได้เสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายต่อไป

1. ปัญหาเกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

สำหรับประเด็นแรกที่ผู้เขียนจะทำการศึกษา คือ เรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง มาตรา 116 และมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ จากการศึกษาพบว่าเป็นเรื่องที่มีปัญหาจากการปรับใช้ในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก เนื่องจากแม้กฎหมายจะมีบทบัญญัติถึงแนวทาง วิธีการ รวมไปถึงขั้นตอนในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ก็ตาม แต่กฎหมายดังกล่าวยังมิได้บัญญัติถึงรายละเอียดบางประการในเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้อย่างครอบคลุม จึงส่งผลให้การออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างอาจจะทำให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยได้รับความเดือดร้อนจากกระบวนการนี้เกินสมควร ทั้งนี้ ผู้เขียนจะทำการศึกษาถึงประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น และวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการใช้ และการตีความ รวมทั้งกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมซึ่งสามารถพิจารณาประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1.1 สาเหตุการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

จากการที่มาตรา 116 และมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการให้นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ แต่อย่างไรก็ดี ไม่มีบทบัญญัติใด ๆ ที่จะกำหนดถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ ด้วยเหตุนี้ เป็นเรื่องที่น่าสงสารให้เกิดปัญหาอย่างมากในทางปฏิบัติ เนื่องจากจะให้นายจ้างสามารถที่จะใช้อำนาจที่มีอยู่ประการนี้ได้อย่างอิสระ ส่งผลให้นายจ้างบางคนอาจออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างตามอำเภอใจ หรือกระทำไปเพื่อเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง หรือออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไปโดยไม่มีความเหมาะสม หรือปราศจากเหตุผลอันสมควร อันจะส่งผลร้ายต่อลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยที่จะต้องได้รับความเดือดร้อนจากกระบวนการดังกล่าวโดยไม่จำเป็น เนื่องจากแม้ในขณะที่คำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างนั้นมีผลใช้บังคับ ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยจะไม่ต้องไปทำงานให้กับนายจ้างก็ตาม แต่กลับได้เงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างผู้ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด แต่เงินจำนวนดังกล่าวลูกจ้างมักจะได้รับเพียงร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างพึงจะได้รับก่อนถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้การออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างมีผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดที่จะต้องนำมาใช้ในการดำรงชีวิต รวมทั้งในการที่ลูกจ้างจะต้องถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดจะทำให้การกระทำที่ได้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยต้องแพร่ออกไปภายในสถานประกอบกิจการ ซึ่งอาจจะมีผลทำให้ลูกจ้างต้องเสียชื่อเสียง หรืออาจถูกตั้งข้อรังเกียจจากเพื่อนร่วมงาน โดยที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์ว่าได้กระทำ

ความผิดทางวินัยตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ รวมทั้งอาจทำให้ลูกจ้างผู้บริสุทธิ์ต้องประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในภายหลังได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนเห็นว่าควรนำหลักเกณฑ์การพิจารณาในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างของต่างประเทศมาปรับใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้น

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่า ในเรื่องของลักษณะของการกระทำผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง ในกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์มีได้บัญญัติถึงลักษณะของการกระทำผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้ในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดไว้ แต่ในประเทศอื่น ๆ ได้มีการกำหนดถึงเรื่องดังกล่าวไว้โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังต่อไปนี้

ประเทศอังกฤษ ประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ได้กำหนดถึงลักษณะของการกระทำผิดที่เหมาะสมที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างไว้หลายประการ เช่น ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือในกรณีที่หากให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยมาทำงานต่อไปอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานประกอบการของนายจ้าง หรือสร้างความเสียหายแก่ตัวนายจ้าง ลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบการ หรือลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาอาจอาศัยโอกาสในการทำงานเพื่อทำลายพยานหลักฐานที่ใช้ในการพิสูจน์การกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้าง หรือลูกจ้างอาจใช้ช่องทางนี้ในข่มขู่พยานที่รู้เห็นถึงการกระทำผิดที่เกิดขึ้น เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างมีทางเลือกอื่นที่ไม่ต้องออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง นายจ้างก็ควรที่จะนำมาใช้ เช่น ย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งที่ไม่มีผลกระทบต่อกระบวนการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัย หรือย้ายลูกจ้างไปทำงานในช่วงเวลาอื่นที่จะทำให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดไม่ต้องเผชิญหน้ากับพยาน หรือผู้ที่ได้กล่าวหาว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำผิดทางวินัย เป็นต้น

ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นมิได้มีบทบัญญัติกำหนดถึงเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างไว้ แต่ในทางดาราได้มีการยอมรับให้นายจ้างสามารถที่จะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างได้ โดยเรียกว่า การพักงานที่เป็นมาตรการเริ่มต้น (Suspension as Precursory Measures) ซึ่งลักษณะของการกระทำผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่าง

สอบสวนการกระทำความผิด คือ ในกรณีที่นายจ้างเกรงว่าอาจจะเกิดการกระทำความผิดซ้ำในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิด หรือหากให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยมาทำงานในระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดอาจทำให้พยานหลักฐานสูญหาย หรืออาจทำให้เกิดเหตุการณ์ร้ายแรงทำนองเดียวกับที่ได้กล่าวมาข้างต้น

ประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้ยอมรับให้นายจ้างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยสามารถที่จะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ เรียกว่า การพักงานเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน (Preventive Suspension Pending Investigation) โดยกฎหมายได้บัญญัติถึงลักษณะของการกระทำความผิดทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้ในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้เฉพาะ ในกรณีที่ลูกจ้างมีพฤติกรรมที่เป็นอันตราย หากให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทำงานต่อไปในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดจะเป็นภัยคุกคามต่อชีวิต หรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัยจริงตามที่ลูกจ้างกล่าวหาก็ตาม แต่ถ้าหากลูกจ้างไม่มีพฤติการณ์ตามสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ นายจ้างก็ไม่ควรที่จะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด เนื่องจากจะทำให้นายจ้างมีความรับผิดในค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว หากการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นไปโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

เมื่อพิจารณาจากกฎหมายต่างประเทศที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาามาในข้างต้น แม้ในประเทศญี่ปุ่นจะไม่มีบทบัญญัติกำหนดถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ก็ตาม แต่ในทางตำราได้มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุอันเหมาะสมในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้อยู่หลายกรณี แต่ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ของประเทศอังกฤษ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ประเทศอังกฤษ และกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ต่างได้กำหนดถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุที่ในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้แตกต่างกันออกไป ซึ่งตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดถึงสาเหตุของการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือ นายจ้างจะสามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ต่อเมื่อนายจ้างเห็นว่า หากให้ลูกจ้างทำงานต่อไปลูกจ้างอาจมีพฤติกรรมที่เป็นอันตราย และเป็นภัยคุกคามต่อชีวิต หรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบ

กิจการ ในกรณีนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรที่จะนำบทบัญญัติของประเทศฟิลิปปินส์ในเรื่องลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างมาใช้ เนื่องจากหากพิจารณาตามบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างสามารถใช้เป็นมาตรการที่จะช่วยในการป้องกันความปลอดภัยในชีวิต และร่างกายของนายจ้าง และลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ รวมไปถึงยังเป็นการปกป้องทรัพย์สินของสถานประกอบกิจการ นายจ้าง และลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการได้ในระหว่างที่มีการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นสาเหตุที่มีความพอควรแก่กรณีในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของการกระทำความผิดทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างตามบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองเฉพาะสถานประกอบกิจการ นายจ้างและลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างสามารถที่จะเป็นมาตรการในการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายเพิ่มมากขึ้นในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยได้อย่างครอบคลุม ผู้เขียนเห็นว่าควรที่จะเพิ่มความคุ้มครองประการนี้ให้กับลูกจ้างของนายจ้างด้วย เนื่องจากหากปล่อยให้ลูกจ้างทำงานต่อไปลูกจ้างอาจจะใช้โอกาสในการทำงานนี้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิต หรือทรัพย์สินของลูกจ้างของนายจ้าง ซึ่งอาจจะส่งผลให้นายจ้างและสถานประกอบกิจการต้องได้รับความเสียหายทางด้านทรัพย์สิน หรือต้องเสียชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น เช่น ลูกจ้างเป็นพนักงานทำความสะอาดภายในเครื่องบิน พบทรัพย์สินของผู้โดยสารซึ่งเป็นลูกจ้างของนายจ้างลี้มทิ้งไว้ เมื่อถูกทวงถามกลับไม่ส่งคืน แต่ได้นำไปซุกซ่อน¹ การกระทำความผิดของลูกจ้างนั้นถือเป็นการกระทำที่ทุจริตต่อหน้าที่ หากนายจ้างยังปล่อยให้ลูกจ้างทำงานต่อไป ลูกจ้างอาจจะกระทำความผิดซ้ำ อันจะมีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของสถานประกอบกิจการได้

เมื่อจุดประสงค์ของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างประการหนึ่ง คือ ความต้องการให้นายจ้างสามารถดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง และรวบรวมพยานหลักฐานที่จะสามารถใช้ในการยืนยันการกระทำความผิดของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ โดยปราศจากการรบกวนจากลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ในบางกรณีพยานหลักฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการพิสูจน์การกระทำความผิดทางวินัยอาจจะอยู่ในความครอบครอง

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3366/2549

ของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ด้วยเหตุนี้ หากในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวน การกระทำความผิดทางวินัยนายจ้างยังคงให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดมาทำงานต่อไป ลูกจ้างอาจใช้โอกาสนี้ในการทำลายพยานหลักฐานที่อยู่ในความครอบครองของลูกจ้างจากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ลูกจ้างเป็นพนักงานฝ่ายสินเชื่อของธนาคารถูกกล่าวหาว่าใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ทำเอกสารปลอมเพื่อให้นายจ้างอนุมัติสินเชื่อให้กับลูกค้าที่ได้ให้ประโยชน์ตอบแทนกับลูกจ้าง เป็นกรณีพิเศษ² ดังนั้น หากให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทำงานต่อไป อาจทำให้ลูกจ้างใช้โอกาสนี้ในการทำงานเพื่อทำลายพยานหลักฐานที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดของลูกจ้างได้ นอกจากนี้ ในบางกรณีพยานบุคคลที่สามารถยืนยันได้ว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานของลูกจ้าง ส่งผลให้ในการมาทำงานของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างที่เป็นพยานได้ เพราะลูกจ้างผู้กระทำความผิดอาจใช้โอกาสนี้เพื่อข่มขู่ลูกจ้างที่เป็นพยานในการกระทำความผิดทางวินัยมิให้บอกกล่าวแก่นายจ้าง หรือบุคคลอื่นถึงการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่าควรเพิ่มกรณีที่มีการมาทำงานของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยที่อาจจะทำให้พยานหลักฐานที่ใช้ยืนยันการกระทำความผิดทางวินัยต้องถูกทำลาย เป็นหนึ่งในสาเหตุที่นายจ้างจะนำมาใช้ในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

ทั้งนี้ ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ของประเทศอังกฤษได้กำหนดถึงลักษณะของการกระทำความผิดทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างหลายประการ โดยรวมไปถึงในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงไว้ หากพิจารณาถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างประการนี้ แม้การกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างจะเป็นการกระทำความผิดที่มีความร้ายแรงก็ตาม แต่ในการกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงในบางกรณีก็มิได้มีผลกระทบต่อกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิด หรือมิได้มีผลร้ายต่อชีวิต ร่างกายของนายจ้าง หรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ หรือต่อลูกค้าของนายจ้าง รวมทั้งมิได้มีผลร้ายต่อทรัพย์สินของสถานประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ หรือต่อลูกค้าของนายจ้าง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงในบางกรณีไม่มีความจำเป็นอย่างเพียงพอที่จะทำให้ นายจ้างจะสามารถยกขึ้นมาเพื่อใช้เป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8099/2546

ความผิดได้ทุกกรณี เช่น ลูกจ้างเป็นผู้จัดการธนาคารไปมีความสัมพันธ์ฉันท์คู่สาวกับภรรยาลูกค้าของ นายจ้าง³ หรือลูกจ้างเป็นครุมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ออกเที่ยวเตร่ในเวลากลางคืนและเมาไม่ได้สติ จนเกิดการทะเลาะวิวาท เป็นต้น แม้การกระทำของลูกจ้างที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้จะเป็นการกระทำ ในทางส่วนตัวของลูกจ้างก็ตาม แต่ก็เป็นการกระทำที่ขัดแย้งต่อศีลธรรมอันดีและอาจนำความเสื่อม เสียมาสู่ นายจ้าง กิจการของนายจ้าง รวมทั้งเป็นการกระทำความผิดที่มีผลกระทบต่ออำนาจบริหาร บุคคลของนายจ้าง ซึ่งถือว่าการกระทำความผิดร้ายแรงก็ตาม อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึง ลักษณะของการกระทำดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหากนายจ้างต้องดำเนินการสอบสวนการกระทำผิด ที่เกิดขึ้น นายจ้างก็ไม่มีทางเลือกใด ๆ ที่จะต้องพักงานลูกจ้างที่กระทำความผิดดังกล่าว เนื่องจาก ในระหว่างดำเนินการสอบสวนการกระทำอันเป็นความผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหา นั้นไม่ได้มีผลกระทบต่อ กระบวนการสอบสวนการกระทำผิด หรือจะก่อให้เกิดความเสียหายมากขึ้นแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนเห็นว่าไม่ควรที่จะนำสาเหตุในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดกรณีลูกจ้าง กระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ได้กำหนดไว้ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ของประเทศอังกฤษมาใช้เป็น เหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด

อย่างไรก็ดี การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดนั้นถือว่าการใช้อำนาจในการบริหารธุรกิจที่มีอยู่ของนายจ้าง เมื่อในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวน การกระทำผิดถือได้ว่าเป็นการออกคำสั่งประการหนึ่งจึงทำให้ในการออกคำสั่งพักงานในระหว่าง สอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างจะถูกควบคุมด้วยมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541⁴ กล่าวคือ แม้กฎหมายจะมีได้บัญญัติถึงลักษณะของการกระทำผิดที่ นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด ลูกจ้างไว้ก็ตาม แต่ในการใช้อำนาจออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของ ลูกจ้างตามมาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะต้องพิจารณาประกอบกับ มาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉะนั้น ในการออกคำสั่งพักงานในระหว่าง สอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างในแต่ละครั้งอาจตีความได้ว่าลักษณะของการกระทำผิด

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 49/2546

⁴ มาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “สัญญาจ้าง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้ นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลให้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี”

ที่เกิดขึ้นจะต้องมีความจำเป็นอย่างเพียงพอ หรือมีความจำเป็นถึงขนาดที่จะทำให้นายจ้างต้องออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด โดยจะต้องพิจารณาถึงลักษณะของการกระทำความผิดทางวินัยเป็นหลัก ทั้งนี้ แม้นายจ้างจะมีอำนาจแต่เพียงฝ่ายเดียวในการพิจารณาว่าจะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม หากลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยที่จะถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเห็นว่าการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนั้นเป็นไปโดยมิชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ ลักษณะของการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้นไม่มีความจำเป็นถึงขนาดที่นายจ้างจะต้องออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด เนื่องจากการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้นมิได้มีผลกระทบต่อกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดที่จะเกิดขึ้น เช่น การถูกกล่าวหาว่าหลับในเวลาทำงาน มาทำงานสาย หรือขาดในเวลาทำงาน เป็นต้น ลูกจ้างอาจใช้ช่องทางตามมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ศาลสั่งให้คำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควร อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดโดยมิชอบ หรือออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดโดยไม่มีเหตุอันควรก็จะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตลอดระยะเวลาที่ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 327 วรรคสอง⁵

ผู้เขียนเห็นควรให้มีการกำหนดถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดในกรณีที่มีการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างมีความสำคัญถึงขนาด หากให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอาจจะทำให้สถานประกอบกิจการของนายจ้างได้รับความเสียหาย หรืออาจทำให้ทรัพย์สินของนายจ้าง ลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ หรือของลูกค้านายจ้างได้รับความเสียหาย หรืออาจทำให้เป็นอันตรายต่อชีวิตร่างกายของนายจ้าง ลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ หรือลูกค้านายจ้าง หรืออาจทำให้พยานหลักฐานที่ใช้ในการกระทำความผิดถูกทำลาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนจะได้เสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในตอนท้าย⁶

⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 372 วรรคสอง บัญญัติว่า “ถ้าการชำระหนี้ตกเป็นพันวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษเจ้าหนี้ได้ ลูกหนี้ก็หากเสียสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้ตอบแทนไม่...”

⁶ โปรดดูข้อเสนอแก้ไข หน้า 158.

1.2 อำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

การที่มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเงื่อนไขในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด เว้นแต่จะมีข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ แสดงให้เห็นว่าหากนายจ้างมิได้กำหนดอำนาจในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ในข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก็จะทำให้นายจ้างไม่มีอำนาจออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ แม้นายจ้างจะมีความจำเป็นที่ต้องให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาหยุดทำงานระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดก็ตาม เช่น หากให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทำงานต่อไป ลูกจ้างอาจจะใช้โอกาสในการทำงานระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดทำลายพยานหลักฐานที่นายจ้างจำเป็นต้องใช้ในการพิสูจน์การกระทำผิดของลูกจ้าง หรือข่มขู่เพื่อนร่วมงานที่จะเป็นพยานในการกระทำผิด หรือหากให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอาจจะใช้โอกาสนี้มากระทำความผิดซ้ำได้ เป็นต้น ซึ่งการกระทำของลูกจ้างที่กล่าวมาข้างต้นนี้จะมีผลกระทบต่อการดำเนินกระบวนการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยของนายจ้างเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้การที่นายจ้างไม่สามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดในกรณีที่มีความจำเป็นก็อาจส่งผลให้นายจ้างต้องได้รับความเสียหายจากการกระทำผิดของลูกจ้างมากยิ่งขึ้นก็ได้

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศถึงเรื่องอำนาจในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด ในประเทศญี่ปุ่นแม้กฎหมายจะมีได้มีบทบัญญัติถึงอำนาจของนายจ้างในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างก็มักจะมีคำสั่งพักงานในระหว่างที่ได้ดำเนินการสอบสวนการกระทำผิด ในประเทศอังกฤษ กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติใด ๆ กำหนดให้นายจ้างต้องระบุอำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างก็มีอำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้ แต่ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ได้กำหนดให้นายจ้างควรจะระบุอำนาจในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างยกเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดโดยไม่จ่ายค่าจ้างขึ้นมาอ้างเป็นเหตุในการฟ้องร้องว่านายจ้างเป็นผู้ผิดสัญญาจ้างแรงงาน ส่วนในประเทศฟิลิปปินส์และประเทศสิงคโปร์ กฎหมายมีบทบัญญัติอย่างชัดเจนกำหนดให้อำนาจนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดได้ โดยที่นายจ้างไม่จำเป็นต้อง

ระบุถึงอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่อย่างใด

ผู้เขียนมีความเห็นว่าในการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ต่อเมื่อมีการกำหนดถึงอำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะเป็นกระบวนการที่มีปัญหาการปรับใช้ในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก กล่าวคือ นอกจากเหตุผล และความจำเป็นของนายจ้างในบางกรณีที่ต้องพักงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดที่ได้กล่าวไปแล้วในข้างต้นแล้ว ในการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎหมายกำหนดถึงขั้นตอนในการจัดทำไว้อยู่หลายขั้นตอน ด้วยเหตุนี้ หากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ได้กำหนดถึงอำนาจนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง เช่น นายจ้างมิได้ปิดประกาศให้ลูกจ้างรับทราบ หรือมิได้มีการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ก็อาจทำให้เกิดข้อโต้แย้งถึงอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของนายจ้างที่ได้รับไว้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวขึ้นมาได้ และหากพิจารณาถึงลักษณะของสถานประกอบกิจการที่มีอยู่ปัจจุบันจะพบว่าสถานประกอบกิจการขนาดกลางไปจนถึงขนาดเล็กมีจำนวนมากถึงร้อยละ 99.5 ของสถานประกอบกิจการทั้งหมดในประเทศไทย⁷ โดยปกติแล้วจะมีลูกจ้างไม่เกิน 10 คน ซึ่งหากพิจารณาตามมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁸ กฎหมายมิได้บังคับให้นายจ้างต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นหนังสือ ด้วยเหตุนี้ ส่งผลให้นายจ้างมิได้มีการระบุถึงเรื่องอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดจึงทำให้นายจ้างไม่มีอำนาจออกคำสั่งคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดลูกจ้าง แม้จะมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยก็ตาม นอกจากนี้ เมื่อกฎหมายมิได้บังคับให้สถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างไม่เกิน 10 คน ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นหนังสือ แต่โดยปกติแล้วนายจ้างมักจะกำหนดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในสถานประกอบกิจการ ซึ่งนายจ้างอาจจะมีการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

⁷ “สถิติจำนวน SMEs ในประเทศไทย,” สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <http://www.tcg.or.th/TH/news-event-activity-detail.php?smid=93&ID=283>

⁸ มาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยและข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้...”

ด้วยวาจา ในลักษณะที่เป็นคำสั่ง หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าโดยตรง หรือโดยปริยาย ซึ่งในกรณีนี้ก็อาจจะทำให้เกิดความไม่แน่นอนถึงอำนาจการออกคำสั่งคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของนายจ้างได้ เพราะไม่มีเอกสารที่จะนำมาใช้ยืนยันอำนาจออกคำสั่งคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอาจจะนำมาสู่การโต้แย้งของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้

จากการที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาถึงเรื่องอำนาจในการออกคำสั่งพนักงานระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ทั้งในประเทศอังกฤษ ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ ซึ่งมีได้กำหนดเงื่อนไขในการใช้อำนาจออกคำสั่งคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ดังเช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ได้มีบทบัญญัติให้อำนาจนายจ้างออกคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้อย่างชัดเจน โดยที่ไม่จำเป็นต้องระบุถึงอำนาจในการออกคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม แม้ในประเทศฟิลิปปินส์นายจ้างจะมีอำนาจตามกฎหมายในการพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดก็ตาม แต่นายจ้างจะออกคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ต่อเมื่อเข้าลักษณะตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ กล่าวคือ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดมิให้นายจ้างผู้ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดต้องถูกรบกวน หรือแทรกแซงการสอบสวนจากลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ผู้เขียนจึงเสนอให้ตัดเงื่อนไขในการออกคำสั่งคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดที่นายจ้างต้องระบุอำนาจในการออกคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างออกไป และให้นายจ้างมีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ต่อเมื่อมีเหตุอันควรตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้เขียนจะขอเสนอแก้ไขบทบัญญัติเพิ่มเติมในตอนท้าย⁹

1.3 ระยะเวลาการพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดระยะเวลาที่นายจ้างสามารถใช้ในการพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ไม่เกิน 7 วัน หากพิจารณาระยะเวลาการพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามที่กฎหมายได้ให้

⁹ โปรดดูข้อเสนอแก้ไข หน้า 158.

อำนาจนายจ้างไว้ประกอบกับการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างในกรณีที่การกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างมีความซับซ้อนแตกต่างกันออกไปตามลักษณะแห่งการกระทำ หรือในบางครั้ง พยานหลักฐานที่นายจ้างจะต้องนำมาใช้เพื่อยืนยันการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างนั้น อาจจะมีจำนวนมาก ทำให้นายจ้างต้องใช้ระยะเวลาในการรวบรวมพยานหลักฐาน เช่น ลูกจ้าง เป็นเจ้าหน้าที่การเงินได้ยกยอกเงินที่อยู่ในความรับผิดชอบไป¹⁰ ในการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยในลักษณะนี้ นายจ้างจะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบการกระทำความผิด รวมทั้ง ต้องใช้เอกสารทางบัญชีจำนวนมากเพื่อยืนยันการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง ทั้งเมื่อได้ พยานหลักฐานมาก็จำเป็นต้องตรวจสอบถึงความถูกต้องแท้จริง เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพิจารณา ประกอบการกระทำความผิดของลูกจ้าง และหาข้อยุติว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัยตามที่มีการ กล่าวหาหรือไม่ รวมทั้งในบางครั้งการกระทำความผิดทางวินัยเกิดมาจากการร่วมมือกันกระทำ ความผิดของลูกจ้างหลายคน ส่งผลให้นายจ้างจะต้องทำการสอบสวนลูกจ้างทุกคนที่มีส่วนพัวพันกับ การกระทำความผิดที่เกิดขึ้นให้ครบถ้วนเสียก่อนจึงจะสามารถพิจารณาได้ว่าการกระทำผิดทางวินัย เกิดขึ้นจริงหรือไม่ และลูกจ้างคนใดบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

เมื่อพิจารณาจากสิ่งที่ได้กล่าวไปข้างต้น แสดงให้เห็นได้แล้วว่าระยะเวลา ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจนายจ้างพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้เพียง 7 วัน เท่านั้น อาจส่งผลให้เกิดปัญหาการนำกระบวนการพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไป ปรับใช้ในทางปฏิบัติ เนื่องจากระยะเวลาดังกล่าวอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้นายจ้างสามารถดำเนินการ สอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยจนได้ความเป็นที่แน่ชัดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัย ตามที่ถูกกล่าวหาจริงหรือไม่ และหากนายจ้างต้องเร่งกระบวนการสอบสวนเพื่อให้ทันระยะเวลา ตามที่กฎหมายกำหนดก็อาจจะกระทบถึงความยุติธรรมของผลการสอบสวนที่ออกมาได้ เนื่องจาก หากระยะเวลาที่นายจ้างจะนำมาใช้ในการดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดนั้น มีกำหนด ระยะเวลาที่สั้นและจำกัด จึงเป็นการบังคับให้นายจ้างต้องดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิด อย่างเร่งรัด ซึ่งในบางกรณีที่ลูกจ้างได้ให้การรับสารภาพ ก็อาจทำให้นายจ้างตัดสินใจว่าลูกจ้าง เป็นผู้กระทำความผิด และลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างโดยที่นายจ้างไม่มีโอกาสพิจารณาถึงรายละเอียด ในการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น หรือในบางกรณีหากนายจ้างยังดำเนินการสอบสวนไม่เสร็จ สิ้นตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และนายจ้างยังไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานต่อไป นายจ้างอาจจะตัดสินใจว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ถูกกล่าวหา และลงโทษลูกจ้างโดย

¹⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136/2536

ยังไม่ได้ความแน่ชัดว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยจริงหรือไม่ ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศ ในประเทศญี่ปุ่นกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ แต่ในประเทศอังกฤษ ประเทศฟิลิปปินส์ และ ประเทศสิงคโปร์ ได้มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดที่แตกต่างกันออกไป ดังต่อไปนี้

ประเทศอังกฤษ ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) มิได้กำหนดจำกัดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้อย่างชัดเจน แต่ได้กำหนดว่าในการใช้ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด นายจ้างควรจะใช้ระยะเวลาให้สั้นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างได้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนายจ้างไม่ควรจะใช้เวลาเกินไปกว่า 5 วันทำการ เนื่องจากหากนายจ้างได้ใช้เวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนานเกินไป อาจจะทำให้ลูกจ้างผู้ถูกพักงานระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดกลับมาทำงานร่วมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการได้ยากขึ้น

ประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายแรงงานกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างสามารถจะพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้นานถึง 30 วัน เนื่องจากตามวัตถุประสงค์ของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของประเทศฟิลิปปินส์ต้องการที่จะให้ความคุ้มครองนายจ้างจากอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หรือสถานประกอบกิจการ การกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้นานก็เพื่อต้องการให้ภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยนั้นผ่านพ้นไป และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวน 30 วันแล้ว นายจ้างก็ควรจะให้ลูกจ้างผู้ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่ากับตำแหน่งเดิมของลูกจ้างก่อนที่จะถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด อย่างไรก็ตาม หากครบกำหนดระยะเวลา 30 วันตามที่กฎหมายกำหนด แต่นายจ้างยังดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดไม่เสร็จสิ้น และยังไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดออกไปได้

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายแรงงานมีบทบัญญัติจำกัดระยะเวลาการใช้อำนาจของนายจ้างในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ไม่เกิน 1 สัปดาห์ เนื่องจากกฎหมายมีวัตถุประสงค์มิให้นายจ้างประวิงเวลาในระหว่างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิด และเมื่อครบกำหนดระยะเวลา 1 สัปดาห์ตามที่กฎหมายให้อำนาจ แม้การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น นายจ้างก็ต้องให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติ

มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติจำกัดระยะเวลาในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นเวลา 7 วัน ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวอาจมีวันหยุดประจำสัปดาห์รวมอยู่ด้วย 1-2 วัน ซึ่งจะทำให้นายจ้างมีเวลาดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดได้จริงเพียง 5-6 วันเท่านั้น นอกจากนี้ในบางครั้งช่วงเวลาที่นายจ้างพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดอาจจะมีวันหยุดตามประเพณีรวมอยู่ด้วย ซึ่งถ้าหากบางกรณีที่วันหยุดประจำสัปดาห์ติดต่อกับวันหยุดตามประเพณี ก็จะทำให้ระยะเวลาที่นายจ้างสามารถดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดต้องน้อยลงไปอีก อย่างไรก็ตาม แม้มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีได้บัญญัติว่ากำหนดระยะเวลาในการพักงานระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยจะนับแต่เฉพาะวันทำการ หรือให้นับรวมไปถึงวันหยุดต่าง ๆ ด้วยก็ตาม แต่ในกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด 7 วันตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้นั้น ควรจะตีความให้นับเฉพาะในวันทำการที่นายจ้างสามารถดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดได้จริงเท่านั้น ดังเช่นการพิจารณาสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี สามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างน้อยปีละ 6 วันทำงาน ตามมาตรา 30 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹¹ ในกรณีนี้การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดก็เช่นกัน หากยอมให้นับวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีรวมเข้าไปในระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ก็จะไม่เกิดประโยชน์อันใดแก่การสอบสวน เนื่องจากช่วงระยะเวลาดังกล่าวนายจ้างไม่สามารถที่จะดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิด หรือค้นหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนจึงควรที่จะเพิ่มบทบัญญัติให้การนับระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ

¹¹ มาตรา 30 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน ”

ความผิดนับแต่เฉพาะในวันทำการเท่านั้น โดยไม่นับรวมไปถึงวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้เขียนจะได้เสนอแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในตอนท้ายต่อไป¹²

อย่างไรก็ดี จากการที่ผู้เขียนได้ให้ข้อเสนอเรื่องการนับระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดโดยให้นับเฉพาะวันทำการปกติ 7 วันเท่านั้น หากภายในสถานประกอบกิจการของนายจ้างเป็นสถานประกอบกิจการที่เปิดทำการทุกวันโดยไม่มีวันหยุดทำการในการนับระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดกรณีนี้ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ หากมีกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยจนนำไปสู่การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดนายจ้างจะนับระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด 7 วันทำการได้อย่างไร ทั้งนี้ แม้ในกรณีที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างเปิดทำการทุกวันโดยไม่มีวันหยุดก็ตาม แต่ลูกจ้างทุกคนก็ได้ทำงานทุกวัน แต่แต่ละคนจะมีวันหยุดที่แตกต่างกันออกไป เพื่อเป็นการผลัดเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้สถานประกอบกิจการของนายจ้างสามารถดำเนินการไปได้ตลอดเวลา ฉะนั้น การนับระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด 7 วันทำการผู้เขียนมีความเห็นว่าควรจะนับเฉพาะวันที่ลูกจ้างผู้ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดต้องมาทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น ในกรณีนี้หากมีลูกจ้างอื่นร่วมกระทำผิดด้วย กำหนดระยะเวลาในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างแต่ละคนก็จะแตกต่างกันออกไป

นอกจากนี้ หากการกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างมีความซับซ้อน หรือ จำต้องใช้พยานหลักฐานจำนวนมากในการยืนยันการกระทำผิดของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาดังเช่นในประเทศอังกฤษกรณีที่นายจ้างพบว่างบการเงินของสถานประกอบกิจการมีความผิดปกติ ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายบัญชีถูกกล่าวหาว่าทุจริตในหน้าที่ นายจ้างจึงได้มีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด โดยให้เจ้าหน้าที่บัญชีจากภายนอกมาทำการตรวจสอบเกี่ยวกับการกระทำผิดที่เกิดขึ้น¹³ หากนำประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on disciplinary and grievance procedures) ของประเทศอังกฤษที่ระบุว่านายจ้างควรจะใช้ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดไม่เกินไปกว่า 5 วันทำการมาปรับใช้อาจส่งผลให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินการสอบสวน ค้นหาพยานหลักฐานที่ใช้ในการกระทำผิดได้ทันระยะเวลาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม แม้ตามมาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะได้กำหนดให้นายจ้างสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดได้ไม่เกิน 7 วันก็ตาม

¹² โปรดดูข้อเสนอแก้ไข หน้า 158.

¹³ [2005] All ER (D) 02 (Oct)

ผู้เขียนยังมีความเห็นว่าระยะเวลาดังกล่าวอาจสั้นเกินไปสำหรับการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุนี้จึงอาจส่งผลให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างได้ทันระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายควรให้อำนาจนายจ้างสามารถขยายระยะเวลาการปฏิบัติงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดออกไปได้ เช่นเดียวกับกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ที่กำหนดให้นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาปฏิบัติงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดออกไปได้ หากนายจ้างยังดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดไม่เสร็จสิ้น เพื่อมิให้นายจ้างต้องดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดอย่างเร่งรีบ เพราะอาจจะกระทบต่อความยุติธรรมของผลการสอบสวนการกระทำผิดที่ออกมาได้ อย่างไรก็ดี หากอนุญาตให้นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาการปฏิบัติงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดออกไปได้อย่างไม่จำกัด ก็จะทำให้นายจ้างไม่มีความกระตือรือร้นต่อการสอบสวน หรือประวิงการสอบสวนออกไป ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยได้รับความเสียหายจากกระบวนการสอบสวนที่ล่าช้าได้ และเพื่อมิให้เกิดปัญหาจากการดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดที่ล่าช้าเกินความจำเป็น ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดที่นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาออกไปจึงควรกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในอัตราปกติแก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นการบังคับมิให้นายจ้างขยายระยะเวลาปฏิบัติงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดออกไปโดยไม่จำเป็น ทั้งนี้ กฎหมายควรที่จะบัญญัติจำกัดระยะเวลาการปฏิบัติงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดที่นายจ้างจะสามารถขยายออกไป ซึ่งในกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าควรให้นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาในการปฏิบัติงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดออกไปได้อีกไม่เกิน 7 วันทำการ เนื่องจากหากนำระยะเวลาที่กฎหมายให้อำนาจนายจ้างในการปฏิบัติงานระหว่างสอบสวนการกระทำผิด 7 วันทำการ รวมเข้ากับระยะเวลาการปฏิบัติงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดที่นายจ้างสามารถขยายออกไปได้อีกถึง 7 วันทำการ ก็จะทำให้นายจ้างมีเวลาดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างได้ถึง 14 วันเต็ม ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าระยะเวลานี้นานเพียงพอที่ให้นายจ้างสามารถรวบรวมพยานหลักฐาน และค้นหาความจริงสำหรับความผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาได้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้เขียนจะได้เสนอแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในตอนท้ายต่อไป¹⁴

1.4 เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง

มาตรา 116 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างที่ต้องถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดตาม

¹⁴ โปรดดูข้อเสนอแก้ไข หน้า 158.

จำนวนที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือที่ได้ทำความตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเงินจำนวนดังกล่าวจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างพึงจะได้รับก่อนที่นายจ้างจะมีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด แต่ในกรณีลูกจ้างที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามความสำเร็จของงาน กฎหมายมิได้บัญญัติถึงหลักการที่จะนำมาใช้เพื่อคำนวณเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างประเภทนี้ในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด นอกจากนี้ ในมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติไว้เฉพาะในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างพึงจะได้รับระหว่างลูกจ้างถูกพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด แต่กฎหมายมิได้บัญญัติไปถึงในกรณีที่ผลสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยว่าลูกจ้างจะต้องคืนเงินที่ได้รับมาในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดให้กับนายจ้างหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ ส่งผลให้นายจ้างอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในกรณีดังกล่าว เนื่องจากนายจ้างจะต้องเสียเงินให้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัย โดยที่นายจ้างไม่ได้รับแรงงานเป็นการตอบแทนแต่อย่างใด

จากการศึกษากฎหมายแรงงานต่างประเทศในเรื่องเงินที่จ่ายให้กับลูกจ้างในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด ในประเทศญี่ปุ่นการพักงานลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดในระหว่างสอบสวนไม่ทำให้นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างในช่วงระยะเวลาดังกล่าวได้

ประเทศอังกฤษ ในการพิจารณาว่านายจ้างต้องจ่ายเงินในระหว่างพักงานให้กับลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยหรือไม่ต้องพิจารณาจากสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ หากนายจ้างได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานว่าในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดนายจ้างสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ก็จะทำให้นายจ้างอาศัยอำนาจตามสัญญาไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างที่พักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดโดยที่ไม่ถือว่านายจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญาจ้างแรงงาน แต่ถ้าหากสัญญาจ้างแรงงานมิได้กำหนดให้นายจ้างสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) กำหนดว่า นายจ้างควรจะจ่ายเงินให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับเต็มจำนวนในระหว่างที่มีการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด มิฉะนั้นลูกจ้างอาจจะนำเหตุนี้ไปฟ้องต่อศาลเพื่อเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างได้

ประเทศฟิลิปปินส์ เนื่องจากกฎหมายบัญญัติให้อำนาจนายจ้างสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ โดยมีได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด แต่อย่างไรก็ดี การที่กฎหมายให้อำนาจนายจ้างในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด 30 วัน หากนายจ้างยังดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดไม่เสร็จสิ้น และต้องการที่จะพักงานลูกจ้างต่อไป กฎหมายก็ได้ให้อำนาจนายจ้างขยายระยะเวลาพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดออกไปได้ ทั้งนี้ ช่วงระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดที่นายจ้างได้ขยายออกไป กฎหมายบัญญัติว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างรวมไปถึงประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงจะได้รับในช่วงระยะเวลาที่ได้ขยายออกไปเต็มจำนวน และในเงินจำนวนนี้ หากภายหลังผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องคืนให้กับนายจ้างแต่อย่างใด

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับก่อนถูกสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด และเงินจำนวนนี้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับทันทีนับแต่ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด โดยที่ไม่ต้องรอให้ถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้าง หากผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิด นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างเท่ากับจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงจะได้รับในวันทำงานปกติ โดยนายจ้างสามารถนำเงินที่ได้จ่ายให้กับลูกจ้างไปตั้งแต่นั้นในช่วงการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดมาหักกับเงินที่ลูกจ้างจะได้รับต่อไปได้

จากการที่กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด ตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเงินจำนวนดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงจะได้รับก่อนที่จะถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ถ้าหากลูกจ้างที่นายจ้างได้ออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นลูกจ้างที่นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้ตามความสำเร็จของงาน โดยลูกจ้างประเภทนี้จะได้รับค่าจ้างต่อเมื่อทำงานเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งกฎหมายมิได้บัญญัติถึงวิธีการคำนวณเงินที่นายจ้างต้องจ่ายในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดให้กับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามความสำเร็จของงานไว้ ในกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่า ในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดให้แก่ลูกจ้างประเภทนี้อาจคำนวณได้โดยการนำจำนวนเงินที่ลูกจ้างอาจได้รับ 30 วันสุดท้ายของการทำงานมาเฉลี่ยเป็นค่าจ้างที่ลูกจ้างอาจจะได้รับในแต่ละวัน แล้วนำมาคำนวณกับระยะเวลาที่นายจ้างออกคำสั่ง

พนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามอัตราที่นายจ้างได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี เป็นจำนวนเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในระหว่างพนักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้เขียนเห็นว่าควรเพิ่มเติมบทบัญญัติถึงวิธีการคำนวณเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลสำเร็จของงานในระหว่างพนักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด โดยกำหนดให้เฉลี่ยจากค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับ 30 วันสุดท้ายของการทำงาน¹⁵

เมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ลูกจ้างกล่าวหา หากพิจารณาถึงเรื่องเงินตามที่มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในระหว่างการพนักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดแต่กฎหมายมิได้บัญญัติกำหนดถึงเงินจำนวนดังกล่าวที่นายจ้างได้จ่ายให้กับลูกจ้างไปในกรณีที่ผลการสอบสวนการกระทำความผิดออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ข้อพิจารณาของปัญหาประการนี้ คือ เงินจำนวนนี้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดจะต้องคืนให้กับนายจ้างหรือไม่ หากพิจารณาโดยหลักแล้วเมื่อสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ลูกจ้างมีหน้าที่ในการทำงานให้กับนายจ้าง และในขณะเดียวกันนายจ้างก็มีหน้าที่จ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนแรงงานของลูกจ้าง ฉะนั้น หากลูกจ้างไม่สามารถมาทำงานให้กับนายจ้างโดยมิได้มีสาเหตุมาจากการกระทำของนายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนตามหลักในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575¹⁶ เว้นแต่ในบางกรณีที่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือในกรณีที่ได้มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง แม้ในกรณีดังกล่าวลูกจ้างจะมีได้มาทำงานตอบแทนให้กับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม เช่น สิทธิในการได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹⁷ สิทธิใน

¹⁵ โปรดดูข้อเสนอแก้ไข หน้า 158.

¹⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

¹⁷ มาตรา 56 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

- (1) วันหยุดประจำสัปดาห์
- (2) วันหยุดตามประเพณี
- (3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี”

การได้รับค่าจ้างในวันลาประเภทต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น สิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อฝึกอบรมสำหรับลูกจ้างเด็ก¹⁸ สิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย¹⁹ สิทธิได้รับค่าจ้างในการลาทำหมัน²⁰ สิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหาร²¹ สิทธิได้รับค่าจ้างในการลาคลอด²² รวมทั้งกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการโดยมีเหตุจำเป็นอันมิใช่เหตุสุดวิสัยตามมาตรา 75 วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541²³ หรือในกรณีที่มีการหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนเป็นการชั่วคราว เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ตามมาตรา

¹⁸ มาตรา 52 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้าง ทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน”

¹⁹ มาตรา 57 วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน”

²⁰ มาตรา 57 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลานั้นด้วย”

²¹ มาตรา 58 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 60 วัน”

²² มาตรา 59 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่เป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน”

²³ มาตรา 75 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน”

39 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554²⁴ เป็นต้น แต่ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยจนมีการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ทำให้ลูกจ้างไม่ได้ไปทำงานให้กับนายจ้างโดยมีสาเหตุมาจากการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง แม้ในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด กฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้าง ก็เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนเพื่อให้ลูกจ้างผู้บริสุทธิ์ไม่ต้องได้รับความเสียหายในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิด แต่หากนายจ้างทำการสอบสวนจนได้ความเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ฉะนั้น ในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดเมื่อลูกจ้างมิได้มาทำงานให้กับนายจ้างอันมีเหตุมาจากการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่ควรที่จะได้รับเงินจำนวนดังกล่าวเป็นการตอบแทนตามหลักในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575²⁵

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยจริง หากลูกจ้างคนดังกล่าวได้รับเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดตามมาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างจึงควรที่จะคืนเงินจำนวนดังกล่าวให้กับนายจ้างเพราะมีฉะนั้นจะเท่ากับว่าลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้มีโอกาสหยุดงานโดยได้รับเงินเป็นกรณีพิเศษ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาถึงบทบัญญัติในเรื่องของการคืนทรัพย์ โดยหลักกฎหมายมีหลักมาตรฐานอยู่ 3 ประการ คือ ประการแรก การให้คู่กรณีกลับคืนสู่ฐานะเดิมจากการบอกล้างนิติกรรมอันเป็นโมฆียะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 176 วรรคหนึ่ง²⁶ ประการที่สอง การกลับคืนสู่ฐานะเดิมจากการเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่ง

²⁴ มาตรา 39 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 บัญญัติว่า “ระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามมาตรา 36 ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการหยุดการทำงานหรือการหยุดกระบวนการผลิตนั้นเท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างต้องได้รับ เว้นแต่ลูกจ้างรายนั้นจงใจกระทำการอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต”

²⁵ อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 16*.

²⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 176 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “โมฆียกรรมเมื่อบอกล้างแล้ว ให้ถือว่าเป็นโมฆะมาแต่เริ่มแรก และให้ผู้เป็นคู่กรณีกลับคืนสู่ฐานะเดิม ถ้าเป็นการพันวิสัยจะให้กลับคืนเช่นนั้นได้ก็ให้ได้รับค่าเสียหายชดใช้ให้แทน”

และพาณิชย์ มาตรา 391 วรรคหนึ่ง²⁷ และประการที่สาม การคืนทรัพย์สินตามหลักสามัญควรได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 406 วรรคหนึ่ง²⁸ ซึ่งในกรณีของการคืนเงินที่ได้รับไป ระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างผู้กระทำความผิดนั้น มิได้เกี่ยวข้องกับ หลักการที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ด้วยเหตุนี้ จึงสมควรที่จะเพิ่มเติมบทบัญญัติกำหนดให้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดมีหน้าที่ต้องคืนเงินที่ได้รับในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดแก่นายจ้าง โดยผู้เขียนจะได้เสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในตอนท้าย²⁹ ทั้งนี้ หากนายจ้างได้บอกกล่าวแล้วแต่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดไม่ยอมคืนเงินจำนวนดังกล่าว โดยหลักนายจ้างสามารถใช้สิทธิทางศาลเพื่อเรียกให้ลูกจ้างคืนเงินจำนวนดังกล่าวได้ ซึ่งในกรณีนี้ก็จะทำให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยนับแต่วันที่ลูกจ้างได้ทราบผลการสอบสวน และนายจ้างได้ทวงถามให้ลูกจ้างคืนเงินจำนวนดังกล่าวแล้วตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 204³⁰ โดยจะต้องรับผิดชอบในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224³¹

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาถึงจำนวนเงินมาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดจะเห็นได้ว่ามีจำนวนไม่มาก ในการเรียกคืนจากลูกจ้างหากนายจ้างต้องใช้สิทธิทางศาล ประการเดียวอาจจะทำให้เกิดความไม่สะดวก หรือในบางกรณีลูกจ้างผู้กระทำความผิดอาจจะไม่สามารถคืนเงินจำนวนดังกล่าวแก่นายจ้างได้ กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าควรจะให้ นายจ้างสามารถนำเงิน

²⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 391 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้ใช้สิทธิเลิกสัญญาแล้ว คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจำต้องให้อีกฝ่ายกลับคืนสู่ฐานะดังที่เป็นอยู่เดิม แต่ทั้งนี้จะเป็นที่เสื่อมเสียแก่สิทธิของบุคคลภายนอกหาได้ไม่”

²⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 406 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “บุคคลใดได้มาซึ่งทรัพย์สินใดเพราะการที่บุคคลอีกคนหนึ่งกระทำเพื่อชำระหนี้ก็ดี หรือได้มาด้วยประการอื่นก็ดี โดยปราศจากมูลอันจะอ้างตามกฎหมายได้ และเป็นทางให้บุคคลอีกคนหนึ่งนั้นเสียเปรียบไซ้ ท่านว่าบุคคลนั้นจำต้องคืนทรัพย์สินให้แก่เขา...”

²⁹ โปรดดูข้อเสนอแก้ไข หน้า 158.

³⁰ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 204 บัญญัติว่า “ถ้าหนี้ถึงกำหนดแล้ว และภายหลังแต่นั้นเจ้าหนี้ได้ให้ค่าเดือนลูกหนี้แล้ว ลูกหนี้ยังไม่ชำระหนี้ไซ้ ลูกหนี้ได้ชื่อว่าผิดนัดเพราะเขาเดือนแล้ว”

³¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 บัญญัติว่า “หนี้หนี้ท่านให้คิดดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี...”

จำนวนนี้ที่ลูกจ้างควรจะต้องคืนให้กับนายจ้างอยู่แล้วนำมาหักกับค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างต่อไปได้

แม้ตามมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541³² ซึ่งเป็นบทบัญญัติหลักที่ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ต้องการให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดอย่างเต็มจำนวน โดยไม่ถูกนายจ้างหักค่าตอบแทนการทำงานจนไม่เหลือเพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้าง³³ อย่างไรก็ดี กฎหมายบัญญัติข้อยกเว้นให้นายจ้างอาจหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระภาษีเงินได้ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของพลเมืองไทยทุกคนที่ต้องเสียภาษีอยู่แล้ว หรือเงินตามกฎหมายอื่นที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระตามกฎหมาย เช่น เงินสมทบกองทุนประกันสังคม หรือเงินสมทบกองทุนสวัสดิการ

³² มาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างล่วงหน้า

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้เกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง...”

³³ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น.59.

ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างฝ่ายเดียว และลูกจ้างสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการนั้น ๆ ได้ เพราะเป็นประโยชน์และหน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติ³⁴

ทั้งนี้ ความเป็นมาของมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นมีรากฐานมาจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2513 ข้อ 30³⁵ ซึ่งกำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักหนี้อื่นจากค่าตอบแทนการทำงาน และยังได้มีคำพิพากษาฎีกาศีความไว้เป็นบรรทัดฐานว่า “หนี้อื่น” หมายถึง หนี้ที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน³⁶ ดังนั้น ถ้าเป็นหนี้ที่เกี่ยวกับการทำงานก็ย่อมทำให้นายจ้างสามารถหักจากค่าจ้างได้

ในกรณีของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด เมื่อตลอดระยะเวลาการสอบสวนลูกจ้างมิได้มาทำงานให้กับนายจ้างอันเนื่องมาจากสาเหตุของการกระทำความผิดทางวินัย ลูกจ้างจึงไม่ควรที่จะได้รับประโยชน์ใด ๆ อันสืบเนื่องมาจากการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น ฉะนั้น ลูกจ้างผู้กระทำความผิดจึงควรคืนเงินที่ได้รับมาระหว่างการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดแก่นายจ้าง เมื่อเงินตามมาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในระหว่างการพักงานนั้น เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างซึ่งกฎหมายสันนิษฐานไว้ก่อนว่าลูกจ้างยังไม่มี ความผิด แสดงให้เห็นว่าเงินจำนวนนี้ที่ลูกจ้างได้รับนั้นเกี่ยวข้องกับปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน ฉะนั้น หากลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยไม่ยอมคืนเงินที่ได้รับระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายอาจบัญญัติให้นายจ้างสามารถนำหนี้จำนวนนี้หักจากเงินที่ลูกจ้างจะได้รับในภายหลัง เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้เขียนเห็นว่าควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเพื่อให้นายจ้างสามารถหักหนี้จำนวนนี้ได้จากเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในภายหลัง ในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย และละลายไม่ยอมจ่ายเงินที่ได้รับในระหว่างการพักงานคืนแก่นายจ้าง³⁷

³⁴ สุตาศิริ วศวงค์, ปานทิพย์ พลกษาศลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2557), น.177.

³⁵ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2513 ข้อ 30 บัญญัติว่า “ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้”

³⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1257/2531, 793/2527

³⁷ โปรดดูข้อเสนอแก้ไข หน้า 158.

อย่างไรก็ดี ภายหลังจากการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด หากนายจ้างตัดสินใจสั่งพักงานลูกจ้างผู้กระทำความผิดด้วยการเลิกจ้าง หากลูกจ้างไม่ยอมคืนเงินที่ได้รับในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดแก่นายจ้าง กรณีนี้นายจ้างอาจหักได้จากเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากการออกจากงาน เช่น ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ เพราะเงินเหล่านี้นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างหลังพ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้าง จึงไม่ต้องห้ามตามกฎหมาย³⁸ นอกจากนี้ เงินบำเหน็จ และเงินผลประโยชน์พิเศษอันเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว ไม่มีการหักสมทบจึง ไม่ใช่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดฯ ไม่ต้องห้ามที่นายจ้างจะนำมาหักเพื่อใช้หนี้นายจ้างหรือผู้อื่น³⁹

ในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างผู้ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดมิได้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ได้ถูกกล่าวหา มาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนทำให้นายจ้างต้องมีความรับผิดทางอาญาตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 146 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่กฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดทางแพ่งแก่ลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับเงินจำนวนดังกล่าว โดยหลักลูกจ้างสามารถใช้สิทธิทางศาลเพื่อเรียกร้องเงินจำนวนดังกล่าวที่นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายจะต้องจ่ายให้ แต่อย่างไรก็ดี เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น และเป็นการลงโทษทางแพ่งแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมาย จึงควรกำหนดให้นายจ้างมีความรับผิดในดอกเบี้ยที่สูงขึ้นตามมาตรา 9 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และถ้าหากนายจ้างมีพฤติการณ์ที่จะจงใจไม่จ่ายเงินจำนวนนี้ให้กับลูกจ้างโดยปราศจากเหตุอันควรก็ควรที่จะให้นายจ้างต้องรับผิดในเงินเพิ่มแก่ลูกจ้าง

ฉะนั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรที่จะเสนอเพิ่มเติมบทบัญญัติในมาตรา 9 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้นายจ้างที่ไม่ชำระเงินให้กับลูกจ้างตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีความรับผิดในดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ดังนี้

“มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานตามมาตรา

³⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5779/2541

³⁹ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2557), น.279.

117 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัด ร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มแก่ลูกจ้าง ร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน”

1.5 การนับระยะเวลาทำงานในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำ ความผิดของลูกจ้าง

ในการดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย หากนายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างมาทำงานในระหว่างที่ยังไม่ได้ความแน่ชัดว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยหรือไม่ เพราะเกรงว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาอาจจะทำลายพยานหลักฐานที่ใช้ในการกระทำความผิด หรืออาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถานประกอบกิจการ นายจ้าง หรือลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการมากขึ้น หรือด้วยเหตุผลอื่นใดอันสมควร นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ โดยในกระบวนการนี้คำสั่งของนายจ้างจะมีลักษณะที่กำหนดให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดไม่ต้องมาทำงานในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงเกิดปัญหาในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ ในการไม่มาทำงานของลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ในช่วงเวลาดังกล่าวจะนำมาคำนวณเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่จะนำมาเป็นฐานในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ต้องพิจารณาตามระยะเวลาการทำงานได้หรือไม่ เช่น จำนวนค่าชดเชยกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง หรือในการคำนวณระยะเวลาการทำงานที่จะทำให้เกิดสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย เช่น การใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

หากพิจารณาตามมาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁴⁰ ซึ่งเป็นบทบัญญัติในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง โดยกฎหมายบัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่าให้นับรวมเอาวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง หรือ

⁴⁰ มาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย”

วันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเข้าเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย ดังนั้น จึงมีปัญหาค่าที่ต้องพิจารณาว่าในการที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดในระหว่างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย จะถือว่าเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างที่จะสามารถนำมาคำนวณเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่

ในกรณีนี้ผู้เขียนจะแบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ประการคือ ประการแรกการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดกรณีผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย หากพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติจะเห็นได้ว่า เป็นกระบวนการที่ให้ประโยชน์แก่นายจ้างเพื่อดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย เนื่องจากการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานในระหว่างสอบสวนทำให้นายจ้างสามารถดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดได้อย่างเต็มที่ปราศจากการรบกวนจากลูกจ้าง ไม่ว่าจะในด้านของความสมบูรณ์ของพยานหลักฐาน เพราะในบางกรณีลูกจ้างได้อาศัยโอกาสที่มีตามตำแหน่งหน้าที่ในการกระทำความผิด ซึ่งในกรณีนี้พยานหลักฐานที่ใช้ยืนยันการกระทำความผิดจะอยู่ในความครอบครองของลูกจ้างผู้กระทำความผิด เช่น หากลูกจ้างเป็นพนักงานฝ่ายบัญชียกยอกเงินของสถานประกอบกิจการ หลักฐานที่ใช้ในการยืนยันการกระทำความผิดกรณีนี้ คือ เอกสารทางบัญชีที่อยู่ในความครอบครองของลูกจ้างผู้กระทำความผิด ด้วยเหตุนี้ ในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดจึงเป็นการตัดโอกาสลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาที่จะอาศัยโอกาสในการมาทำงานเพื่อทำลายพยานหลักฐานที่นายจ้างสามารถใช้ยืนยันการกระทำความผิด หรือในด้านของความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของนายจ้าง หรือลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ เช่น ลูกจ้างภายในสถานประกอบกิจการก่อเหตุทะเลาะวิวาทกัน ในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนเพื่อหาลูกจ้างผู้กระทำความผิดที่ก่อเหตุ แต่หากทั้งสองฝ่ายยังมาทำงาน ซึ่งอาจจะนำไปสู่การเผชิญหน้ากัน อาจจะทำให้มีการก่อเหตุทะเลาะวิวาทขึ้นอีกภายในสถานประกอบกิจการ และเหตุการณ์ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างมากขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม เมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดทางวินัย ยิ่งทำให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นว่าในการที่ลูกจ้างมิได้มาทำงานระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดมิได้มีสาเหตุมาจากตัวลูกจ้างแต่อย่างใด ด้วยเหตุผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าระยะเวลาที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดถือได้ว่าเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อประโยชน์ของนายจ้างตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉะนั้น ในระยะเวลาการพักงานในระหว่าง

สอบสวนการกระทำความผิดในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมิได้กระทำความผิดทางวินัย ผู้เขียนเห็นว่าควรจะนำมาคำนวณเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

ประการที่สอง การคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างในระหว่างนายจ้างออกคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดกรณีผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย แม้การที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดจะทำให้นายจ้างสามารถรวบรวมพยานหลักฐาน และสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาได้อย่างเต็มที่โดยปราศจากการรบกวนจากลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา หรือแม้ในการพักงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาจะทำให้สามารถป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างที่ยังไม่ได้ความเป็นที่แน่ชัดว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้บริสุทธิ์ หรือได้กระทำความผิดทางวินัยจริงหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้เมื่อผลการดำเนินการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยจริงแสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่นายจ้างต้องดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดจนกระทั่งต้องออกคำสั่งพักงานระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนั้นมีสาเหตุมาจากการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างทั้งสิ้น เนื่องจากหากลูกจ้างมิได้กระทำความผิดทางวินัย นายจ้างก็ไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนเห็นว่าระยะเวลาที่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด จึงไม่อาจถือว่าเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างตามมาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ไม่สามารถนำช่วงเวลาดังกล่าวมาคำนวณเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างได้

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้เขียนจึงเสนอให้เพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องการไม่นับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย โดยเสนอให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 19 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

“มาตรา 19 วรรคสอง มีให้นำระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง หากปรากฏผลการสอบสวนว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย”

นอกจากนี้ เมื่อนายจ้างได้มีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด หากกระบวนการสอบสวนสิ้นสุดลง ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาถูกตัดสินว่าเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย และนายจ้างได้พิจารณาโทษสำหรับการกระทำความผิดทางวินัยด้วยการเลิกจ้าง ปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีนี้ คือ นายจ้างจะสามารถกำหนดให้การลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างมีผลย้อนหลังไปถึงวันแรกที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้หรือไม่ โดยมีผู้ให้

ความเห็นว่าการลงโทษถึงขั้นให้ออก หรือไล่ออกสามารถมีผลได้นับแต่วันสั่งพักงาน⁴¹ จากการศึกษา
แนวการพิจารณาคดีของศาลฎีกาตามปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวแบ่งได้เป็น 2 ประการ⁴² ดังนี้

ประการแรก วินิจฉัยว่านายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างให้มีผลย้อนหลังนับแต่
วันแรกที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2631/2531 นายจ้างมีคำสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อ
ดำเนินการสอบสวนเรื่องกระทำความผิดอาญา แม้นายจ้างมิได้จ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานแก่ลูกจ้าง
สภาพการจ้างระหว่างนายจ้างลูกจ้างก็ยังมีอยู่จนกว่านายจ้างจะมีคำสั่งเลิกจ้าง ต่อมาเมื่อนายจ้าง
มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้าง โดยให้การเลิกจ้างมีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่นายจ้างมีคำสั่งพักงานลูกจ้าง ดังนี้
สภาพการจ้างระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างนับแต่
วันที่การเลิกจ้างมีผล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5838/2531 ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ
นายจ้างว่าด้วยวินัยให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่าง
ร้ายแรงจนถูกสอบสวนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนไว้ก่อนได้ ฉะนั้น เมื่อลูกจ้างถูกสอบสวนทางวินัย
และถูกสั่งให้พักงานแล้ว และต่อมานายจ้างได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างออกจากงานตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม
2530 อันเป็นวันแรกที่นายจ้างได้มีคำสั่งพักงานเป็นต้นไป กรณีจึงถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่
วันที่ 25 สิงหาคม 2530 ความเป็นนายจ้าง และลูกจ้างระหว่างกันจึงเป็นอันสิ้นสุดนับแต่วันนั้น
ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเอาค่าจ้างจากนายจ้างได้

จากคำพิพากษาทั้งสองฉบับที่ได้วินิจฉัยไปในแนวเดียวกัน โดยให้คำสั่ง
ลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างที่เกิดขึ้นภายหลังจากการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ
ความผิด สามารถมีผลย้อนหลังได้ตั้งแต่วันที่นายจ้างมีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ
ความผิด เนื่องจากเมื่อนายจ้างจะมีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด สภาพการ
จ้างระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างยังคงมีอยู่จนกว่าจะมีคำสั่งเลิกจ้าง ดังนั้น ในการที่นายจ้างมีคำสั่ง
พักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดจึงมิใช่เป็นการเลิกจ้าง แต่เมื่อนายจ้างมีคำสั่งให้การ
เลิกจ้างมีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ได้มีการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ

⁴¹ วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2556), น.211.

⁴² รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136/2536.

ความผิดเป็นต้นไป เท่ากับนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน สภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจึงเป็นอันสิ้นสุดลง

ประการที่สอง วินิจฉัยว่านายจ้างออกคำสั่งเลิกจ้างโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ออกคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นการไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1303/2534 ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นเสมียนของธนาคารนายจ้าง เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2529 ลูกจ้างได้นำเช็คของลูกค้านายจ้างจำนวน 70,000 บาท ซึ่งได้มีการเบิกจ่ายไปแล้วมาเรียกเก็บเงินจากนายจ้างอีก นายจ้างจึงได้มีคำสั่งพนักงานลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2529 จนกว่าคดีอาญาจะสิ้นสุด ต่อมาศาลมีคำพิพากษายกฟ้อง แต่นายจ้างกลับมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างในวันที่ 3 กรกฎาคม 2533 โดยให้การเลิกจ้างมีผลนับแต่วันที่ 1 มีนาคม 2529 ศาลวินิจฉัยว่าเมื่อคำสั่งเลิกจ้างอ้างเหตุว่าลูกจ้างกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง และเป็นกรณีเดียวกับที่นายจ้างอ้างเป็นเหตุพนักงานลูกจ้าง เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นที่ยุติว่าลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามที่นายจ้างอ้างจึงไม่มีเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้าง การออกคำสั่งเลิกจ้างให้มีผลย้อนหลังเป็นการไม่ชอบ คำสั่งเลิกจ้างของนายจ้างมีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อแจ้งให้ลูกจ้างทราบคือวันที่ 3 กรกฎาคม 2533 ความเป็นนายจ้างลูกจ้างจึงมีอยู่จนถึงวันดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136/2536 คำสั่งพนักงานอ้างว่าลูกจ้างถูกดำเนินคดีอาญา จึงให้พนักงานจนกว่าคดีจะถึงที่สุด ปรากฏชัดแจ้งอยู่แล้วว่าระยะเวลาที่ให้พนักงานนายจ้างไม่มีเจตนาเลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อผลคดีอาญาศาลพิพากษาว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างกลับอ้างเหตุว่าพฤติการณ์ลูกจ้างส่อไปในทางทุจริต แล้วบอกเลิกจ้างให้มีผลย้อนหลังไปจนถึงวันที่พนักงาน เช่นนี้เป็นการขัดคำสั่งพนักงานเดิมและขัดกับคำพิพากษาในคดีอาญา จึงไม่ชอบ ในระหว่างช่วงเวลาพนักงานสภาพการจ้างระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างยังคงมีอยู่ต่อไป การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้างสืบเนื่องมาจากคำสั่งของนายจ้างเอง และไม่มีการเปรียบเทียบว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง จึงไม่มีเหตุที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง

จากแนวคำพิพากษาประการที่สอง ได้วางหลักเกณฑ์ว่าการลงโทษเลิกจ้างไม่สามารถมีผลย้อนหลังได้ และการเลิกจ้างจะมีผลต่อเมื่อนายจ้างได้แจ้งคำสั่งเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ เนื่องจากการที่นายจ้างให้ลูกจ้างพนักงานชั่วคราวไม่ถือว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างต่อไป แม้จะเป็นการพนักงานเกิน 7 วัน และนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ก็ตามก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างสภาพการจ้างระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างยังคงมีอยู่การที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันแรกที่ออกคำสั่งพนักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นการไม่ชอบ คำสั่งเลิกจ้างมีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อแจ้งให้ลูกจ้างทราบแล้วเท่านั้น

เมื่อการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างของนายจ้างเป็นการแสดงเจตนาประการหนึ่ง สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ คำสั่งเลิกจ้างดังกล่าวจะมีผลทำให้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างสิ้นสุดลงเมื่อใด ด้วยเหตุนี้ จึงต้องนำหลักการแสดงเจตนาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาพิจารณา ซึ่งโดยหลักจะสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การแสดงเจตนาต่อบุคคลที่อยู่เฉพาะหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 168⁴³ การแสดงเจตนาจะมีผลเมื่อผู้รับการแสดงเจตนาได้ทราบการแสดงเจตนา นั้น โดยคู่กรณีสามารถติดต่อทำความเข้าใจกันได้โดยทันที ไม่มีระยะเวลาคั่นกลางระหว่างการแสดงเจตนาของคู่กรณี โดยรวมไปถึงบุคคลที่มีได้เห็นหน้ากันแต่สามารถติดต่อทำความเข้าใจกันได้โดยทันที⁴⁴ เช่น นายจ้างได้เรียกลูกจ้างเข้าพบเพื่อแจ้งผลการสอบสวนการกระทำความผิด และแจ้งคำสั่งลงโทษทางวินัยให้ลูกจ้างได้รับทราบ หรือในระหว่างที่นายจ้างได้ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิด นายจ้างได้มีคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นนายจ้างได้โทรศัพท์เพื่อแจ้งผลการสอบสวน รวมทั้งแจ้งคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างแก่ลูกจ้าง กรณีข้างต้นนี้ ถือว่านายจ้าง และลูกจ้างอยู่เฉพาะหน้ากัน ดังนั้น ในการแสดงเจตนาเลิกจ้างจะมีผลเมื่อนับแต่ลูกจ้างได้ทราบคำสั่งดังกล่าวเป็นต้นไป และอีกประการหนึ่ง คือ การแสดงเจตนาต่อบุคคลที่มีได้อยู่เฉพาะหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 169⁴⁵ เป็นกรณีที่คู่กรณีจะติดต่อทำความเข้าใจกันได้แต่ละครั้งต้องใช้ระยะเวลาหนึ่ง และการแสดงเจตนาจะไม่มีผลในทันทีที่แสดงเจตนาออกมา แต่จะมีผลต่อเมื่อไปถึงคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น นายจ้างได้ส่งคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางไปรษณีย์ตอบรับ ดังนี้ ถือได้ว่าคำสั่งเลิกจ้างมีผลนับแต่บุรุษไปรษณีย์นำส่งถึงที่อยู่ของลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงเห็นด้วยกับแนวคำพิพากษาประการที่

⁴³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 168 บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาที่กระทำต่อบุคคลซึ่งอยู่เฉพาะหน้า ให้ถือว่ามิผลนับแต่ผู้รับการแสดงเจตนาได้ทราบการแสดงเจตนา นั้น ความข้อนี้ให้ใช้ตลอดถึงการที่บุคคลหนึ่งแสดงเจตนาไปยังบุคคลอีกคนหนึ่งทางโทรศัพท์ หรือโดยเครื่องมือสื่อสารอย่างอื่น หรือโดยวิธีอื่นซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารได้ทำนองเดียวกัน”

⁴⁴ จิต เศรษฐบุตตร, หลักกฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและสัญญา, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2556), น. 129.

⁴⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 169 บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาที่กระทำต่อบุคคลซึ่งมีได้อยู่เฉพาะหน้าให้ถือว่ามิผลนับแต่เวลาที่การแสดงเจตนา นั้นไปถึงผู้รับการแสดงเจตนา แต่ถ้าได้บอกออกไปถึงผู้รับการแสดงเจตนา นั้น ก่อนหรือพร้อมกันกับที่การแสดงเจตนา นั้นไปถึงผู้รับการแสดงเจตนา การแสดงเจตนา นั้นตกเป็นอันไร้ผล”

สอง ที่วินิจฉัยว่านายจ้างไม่สามารถมีคำสั่งเลิกจ้างให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ โดยคำสั่งเลิกจ้างจะมีผลต่อเมื่อแจ้งให้ลูกจ้างทราบแล้วเท่านั้น ดังนั้นจะทำให้นายจ้างใช้เวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยเท่าที่จำเป็น เพราะในระยะเวลาระหว่างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างยังคงมีอยู่ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นเวลานาน ก็จะทำให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างโดยที่ไม่ได้รับแรงงานเป็นการตอบแทน ซึ่งในทางกลับกันหากยอมรับให้นายจ้างสามารถออกคำสั่งเลิกจ้างให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันแรกที่ออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ ก็อาจจะทำให้นายจ้างประวิงการสอบสวนออกไปเป็นเวลานาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวลูกจ้างได้ เนื่องจากหากนายจ้างตัดสินว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด และลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้างโดยให้มีผลนับแต่วันแรกที่ออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ก็จะทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินในช่วงระยะเวลาที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิด โดยถ้าหากนายจ้างดำเนินการสอบสวนเป็นเวลานาน ก็จะมีผลกระทบต่อปัจจัยในการครองชีพของลูกจ้างเป็นอย่างมาก

1.6 ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เมื่อมีการกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย หากภายหลังกระบวนการสอบสวนได้ความว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยจริง ในขั้นตอนต่อมา นายจ้างมีอำนาจในการพิจารณามาตรการในการลงโทษทางวินัยที่มีความเหมาะสมกับการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง ความหนักเบาของโทษควรพิจารณาจากความเสียหายที่เกิดขึ้น หรือ น่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำความผิดนั้นว่ามีความร้ายแรงหรือไม่ เพียงใด⁴⁶ ซึ่งอำนาจในการกำหนดมาตรการในการลงโทษทางวินัยถือเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาประการหนึ่งของนายจ้าง ตามมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁴⁷ เป็นบทบัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและต้องกำหนดระเบียบรายการที่กฎหมายกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับ

⁴⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2550), น.153.

⁴⁷ มาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้...

(6) วินัยและโทษทางวินัย...”

การทำงาน ซึ่งรวมไปถึงเรื่องวินัยและโทษทางวินัย แสดงให้เห็นว่ากฎหมายได้บัญญัติรับรองการใช้ อำนาจของนายจ้างในประการนี้ไว้ อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะบัญญัติรับรองให้อำนาจนายจ้าง สามารถที่จะกำหนดมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้ก็ตาม แต่ กฎหมายก็ได้มีบทบัญญัติใดที่จะนำมาใช้เพื่อเป็นการควบคุมว่านายจ้างจะสามารถใช้มาตรการ ในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดประการใดได้บ้าง จึงทำให้นายจ้างมีอิสระในการ เลือกมาตรการในการลงโทษทางวินัยมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิด จากการศึกษาผู้เขียนพบว่า นายจ้างมีการเลือกมาตรการในการลงโทษทางวินัยมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดแตกต่างกัน ออกไปหลายประเภทตามดุลพินิจของนายจ้างไม่ว่าจะเป็น การตักเตือน การภาคทัณฑ์ การโยกย้าย หน้าที่การงาน การพักงาน การตัดค่าจ้าง การลดค่าจ้าง การไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง การเลิกจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างนำมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดมีปัญหาจาก ความเหมาะสมในการปรับใช้ในทางปฏิบัติบางประการ โดยสามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

(1) การย้ายหน้าที่การงาน

ก่อนที่จะมีการผูกนิติสัมพันธ์ขึ้นเป็นสัญญาจ้างแรงงานระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง โดยหลักผู้ที่เป็นคู่สัญญาก็จะต้องทำความตกลงกันในรายละเอียดแห่งสัญญา หลายประการ ซึ่งรวมไปถึงตำแหน่งในการทำงาน และเมื่อเกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานขึ้นแล้ว ทั้งนายจ้าง และลูกจ้างต่างก็จะมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดขึ้น ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จะแสดงเจตนาเปลี่ยนแปลงข้อสัญญาแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ มิฉะนั้นจะถือเป็นการผิดสัญญา อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างกลายเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย และหากการกระทำความผิดดังกล่าว ส่งผลให้นายจ้างไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ต่อไป นายจ้างอาจทำความตกลง กับลูกจ้างเพื่อโยกย้ายหน้าที่การงานให้ลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่ไม่มีผลกระทบต่อ การกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น โดยหากพิจารณาถึงการลงโทษทางวินัยด้วยการโยกย้ายหน้าที่ การงานจะเห็นได้ว่าเป็นเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคลของนายจ้างอันเป็นอำนาจบังคับ บัญชาที่นายจ้างมีอยู่เหนือตัวลูกจ้าง ในการที่จะปรับปรุงโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างให้ไป ทำงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม สถานประกอบกิจการ บางแห่งกำหนดให้การโยกย้ายหน้าที่การงานเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยในข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน เนื่องจากในบางกรณีนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิม ต่อไป และต้องการให้ลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่ากับตำแหน่งเดิม หรือต่ำกว่า โดย ปกติมักจะนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยประการนี้มาใช้กับกรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบจนนายจ้างสูญเสียความเชื่อมั่นจากความสามารถใน การทำงานของลูกจ้าง

อย่างไรก็ดี ในการลงโทษทางวินัยด้วยการย้ายหน้าที่การงาน อาจจะมีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างต้องย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิม เช่น การเพิกถอนตำแหน่งที่ดำรงอยู่ให้กลับไปอยู่ในตำแหน่งเดิม หรือในกรณีโยกย้ายไปทำงานในตำแหน่งเดิมแต่ไปปฏิบัติงานในจังหวัดอื่น หรือสถานที่อื่นก็ได้⁴⁸ ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ต่ำลง ในกรณีนี้อาจถือได้ว่าเป็นการลงโทษทางวินัยที่มีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในทางที่เป็นโทษกับลูกจ้าง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการลงโทษทางวินัยด้วยการย้ายหน้าที่การงานควรจะต้องเป็นการกระทำที่ไม่ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากนายจ้างต้องการที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด นายจ้างก็ควรที่จะกำหนดอำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการงาน

แม้ นายจ้างจะมีอำนาจลงโทษทางวินัยด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการงานแล้วก็ตาม แต่ในการใช้อำนาจลงโทษทางวินัยด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานจะต้องมีความสมเหตุสมผล และควรคำนึงถึงประเพณีปฏิบัติของสถานประกอบกิจการนั้น ๆ ด้วย นายจ้างจะใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานในลักษณะที่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างไม่ได้ เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต⁴⁹ เช่น เดิมลูกจ้างทำหน้าที่เป็นเลขานุการ เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยนายจ้างจึงได้ลงโทษโยกย้ายหน้าที่การงานโดยให้ไปทำงานเป็นพนักงานต้อนรับผู้โดยสารบนรถยนต์ที่จะต้องออกไปทำงานในเวลาที่ไม่มีความแน่นอน ในกรณีนี้เห็นได้ว่าเป็นการลงโทษทางวินัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากการลงโทษทางวินัยส่งผลให้ลูกจ้างผู้ถูกลงโทษต้องไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่มีความรู้ความสามารถ หรือไม่ถนัด และถ้าหากลูกจ้างผู้ถูกลงโทษไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นายจ้างอาจนำความบกพร่องในการทำงานของลูกจ้างมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการเลิกจ้างได้ ซึ่งในกรณีนี้กฎหมายได้มีบทบัญญัติคุ้มครองไว้ในมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁵⁰ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ให้อำนาจศาลในการสั่งให้สัญญา

⁴⁸ ยุวดี ทรัพย์ประเสริฐ, “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), น.158.

⁴⁹ วิภาดา สามะสุทธิ, “การโยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้างในลักษณะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในสาระสำคัญ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534), น.31.

⁵⁰ อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 4*.

จ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งเฉพาะส่วนที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบ ลูกจ้างเกินสมควรมีผลใช้บังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณี⁵¹ ฉะนั้น หากนายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานในลักษณะที่เป็นการสร้างภาระให้แก่ลูกจ้างมากเกินไป ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิตามมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ศาลมีคำสั่งให้การลงโทษทางวินัยด้วยการโยกย้ายหน้าที่การงานของนายจ้างในกรณีนี้ให้มีผลเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้

(2) การลดค่าจ้าง

จำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับเพื่อตอบแทนการทำงานให้กับนายจ้างนั้นเกิดขึ้นจากความตกลงกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นายจ้างมีความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานที่จะต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ได้มาทำงานตอบแทนให้ครบตามจำนวนที่ได้ทำความตกลงไว้ในสัญญา แต่ในทางปฏิบัติสถานประกอบการบางแห่งได้กำหนดให้การลดค่าจ้างเป็นโทษทางวินัยประการหนึ่งในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยหากลูกจ้างผู้กระทำความผิดต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างจะเป็นผลให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้น้อยลงกว่าในอัตราปกติที่ได้ทำความตกลงไว้ตามสัญญาจ้างแรงงาน และผลจากการถูกลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างจะทำให้ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างในอัตราที่น้อยลงกว่าเดิมโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด ในทางปฏิบัตินายจ้างบางคนกำหนดให้มีการลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งได้ปรากฏตามแนวคำพิพากษาดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1128/2544 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามคู่มือพนักงาน และประกาศของนายจ้าง เรื่อง การลงโทษพนักงานที่ได้รับใบเตือนความประพฤติ มีสภาพเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งคู่ แต่เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมตามคู่มือพนักงานระบุว่า พนักงานที่กระทำความผิดฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสองครั้งแรกถูกลงโทษเพียงได้รับหนังสือเตือนเท่านั้น โดยมีได้ถูกลดค่าจ้าง หรือเงินเดือนด้วย ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามประกาศของนายจ้างใหม่ พนักงานที่ได้รับหนังสือเตือนครั้งแรกจะถูกลดเงินเดือน 5 เปอร์เซ็นต์ จะเห็นได้ว่าประกาศกำหนดโทษทางวินัยที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหนักขึ้นกว่าเดิมไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือลูกจ้างได้ให้ความยินยอมในการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับ

⁵¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 22 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น. 55.

สภาพการจ้างตามประกาศ ทั้งการที่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบแล้ว แม้จะไม่มีลูกจ้างคนใดคัดค้านก็ตาม ก็ยังไม่อาจถือว่าลูกจ้างให้ความยินยอมที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวแล้ว ดังนั้น นายจ้างไม่อาจที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการกระทำให้ผิดไปจากวิธีการลงโทษเดิมตามที่กำหนดไว้ในคู่มือพนักงานได้ ประกาศของนายจ้างจึงไม่มีผลใช้บังคับกับบรรดาลูกจ้าง นายจ้างย่อมไม่มีอำนาจลดเงินเดือนลูกจ้างได้

จากการพิจารณาแนวการตีความของศาลฎีกาตามคำพิพากษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าตามประกาศฉบับใหม่ของนายจ้างที่ระบุถึงการลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัย ด้วยการลดค่าจ้าง ซึ่งแตกต่างจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเดิมซึ่งเป็นการลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าเดิม หากนายจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และลูกจ้างได้ให้ความยินยอมตามประกาศแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวก็จะทำให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้

อย่างไรก็ดี สัญญาจ้างแรงงานซึ่งถือว่าเป็นสัญญาต่างตอบแทนประเภทหนึ่ง เมื่อลูกจ้างได้มาทำงานให้กับนายจ้างก็จะทำให้นายจ้างมีหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานที่จะต้องจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่ได้ทำความตกลงไว้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน แม้จะได้มีการกำหนดให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม แต่หากพิจารณาถึงอำนาจต่อรองในการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานในทางปฏิบัติ นายจ้างจะเป็นฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจำนวนมากมักจะกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ในส่วนที่เป็นคุณกับฝ่ายนายจ้างเข้าไปในสัญญาจ้างแรงงาน และด้วยอำนาจต่อรองที่น้อยกว่าทำให้นายจ้างจำต้องยอมรับเงื่อนไขตามสัญญาที่ไม่เป็นธรรม เพื่อแลกกับค่าจ้างที่ต้องใช้ในการดำรงชีวิต หากพิจารณาถึงสัญญาจ้างแรงงานในส่วนนี้จะเห็นได้ว่าเป็นข้อสัญญาที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ซึ่งจะถูกรับควบคุมโดยมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁵² ทำให้นายจ้างชอบที่จะร้องขอต่อศาลเพื่อให้ศาลสั่งให้คำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณี และนอกจากนี้เมื่อค่าจ้างเป็นข้อสัญญาที่เกิดจากความตกลงระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยหลักหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง ก็อาจทำได้โดยทำความตกลงกับอีกฝ่าย ทั้งนี้เมื่อการลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวของนายจ้าง ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนเห็นว่านายจ้างไม่สามารถที่จะนำการลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างมาปรับใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ แม้จะได้มีการกำหนดให้เป็นมาตรการลงโทษทางวินัยตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม ทั้งโดยปกติในการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน สาระสำคัญ คือ

⁵² อ่างแล้ว *เชิงอรรถที่ 4*.

ค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับตอบแทนจากการทำงานให้กับนายจ้าง หากยอมรับให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างได้ ก็จะทำให้ลูกจ้างผู้ถูกลงโทษต้องได้รับค่าตอบแทนในการทำงานในอัตราที่น้อยลงกว่าที่ได้เคยทำความตกลงไว้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานไปตลอด ซึ่งการถูกลงโทษทางวินัยประการนี้ย่อมจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อปัจจัยในการดำรงชีวิตของลูกจ้างในระยะยาว ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้ถูกลงโทษเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ หากพิจารณาตามมาตรา 65(1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2551 โดยได้มีการตัดคำว่า “ลดค่าจ้าง” ออกไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากฎหมายมิได้ให้อำนาจนายจ้างในการลดค่าจ้างของลูกจ้างได้อีกต่อไป จึงอาจกล่าวได้ว่าการลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างถือเป็นการกระทำที่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(3) การไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง

โดยหลักเมื่อมีการผูกนิติสัมพันธ์เป็นสัญญาจ้างแรงงานขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สาระสำคัญที่จะต้องทำความตกลงกันประการหนึ่ง คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นจะได้รับ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างได้ทำความตกลงกันแล้ว นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายค่าจ้างก็ต้องผูกพันตามสัญญาในการจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนแรงงานของลูกจ้างตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ สถานประกอบกิจการบางแห่งได้นำการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างมาใช้เป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด แต่เมื่อพิจารณาถึงการลงโทษทางวินัยประการนี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นการลงโทษด้วยการให้ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าเดิมต่อไป โดยที่จะมิได้รับการพิจารณาในการปรับขึ้นค่าจ้างดังเช่นลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าหากนายจ้างมิได้มีความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานที่จะต้องปรับขึ้นค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ในการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดอาจจะถือไม่ได้ว่าเป็นการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด เนื่องจากหากพิจารณาถึงเรื่องการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างจะเห็นได้ว่าในกรณีนี้ถือเป็นการอำนาจอายเดียวโดยแท้ของนายจ้างในการพิจารณาความดีความชอบปรับขึ้นค่าจ้างให้กับลูกจ้างคนใดหรือไม่ก็ได้ หรือจะปรับขึ้นค่าจ้างในอัตราเท่าใดก็ได้เช่นกัน เมื่อนายจ้างไม่มีความผูกพันใด ๆ ที่จะต้องปรับขึ้นค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ในการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างก็จะมิได้เป็นผลร้ายกับลูกจ้างผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการทำงาน การดำรงตำแหน่ง ค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากการทำงานแต่อย่างใด

อย่างไรก็ดี หากนายจ้างได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับขึ้นค่าจ้างในลักษณะที่เป็นข้อผูกมัดตนเองให้มีหน้าที่ปรับขึ้นค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างก็จะถูกผูกพันตามความที่ได้

กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยในกรณีนี้หากลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย ผู้เขียนเห็นว่านายจ้างสามารถนำการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างมาใช้เพื่อเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ เนื่องจากในการลงโทษทางวินัยประการนี้แม้จะมีความเกี่ยวข้องกับจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับเพื่อตอบแทนการทำงานให้กับนายจ้างก็ตาม แต่การลงโทษทางวินัยประการนี้ก็มิได้เป็นผลเสียหายต่อจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงจะได้รับตามสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม การลงโทษทางวินัยประการนี้ก็ยังคงควบคุมด้วยมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁵³ ซึ่งหากนายจ้างได้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างโดยไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง ศาลก็ชอบที่จะให้คำสั่งดังกล่าวของนายจ้างมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

2. ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

สำหรับในหัวข้อนี้เป็นการพิจารณาถึงการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานของนายจ้าง กล่าวคือ จากการที่มาตรา 108(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำข้อกำหนดวินัย และโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่กฎหมายมิได้กำหนดถึงขอบเขต หรือกำหนดรายละเอียดไว้แต่อย่างใด ส่งผลให้นายจ้างมีการนำมาตราการในการลงโทษทางวินัยมาใช้ลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดอย่างหลากหลาย ซึ่งรวมไปถึงการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติใดควบคุมการใช้อำนาจของนายจ้างประการนี้ไว้ จึงส่งผลให้เกิดปัญหาในการนำมาปรับใช้ในทางปฏิบัติ เรื่องอำนาจการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน กล่าวคือ หากนายจ้างมิได้กำหนดให้การพักงานเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจะสามารถนำมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้หรือไม่ และนายจ้างจะสามารถกำหนดระยะเวลาลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้นานเท่าใดจึงจะเกิดความเหมาะสม และเป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด รวมทั้งในระหว่างที่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะสามารถนำช่วงระยะเวลาดังกล่าวมาคำนวณเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่ นอกจากนี้ หากลูกจ้างไม่ต้องการที่จะรับโทษพักงานจะสามารถลาออกในทันทีได้หรือไม่ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

⁵³ เฟิงอ้าง.

2.1 อำนาจนายจ้างในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อมีการกล่าวหาว่าลูกจ้างภายในสถานประกอบกิจการได้กระทำความผิดทางวินัย โดยหลักนายจ้างจะต้องดำเนินการสอบสวนจนได้ความเป็นที่แน่ชัดว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดทางวินัยจริงหรือไม่ อย่างไรก็ดี หากผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัยจริงก็จะทำให้นายจ้างมีอำนาจในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ โดยหากพิจารณาตามมาตรา 108(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁵⁴ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อนำมาใช้ภายในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งยังได้กำหนดถึงรายการที่นายจ้างจะต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ได้จัดทำขึ้น ซึ่งรายการที่กฎหมายกำหนดก็รวมไปถึงวินัยและโทษทางวินัย แม้บทบัญญัตินี้ดังกล่าวรับรองให้นายจ้างสามารถกำหนดโทษทางวินัยที่จะนำมาใช้แก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ก็ตาม แต่กฎหมายมิได้กำหนดว่านายจ้างจะสามารถนำมาตราการในการลงโทษทางวินัยมาตราใดมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้บ้าง ด้วยเหตุนี้ ในทางปฏิบัติจึงทำให้นายจ้างนำมาตราการในการลงโทษทางวินัยมาใช้อย่างหลากหลายรวมถึงการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

แม้มาตราการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะเป็นมาตราการที่นายจ้างนิยมนำมาใช้ในการลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดก็ตาม แต่มาตราการลงโทษประการนี้มีได้มีการกล่าวไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด จากการศึกษาผู้เขียนพบว่าคำพิพากษาศาลฎีกาจำนวนมากได้ยอมรับให้มีการนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาปรับใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิด⁵⁵ อย่างไรก็ดี หากพิจารณาถึงอำนาจของนายจ้างในการนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาปรับใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิด หากนายจ้างผู้นำมาตราการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาปรับใช้มิได้ระบุให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือในสถานประกอบกิจการมิได้มีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจะสามารถนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาปรับใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยได้หรือไม่

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศในเรื่องอำนาจของนายจ้างในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ในประเทศฟิลิปปินส์กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติถึงเรื่องอำนาจในการลงโทษ

⁵⁴ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 46.

⁵⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2923/2529, 3109/2535, 9330/2542, 7773-7776/2553,

ทางวินัยด้วยการพักงานไว้ แต่ในทางตำราได้ยอมรับให้นายจ้างสามารถนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้

ประเทศอังกฤษ ตามประมวลแนวปฏิบัติและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) กำหนดว่า หากนายจ้างต้องการที่จะใช้มาตรการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด นายจ้างจะต้องระบุอำนาจในการลงโทษไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก่อนนายจ้างจึงจะมีอำนาจใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยประการนี้ ทั้งนี้ หากสถานประกอบกิจการได้นำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัย และลูกจ้างได้ทราบถึงแนวปฏิบัติของสถานประกอบกิจการนั้นแล้ว หรือประเพณีปฏิบัติทางการค้าหรืออุตสาหกรรมท้องถิ่นได้มีการนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาปรับใช้ก็จะทำให้นายจ้างสามารถที่จะนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาเพื่อใช้ในการลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัยได้ นอกจากนี้ อำนาจของนายจ้างในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานอาจจะอยู่ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเป็นการแสดงถึงอำนาจในการลงโทษทางวินัยโดยปริยาย อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงเหตุผลเบื้องหลังที่จะต้องแสดงถึงอำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานของนายจ้างไว้อย่างชัดเจนนั้นสืบเนื่องมาจากการลงโทษทางวินัยในลักษณะนี้มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิในการได้รับค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ฉะนั้น หากนายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดโดยปราศจากอำนาจอาจถือได้ว่านายจ้างเป็นผู้ผิดสัญญาจ้างแรงงาน และลูกจ้างอาจยกเหตุนี้ขึ้นมาเพื่อเรียกค่าเสียหายได้

ประเทศญี่ปุ่น ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1949 (Labour Standard Act 1949) บัญญัติให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อใช้ภายในสถานประกอบกิจการ แต่หากพิจารณาถึงเรื่องวินัย และการลงโทษทางวินัย แม้กฎหมายมิได้บังคับให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม แต่ถ้าหากนายจ้างได้มีการกำหนดถึงเรื่องวินัยและโทษทางวินัยขึ้นใช้แล้ว นายจ้างก็จะต้องนำมาระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งโดยปกติแล้วข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็จะระบุให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นโทษทางวินัยประการหนึ่งด้วย

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968) ของประเทศสิงคโปร์ ได้บัญญัติให้อำนาจแก่นายจ้างในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้อย่างชัดเจน แต่ในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้นจะเป็นการ

ลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมายต่อเมื่อ นายจ้างปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ นายจ้างจะมีอำนาจลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ไม่เกิน 1 สัปดาห์ เท่านั้น

หากพิจารณาตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งจะมีหลักบังคับบัญชาอันเป็นหลักการสืบเนื่องมาจากจารีตประเพณีตั้งแต่ดั้งเดิม จากความสัมพันธ์พิเศษระหว่างนายจ้างและลูกจ้างผู้เป็นคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน ในการใช้อำนาจบังคับบัญชาที่มีอยู่เหนือตัวลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างแรงงานสามารถแสดงออกได้หลายทางซึ่งรวมไปถึงอำนาจในการเลือกมาตการในการลงโทษทางวินัยมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิด อย่างไรก็ตาม เมื่อกฎหมายมิได้มีบทบัญญัติกำหนดมาตการในการลงโทษทางวินัยไว้ ในทางปฏิบัตินายจ้างจึงได้มีการนำมาตการในการลงโทษทางวินัยมาใช้้อย่างหลากหลาย ซึ่งรวมไปถึงการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อพิจารณาจากกฎหมายต่างประเทศที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาในข้างต้น ในแง่ของการใช้อำนาจของนายจ้างในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ของประเทศอังกฤษ ได้กำหนดว่าหากนายจ้างต้องการที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด นายจ้างจะต้องกำหนดอำนาจในการลงโทษไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือหากการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นแนวปฏิบัติของสถานประกอบกิจการ หรือมีการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นประเพณีปฏิบัติทางการค้าหรืออุตสาหกรรมท้องถิ่น นายจ้างจึงจะมีอำนาจลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ที่แม้กฎหมายจะมิได้มีการบังคับให้นายจ้างต้องระบุมาตการในการลงโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม แต่ถ้าหากนายจ้างได้กำหนดวินัยและโทษทางวินัยขึ้นมาแล้ว นายจ้างก็มีหน้าที่จะต้องนำมาระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงจะให้นายจ้างสามารถนำมาตการในการลงโทษทางวินัยมาใช้บังคับกับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการไทยได้ให้ความเห็นว่าในการที่นายจ้างจะนำมาตการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดจะต้องมีการระบุให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นมาตการในการลงโทษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน⁵⁶ ซึ่งในกรณีนี้

⁵⁶ นักกฎหมายไทยที่สนับสนุนหลักวินัยฉัยนี้ได้แก่ เกษมสันต์ วิจารณ์, แรงงานสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 14 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556), น. 128. และ วิชัย โสสุวรรณจินดา, คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พร้อมด้วยกฎกระทรวง ประกาศรัฐมนตรี ประกาศอธิบดี และคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2546), น. 115. และ พรเทพ ทวีกาญจน์, “ปัญหาการพัก

ผู้เขียนเห็นว่า การที่นายจ้างจะสามารถนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้ได้ ต่อเมื่อเฉพาะมีการระบุอำนาจไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากในทางปฏิบัติสถานประกอบกิจการจำนวนมากเป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ซึ่งหากพิจารณาถึงบทบัญญัติของมาตรา 108 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปเท่านั้นที่จะมีหน้าที่ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นหนังสือ ดังนั้นก็จะส่งผลให้สถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่ไม่อยู่ภายใต้เกณฑ์ที่จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมีได้มีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่อาจนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ อันจะเป็นการขัดขวางต่อการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างในการควบคุมดูแลการดำเนินกิจการให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แม้นายจ้างจะได้มีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ถ้าหากมิได้มีการกำหนดให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันจะทำให้ นายจ้างไม่อาจนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้เพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ ฉะนั้น โทษทางวินัยที่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดจะได้รับก็จะเป็นโทษตามกฎหมาย คือ เลิกจ้าง ซึ่งเป็นผลร้ายกับลูกจ้างผู้กระทำความผิดมากยิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกันกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968) ของประเทศสิงคโปร์ได้บัญญัติให้นายจ้างมีอำนาจตามกฎหมายในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด โดยที่ไม่ต้องกำหนดให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรที่จะให้นายจ้างมีอำนาจตามกฎหมายในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด เช่นเดียวกับกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้เขียนจะได้เสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในตอนท้าย⁵⁷

อย่างไรก็ดี เมื่อการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน มีลักษณะเป็นการลงโทษที่กำหนดให้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดหยุดทำงานเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ถูกลงโทษนั้น หากพิจารณาตามมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁵⁸ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองการได้รับเงินอันเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน

งานระหว่างสอบสวนทางวินัย,” วารสาร TPA news, น.16, (มิถุนายน 2556). และ ฉันทนา เจริญศักดิ์, “การลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง,” สืบค้นวันที่ 21 มกราคม 2558, จาก http://www.hrtraining.co.th/article_detail.php?id=57.

⁵⁷ โปรดดูข้อเสนอแก้ไข หน้า 159.

⁵⁸ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 32.

ของลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งกฎหมายมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการทำงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย และเพียงพอที่จะสามารถใช้ในการดำรงชีวิตได้โดยที่ลูกจ้างไม่ได้รับความเดือดร้อน ทั้งนี้กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถที่จะหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 76(1)-(5) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เมื่อพิจารณาจากข้อยกเว้นในการหักค่าจ้างตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ กรณีดังกล่าวมิได้รวมไปถึงการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ซึ่งเป็นมาตรการในการลงโทษที่มีผลกระทบต่อการใช้ค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ข้อพิจารณาในกรณีนี้ คือ การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะถือเป็นการกระทำที่ขัดต่อมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติหลักของกฎหมายแรงงานในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575⁵⁹ ที่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างให้กับลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ หรือพร้อมที่จะทำงานให้กับนายจ้าง นอกจากนี้ แม้ลูกจ้างจะไม่ได้มาทำงานให้กับนายจ้างในบางกรณีลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายบัญญัติ เช่น ในวันหยุด หรือวันลาบางประเภท รวมทั้งในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานเพราะคำสั่งของนายจ้าง เมื่อพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 372 วรรคสอง⁶⁰ จะเห็นได้ว่าในกรณีการชำระหนี้ตกเป็นพันวิสัยโดยมีสาเหตุเกิดมาจากตัวของนายจ้าง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติ แต่ถ้าหากพิจารณาถึงการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน แม้ว่าจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ต้องถูกลงโทษก็ตาม แต่เมื่อระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกลงโทษลูกจ้างมิได้มาทำงานให้กับนายจ้างด้วยสาเหตุที่มาจากกรกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้าง นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามหลัก (No Work No Pay) ในกรณีดังกล่าวจึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นการหักค่าจ้าง แต่เป็นการจ่ายค่าจ้างเท่ากับเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานตอบแทนให้กับนายจ้าง ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้เขียนเห็นว่าการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจึงมิได้ขัด หรือแย้งกับมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่อย่างใด

2.2 ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

โดยหลักตามอำนาจบังคับบัญชา นายจ้างมีอำนาจในการลงโทษทางวินัยลูกจ้างผู้กระทำความผิด แม้กฎหมายจะมีได้บัญญัติถึงมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่นายจ้าง

⁵⁹ อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 16.

⁶⁰ อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 5.

สามารถนำมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้ แต่แนวคำพิพากษาศาลฎีกา⁶¹ และในทางปฏิบัติได้มีการยอมรับให้นายจ้างสามารถที่จะนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาตามกฎหมายแรงงานจะเห็นได้ว่ามิได้มีบทบัญญัติใดกำหนดถึงหลักเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงสามารถกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้อย่างอิสระ โดยหากพิจารณาถึงระยะเวลาที่นายจ้างได้กำหนดในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะพบว่าได้มีการกำหนดระยะเวลาในการลงโทษไว้อย่างหลากหลาย เช่น 3 วัน 7 วัน 15 วัน หรือ 1 เดือน เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น นายจ้างบางคนได้ลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดเป็นเวลานาน หรือบางครั้งลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเนื่องจากในการลงโทษทางวินัยลักษณะนี้ เป็นการให้ลูกจ้างหยุดทำงานโดยที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างตลอดช่วงระยะเวลาที่ต้องถูกลงโทษ ซึ่งหากลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นเวลานานก็จะทำให้มีผลกระทบต่อจำนวนค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างจะต้องนำไปใช้ในการดำรงชีวิตของตัวเอง รวมไปถึงบุคคลที่ลูกจ้างต้องอุปการะดูแล ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างผู้ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้รับความเสียหายมากเกินควร

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่าในเรื่องระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังต่อไปนี้

ประเทศอังกฤษ หากพิจารณาตามแนวคำพิพากษาของศาลในประเทศอังกฤษได้มีการยอมรับให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดในระยะเวลาที่แตกต่างกันออกไปตามระดับความร้ายแรงของการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) จะมีได้กำหนดจำกัดระยะเวลาที่นายจ้างควรจะนำมาใช้เพื่อลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้ แต่ได้กำหนดว่าระยะเวลาที่นายจ้างจะกำหนดเพื่อลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไม่ควรที่จะเกินไปกว่าระยะเวลาที่นายจ้างได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นอกจากนี้ เมื่อนายจ้างได้กำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดแล้ว นายจ้างจะต้องไม่ขยายระยะเวลาในการลงโทษออกไป เพราะจะทำให้ลูกจ้างอาศัยเหตุนี้มาฟ้องร้องว่านายจ้างเป็นผู้ผิดสัญญาจ้างแรงงานได้

⁶¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7773-7776/2553, 8237/2550, 2105/2548, 3211/2545, 9330/2542

ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้มีบทบัญญัติจำกัดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ แต่ในทางตำรากำหนดว่าในการพิจารณาเพื่อลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด นายจ้างจะต้องพิจารณาจากการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างผู้กระทำความผิด รวมไปถึงพฤติการณ์ประกอบการกระทำอื่น ๆ โดยหลักกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะอยู่ที่ 1 สัปดาห์ หรือ 10-15 วัน แต่ถ้าหากลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงนายจ้างอาจลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้ถึง 1-3 เดือน อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะต้องมีความสมเหตุสมผลเมื่อพิจารณาประกอบกับการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น มิฉะนั้นจะถือได้ว่าเป็นการลงโทษทางวินัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและตกเป็นโมฆะได้

ประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์มีได้บัญญัติจำกัดระยะเวลาที่นายจ้างจะนำมาใช้ในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้ อย่างไรก็ตาม ในทางตำราระบุว่านายจ้างมักจะกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน 1-3 วัน หากเป็นการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างในครั้งแรก แต่ในกรณีที่ลูกจ้างเคยถูกตักเตือนจากการกระทำความผิดมาแล้วต่อมาได้กระทำความผิดทางวินัยซ้ำ นายจ้างจะพิจารณาระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจากสาเหตุของการกระทำความผิด จำนวนครั้งของการกระทำความผิด รวมไปถึงความรุนแรงของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น แต่ระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานสำหรับลูกจ้างที่กระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงจะไม่เกินไปกว่า 30 วัน

ประเทศสิงคโปร์ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968) ของประเทศสิงคโปร์ให้บัญญัติจำกัดระยะเวลาที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้ในมาตรา 14 (1)(b) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1968 (Employment Act 1968) โดยกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างสามารถที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ไม่เกิน 1 สัปดาห์

เมื่อกฎหมายไม่มีบทบัญญัติที่จะนำมาใช้เพื่อจำกัดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน นายจ้างจึงมีอิสระในการกำหนดระยะเวลาลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดทางวินัย โดยหลักในการกำหนดระยะเวลาเพื่อลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานลูกจ้างผู้กระทำความผิด นายจ้างจะพิจารณาประกอบกับลักษณะของการกระทำความผิด และระดับความรุนแรงของผลการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุที่กฎหมายมิได้บัญญัติควบคุมดุลพินิจการใช้อำนาจของนายจ้างประการนี้ จึงส่งผลให้นายจ้างบางคนใช้มาตรการลงโทษทางวินัย

ด้วยการพักผ่อนเพื่อเป็นช่องทางในการกลั่นแกล้งลูกจ้าง เช่น สั่งลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อน ลูกจ้างผู้กระทำความผิดเป็นระยะเวลานานเกินสมควรโดยไม่ได้สัดส่วนกับการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น หรือยิ่งไปกว่านั้นนายจ้างบางคนสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนลูกจ้างผู้กระทำความผิด โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด ซึ่งในกรณีนี้จะทำให้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้รับความเดือดร้อน จากมาตรการในการลงโทษทางวินัยเป็นอย่างมาก เนื่องจากการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนเป็นการลงโทษโดยให้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดไม่ต้องมาทำงานให้กับนายจ้าง และไม่ได้รับค่าจ้างในช่วง ระยะเวลาดังกล่าว หากการลงโทษประการนี้ไม่มีระยะเวลาสิ้นสุดก็จะเสมือนเป็นการบีบให้ลูกจ้าง ออกจากงานโดยที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยแต่อย่างใด

ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีได้มีบทบัญญัติ จำกัดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้ ทำให้นายจ้าง สามารถที่จะใช้ดุลพินิจเพื่อกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนได้อย่างยืดหยุ่น โดยนายจ้างสามารถที่จะพิจารณากำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนให้มีความ เหมาะสมกับการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องใช้มาตรการในการลงโทษ ทางวินัยประการอื่น เช่น การเลิกจ้าง ที่มีความรุนแรงและเป็นผลร้ายกับลูกจ้างผู้กระทำความผิด มากกว่ามาแทนที่ นอกจากนี้ ในกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้มีบทบัญญัติเพื่อใช้ในการ ควบคุมดุลพินิจของนายจ้างในการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยให้เกิดความเหมาะสมตามมาตรา 15 พระราชบัญญัติสัญญาจ้างแรงงาน ค.ศ. 2007 (Labor Contract Act 2007) ซึ่งได้กำหนดให้ การลงโทษทางวินัยที่ปราศจากเหตุผล และมีได้เป็นไปตามมาตรฐานในทางสังคมถือเป็นการลงโทษ ทางวินัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

อย่างไรก็ดี เมื่อการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนเป็นการลงโทษทางวินัยที่มี ความเกี่ยวข้องกับจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับ หากกฎหมายมิได้มีบทบัญญัติเพื่อจำกัดระยะเวลา การลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนไว้ก็อาจจะทำให้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดต้องได้รับความเดือดร้อนจาก การถูกลงโทษทางวินัยเกินสมควร กล่าวคือ นายจ้างบางคนอาจใช้ดุลพินิจในการกำหนดระยะเวลา ลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนนานเกินสมควรไม่ได้สัดส่วนกับการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น หรือนายจ้างบางคนอาจใช้ช่องทางนี้ในการกลั่นแกล้งลูกจ้าง ลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนโดยไม่มี กำหนดระยะเวลาสิ้นสุด ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างผู้ถูกลงโทษเป็นอย่างมาก ฉะนั้น ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายควรจะมีบทบัญญัติเพื่อกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อน แก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดให้มีความชัดเจนและเหมาะสม เพื่อมิให้นายจ้างใช้ดุลพินิจในการกำหนด ระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักผ่อนโดยไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างผู้กระทำความผิด โดยหาก พิจารณาตามกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ที่ได้บัญญัติจำกัดระยะเวลาที่นายจ้างจะสามารถ

ลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ไม่เกิน 1 สัปดาห์ กรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน 7 วันทำการถือว่าเป็นระยะเวลาที่มีความเหมาะสมในการนำมาปรับใช้ เนื่องจากหากพิจารณาถึงจำนวนค่าจ้างต่อเดือนที่ลูกจ้างจะได้รับในกรณีที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นเวลา 7 วันทำการจะทำให้ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างในเดือนดังกล่าวอย่างน้อยลงไปกว่าร้อยละ 30 ของอัตราค่าจ้างตามปกติที่ลูกจ้างเคยได้รับ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า การลงโทษทางวินัยในลักษณะนี้มีความร้ายแรงเพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างเกรงกลัวและสำนึกถึงการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้เขียนจะได้เสนอแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในตอนท้ายต่อไป⁶²

อย่างไรก็ดี ในเมื่อการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นการออกคำสั่งอย่างหนึ่งของนายจ้าง ซึ่งในการออกคำสั่งดังกล่าวจะถูกควบคุมด้วยมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁶³ ด้วยเหตุนี้ หากลูกจ้างผู้ถูกลงโทษทางวินัยเห็นว่ามาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะทำให้ต้องได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร หรือมีความรุนแรงไม่ได้สัดส่วนกับการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้นก็ชอบที่จะร้องต่อศาลเพื่อให้ศาลสั่งให้คำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี และนอกจากนี้เมื่อนายจ้างได้กำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแล้ว นายจ้างก็ไม่สามารถที่จะขยายระยะเวลาลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานออกไป เนื่องจากจะทำให้กลายเป็นการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานที่ไม่มีระยะเวลาสิ้นสุดซึ่งจะมีผลเช่นเดียวกับการเลิกจ้าง

2.3 การนับระยะเวลาทำงานในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อได้มีการผูกนิติสัมพันธ์เป็นสัญญาจ้างแรงงานขึ้น บุคคลที่อยู่ในฐานะลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในเรื่องความมั่นคงในการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้างไว้ โดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้างให้มีเงินจำนวนหนึ่งเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในระหว่างที่ต้องว่างงาน เนื่องจากการสิ้นสุดของสัญญาเกิดขึ้นโดยที่ลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิด และเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนเสียหาย

⁶² โปรดดูข้อเสนอแก้ไข หน้า 159.

⁶³ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 4.

หากพิจารณาถึงจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับ กฎหมายได้กำหนดอัตรา การจ่ายค่าชดเชยไว้แตกต่างกัน โดยถือตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง หรืออายุงานเป็นเกณฑ์ หากลูกจ้างได้มาทำงานให้กับนายจ้างเป็นเวลานานจำนวนค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับก็จะมากขึ้นตาม ระยะเวลาในการทำงานไปด้วย ซึ่งโดยหลักในการคำนวณระยะเวลาในการทำงานได้มีการบัญญัติไว้ใน มาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁶⁴ โดยกฎหมายให้นับวันหยุด วันลา วันที่ นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ ของนายจ้างรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้างเคยถูก ลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาก่อน และด้วยเหตุที่การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นการ ลงโทษที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งโดยที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ฉะนั้น จึงเกิด ปัญหาที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ตามมาว่าระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะสามารถ นำมาคำนวณเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่

จากการศึกษาในทางตำรากฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และประเทศ สิงคโปร์ กำหนดให้ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะไม่นำช่วงเวลา ดังกล่าวมานับเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างเพื่อใช้คำนวณสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ ทั้งนี้ หาก ระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานสิ้นสุดลง และลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานต่อก็จะ ไม่ถือว่าเป็นการเริ่มนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างขึ้นใหม่ แต่จะนับเวลาการทำงานต่อจาก ระยะเวลาการทำงานก่อนที่นายจ้างจะออกคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

หากพิจารณาตามบทบัญญัติการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตาม มาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกรณีที่ให้นับระยะเวลาการทำงานของ ลูกจ้างซึ่งจะรวมไปถึงวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ทั้งนี้ มิได้ หมายความว่า การหยุดนั้นต้องเกิดประโยชน์แก่นายจ้าง ถ้าหากที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานมี สาเหตุมาจากฝ่ายนายจ้างแล้ว ก็จะถือได้ว่าเป็นประโยชน์ของนายจ้างเช่นกัน⁶⁵ อย่างไรก็ตาม แม้การ ลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะเป็นกรณีที่นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานก็ตาม แต่ในเมื่อ สาเหตุของการออกคำสั่งนั้นเป็นไปเพื่อลงโทษทางวินัยสำหรับความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด ฉะนั้น หากลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างก็คงจะไม่ต้องออกคำสั่งลงโทษ ด้วยเหตุนี้ จึงถือไม่ได้ว่าตลอด ระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์

⁶⁴ อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 40*.

⁶⁵ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้างและค่าชดเชย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์, 2524), น.98-99.

ของนายจ้าง ที่จะสามารถนำมานับรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นทางตำรากฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้ผู้เขียนเห็นว่าแม้ระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะไม่สามารถนำมาคำนวณเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างได้ก็ตาม แต่ถ้าหากภายหลังที่การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนั้นสิ้นสุดลง และลูกจ้างได้กลับเข้ามาทำงานให้กับนายจ้างต่อไป ก็ควรจะนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างในช่วงหลังจากที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานต่อไปจากระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างก่อนถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เนื่องจากการที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมิได้ทำให้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นต้องสิ้นสุดลง

2.4 การลาออกในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่คู่สัญญาทุกฝ่ายต่างมีทั้งสิทธิและหน้าที่ต่อกัน ทำให้ทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างต่างก็ได้รับประโยชน์จากสัญญา กล่าวคือนายจ้างได้ประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างก็ได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำการเลิกสัญญาก็จะสร้างความเสียหายให้แก่อีกฝ่ายไม่มากนักน้อย ด้วยเหตุนี้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายจึงกำหนดให้ฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาจะต้องบอกกล่าวให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าก่อน เพื่อให้ฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญามีเวลาในการหาวิธีเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม หากในระหว่างที่ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้าง ลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัยจนนายจ้างตัดสินใจลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน หากการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างที่เกิดขึ้นทำให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานร่วมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการต่อไปได้ หรือในบางกรณีลูกจ้างผู้กระทำความผิดเห็นว่าในการที่จะต้องถูกบันทึกว่าเคยถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาก่อนจะทำให้ต้องเสียประวัติการทำงาน โดยในการถูกลงโทษพักงานอาจจะทำให้ลูกจ้างต้องเสียโอกาสก้าวหน้าทางการงานต่อไปในอนาคต ทำให้ลูกจ้างไม่ต้องการที่จะรับโทษ และต้องการจะลาออกในทันทีแทนการถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน กรณีจึงมีข้อพิจารณาว่าหากลูกจ้างผู้ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไม่ต้องการรับโทษ แต่ต้องการที่จะลาออกในทันทีลูกจ้างจะสามารถกระทำได้หรือไม่

ในการพิจารณาถึงเรื่องการลาออกของลูกจ้างในระหว่างที่ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ผู้เขียนขอแบ่งพิจารณาตามประเภทของสัญญาจ้างแรงงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก การลาออกในระหว่างที่ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานในสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน โดยหลักสัญญาจ้างประเภทนี้จะระงับลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 17 วรรคหนึ่งพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁶⁶ หรือถ้าสัญญาจ้างแรงงานมีการกำหนดเงื่อนไขไว้ สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงเมื่อเงื่อนไขสำเร็จ หรือหากสัญญาจ้างแรงงานได้มีการกำหนดเงื่อนไขไว้สัญญาก็จะสิ้นสุดลงเมื่อระยะเวลาผ่านไปจนถึงเวลาที่ได้ทำความตกลงกัน อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างต้องการลาออกก่อนถึงกำหนดระยะเวลาที่ได้ระบุไว้ในสัญญา ก็อาจทำได้โดยแสดงเจตนาขอเลิกสัญญากับนายจ้าง หากลูกจ้างลาออกไปโดยที่มิได้ทำความตกลงกับนายจ้าง ก็จะถือว่าลูกจ้างเป็นผู้ผิดสัญญาจ้างแรงงาน และต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 215⁶⁷

ประการที่สอง การลาออกในระหว่างที่ต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานในสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน สัญญาจ้างแรงงานชนิดนี้อาจสิ้นสุดลงเมื่องานเสร็จสิ้น หากนายจ้างตกลงให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นหน่วย หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการตกลงเลิกสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ หากนายจ้างต้องการที่จะเลิกสัญญาก็สามารถทำได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582⁶⁸ ซึ่งถ้าลูกจ้างเป็นผู้ที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญา อาจบอกเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวเป็นหนังสือตามมาตรา 17 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁶⁹ และถ้านายจ้างต้องการที่จะให้ลูกจ้างออก

⁶⁶ มาตรา 17 วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “สัญญาจ้างแรงงานย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า”

⁶⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 215 บัญญัติว่า “เมื่อลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ ต้องตามความประสงค์อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ไซ้ เจ้าหนี้จะเรียกเอาค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอันเกิดแต่การนั้นก็”

⁶⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 บัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน”

⁶⁹ มาตรา 17 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงก่อนหรือจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอก

จากงานในทันทีก็สามารถทำได้ตามมาตรา 17 วรรคสาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁷⁰ โดยการจ่ายค่าจ้างแทนช่วงเวลาที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น หรือที่เรียกว่า ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า⁷¹ เนื่องจากความเสียหายที่ลูกจ้างจะได้รับจากการต้องออกจากงานในทันทีสามารถที่จะคำนวณเป็นเงินได้ในจำนวนที่แน่นอน กล่าวคือ เท่ากับจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้าง

อย่างไรก็ดี หากลูกจ้างต้องการที่จะลาออกสามารถทำได้เฉพาะการบอกกล่าวแก่นายจ้างอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดในการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปเท่านั้น กฎหมายมิได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะลาออกได้ในทันที เนื่องจากความเสียหายที่นายจ้างจะได้รับจากการลาออกของลูกจ้าง ไม่สามารถที่จะกำหนดเป็นจำนวนที่แน่นอนได้ กล่าวคือ ในการที่นายจ้างจะต้องจ้างผู้อื่นมาทำงานแทนลูกจ้างที่ลาออกไปนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างมากหรือน้อยกว่าจำนวนที่เคยจ่ายให้กับลูกจ้างเท่าใดนั้นยังไม่มีความแน่ชัด ลูกจ้างผู้ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแม้จะไม่ต้องการรับโทษทางวินัยก็ไม่สามารถที่จะลาออกได้ในทันที และถ้าหากลูกจ้างฝ่าฝืนก็จะทำให้ลูกจ้างตกเป็นผู้ผิดสัญญา และต้องรับผิดในค่าเสียหายที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายก็ไม่ควรที่จะให้สิทธิลูกจ้างลาออกในระหว่างที่ถูกลงโทษทางวินัยในทันที เนื่องจากอาจจะทำให้ลูกจ้างใช้ช่องทางนี้ปฏิบัติต่อนายจ้างโดยไม่สุจริต เช่น หากลูกจ้างมีอาชีพ หรือมีความถนัดที่ตลาดแรงงานต้องการ และมีบุคคลอื่นเสนอให้ค่าตอบแทนการทำงานที่สูงกว่า หากลูกจ้างต้องการจะออกจากงานในทันทีก็อาจจะแกล้งกระทำความผิดเพื่อให้ นายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน และอ้างเหตุผลว่าไม่ต้องการให้ประวัติการทำงานเสื่อมเสีย เพื่อที่จะลาออกไปทำงานให้กับผู้ที่ให้ค่าตอบแทนการทำงานที่สูงกว่าในทันที จากการที่นายจ้างไม่อาจทราบถึงความประสงค์ที่จะลาออกในทันทีของลูกจ้าง ทำให้นายจ้างอาจจะไม่สามารถจัดคนมาทำงานแทนลูกจ้างได้ทันทีซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้นายจ้างมีสิทธิที่จะฟ้องเรียก

กล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย”

⁷⁰ มาตรา 17 วรรคสาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “การบอกเลิกสัญญาตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้”

⁷¹ วิจิตร (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), น. 103.

ค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 215⁷² และยิ่งงานของลูกจ้างนั้นมีความสำคัญต่อสถานประกอบการเพียงใดความเสียหายก็จะสูงขึ้นเพียงนั้น

เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้เขียนเสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังต่อไปนี้

“มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ถ้าการกระทำความผิดมีลักษณะสำคัญถึงขนาดหากให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจะทำให้สถานประกอบการ หรือทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย หรืออาจเป็นอันตรายต่อชีวิตร่างกายของนายจ้าง หรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบการ หรือลูกค้าของนายจ้าง หรือการให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจะทำให้พยานหลักฐานเสียหาย ให้นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันทำการ โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนตลอดระยะเวลาการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

หากครบกำหนดระยะเวลาแล้วการสอบสวนไม่เสร็จสิ้น นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาการพักงานได้อีกไม่เกินเจ็ดวันทำการ ในช่วงระยะเวลาที่ขยายออกไปนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้างในอัตราปกติ

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามความสำเร็จของงาน เงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างในระหว่างการพักงานให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างสามสิบวันสุดท้ายของการทำงาน”

“มาตรา 116/1 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยให้ลูกจ้างคืนเงินที่ได้รับไปตามมาตรา 116 วรรคสามแก่นายจ้าง หากลูกจ้างละเลยให้นายจ้างหักจากเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง”

⁷² อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 67.

“มาตรา 116/2 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว หากปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย นายจ้างอาจลงโทษทางวินัยได้ตามความเหมาะสม รวมถึงการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 7 วันทำการ”

เมื่อพิจารณาถึงเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด เรื่องสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายควรบัญญัติถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างอาจนำมาใช้เป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ เพื่อใช้ควบคุมดุลพินิจของนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด โดยควรจะให้ นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้เฉพาะกรณีการกระทำความผิดของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถานประกอบกิจการ หรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือการให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทำงานต่อไปอาจจะทำให้เป็นอันตรายต่อชีวิตร่างกายของนายจ้าง หรือลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ หรือต่อลูกค้าของนายจ้าง หรืออาจทำให้พยานหลักฐานที่ต้องใช้ยืนยันการกระทำความผิดอาจถูกทำลาย เรื่องอำนาจนายจ้างในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด นายจ้างควรมีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด โดยที่ไม่ต้องระบุดังอำนาจไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ตามที่กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ไม่เกิน 7 วัน ผู้เขียนเห็นว่าหากนายจ้างยังดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดไม่เสร็จสิ้นควรให้นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้อีกไม่เกิน 7 วันทำการ และในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดนายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างจะได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน หากนายจ้างได้ขยายระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดออกไป นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างในอัตราปกติตลอดระยะเวลาดังกล่าว แต่ถ้าผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด ลูกจ้างจะต้องคืนเงินที่ได้รับมาในระหว่างพักงานแก่นายจ้าง หากลูกจ้างฝ่าฝืนให้นายจ้างสามารถหักจากค่าตอบแทนการทำงานที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างต่อไป นอกจากนี้ นายจ้างยังมีอำนาจพิจารณาเลือกมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ตามความเหมาะสม เช่น การโยกย้ายหน้าที่การงาน การไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง หรือการพักงาน แต่นายจ้างไม่ควรที่จะใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยที่จะมีผลกระทบต่อค่าตอบแทนการทำงานที่ลูกจ้างจะได้รับ เพราะจะถือเป็น

การกระทำที่ขัดต่อมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁷³ ทั้งนี้ หากผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ผู้เขียนเห็นว่าไม่ควรที่จะนำระยะเวลาในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนับรวมเข้าเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากการที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด ลูกจ้างจึงไม่ควรที่จะได้รับประโยชน์จากระยะเวลาดังกล่าว

นอกจากนี้ เมื่อทางปฏิบัติได้มีการยอมรับให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ และเมื่อการพิจารณาการลงโทษทางวินัยถือเป็นการใช้อำนาจในการบริหารธุรกิจของนายจ้าง ผู้เขียนมีความเห็นว่านายจ้างควรจะสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ แม้มิได้ระบุให้การพักงานเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยกฎหมายควรมีบทบัญญัติเพื่อจำกัดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ ซึ่งในกรณีนี้นายจ้างควรจะสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้ไม่เกิน 7 วันทำการ แต่ถ้าหากลูกจ้างเห็นว่านายจ้างกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานรุนแรงไปไม่ได้สัดส่วนกับการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น ลูกจ้างก็สามารถที่จะใช้สิทธิตามมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁷⁴ เพื่อขอศาลกำหนดให้ระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานให้มีผลใช้บังคับพอควรแก่กรณีได้ และเมื่อการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมีสาเหตุมาจากการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างจึงไม่ควรที่จะนำระยะเวลาที่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมานับเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากในกรณีนี้ก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง⁷⁵ อย่างไรก็ตาม แม้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดจะไม่ต้องการรับโทษพักงาน เพราะเห็นว่าจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต้องเสื่อมเสีย แต่ลูกจ้างก็ไม่สามารถที่จะใช้สิทธิเพื่อลาออกในทันทีได้ เพราะจะทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เนื่องจากนายจ้างอาจจะไม่สามารถหาคนมาทำงานแทนลูกจ้างที่ลาออกไปได้ ทั้งกฎหมายก็มีได้เปิดช่องให้ลูกจ้างสามารถกระทำการเช่นนั้นได้

⁷³ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 32.

⁷⁴ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 4.

⁷⁵ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 40.

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

หากลูกจ้างภายในสถานประกอบกิจการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยก่อนที่นายจ้างจะใช้อำนาจบังคับบัญชาในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด เพื่อให้ลูกจ้างยอมรับว่านายจ้างได้ใช้ดุลพินิจในการลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสม นายจ้างควรดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้นก่อนที่จะพิจารณาลงโทษ และเพื่อมิให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดก่อวุ่นวายแทรกแซงกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิด หรือกระทำความผิดซ้ำจนทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายมากขึ้น กฎหมายจึงบัญญัติให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดในระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยได้ และนอกจากนี้เมื่อนายจ้างได้ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดเสร็จสิ้นแล้ว ในทางปฏิบัติได้มีการยอมรับให้นายจ้างสามารถที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ อย่างไรก็ตาม การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดและการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานยังคงมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้และการตีความกฎหมายที่ไม่ถูกต้องอยู่หลายประการ รวมทั้งในบางกรณีกฎหมายไม่มีบทบัญญัติที่จะนำมาปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสม จากการศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด และการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานพิจารณาได้ดังนี้

ประการแรก การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

(ก) สาเหตุการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างสามารถที่จะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดได้ แต่การที่กฎหมายมิได้บัญญัติถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง จึงทำให้นายจ้างบางคนใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนโดยไม่จำเป็น เช่น การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทำให้นายจ้างได้รับเงินจากนายจ้างเพียงร้อยละ 50 ของค่าจ้าง และอาจจะมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้ เป็นต้น จึงควรพิจารณาว่ากฎหมายควรบัญญัติเพื่อ

ควบคุมถึงลักษณะการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อเป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงาน ในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดหรือไม่ อย่างไร

(ข) อำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเงื่อนไขการพักงาน ในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ โดยห้ามมิให้นายจ้างออกคำสั่งพักงาน เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้ เกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจไว้ ด้วยเหตุนี้ หากนายจ้างมิได้ระบุ อำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ ก็จะทำให้ไม่สามารถออกคำสั่งพักงานได้ แม้มีความจำเป็น เช่น ลูกจ้างอาจใช้โอกาสในการมาทำงานเพื่อทำลายหลักฐาน ช่มชู้พยาน หรือ กระทำความผิดซ้ำ เป็นต้น จึงมีข้อพิจารณาว่าเป็นไปได้หรือไม่หากนายจ้างจะออกคำสั่งพักงาน ในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ แม้จะมีได้ระบุอำนาจไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(ค) ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

การกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างในบางกรณีมีความซับซ้อน หรือมีความ จำเป็นต้องใช้พยานหลักฐานจำนวนมากเพื่อยืนยันการกระทำความผิด ทำให้นายจ้างอาจจะต้อง ใช้ระยะเวลาสอบสวนการกระทำความผิดนาน การที่มาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้เพียง 7 วัน จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาว่าระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามที่กฎหมาย ได้บัญญัติไว้มีความเหมาะสม และเพียงพอแล้วหรือไม่ที่จะทำให้นายจ้างสามารถดำเนินการสอบสวน การกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นธรรม

(ง) เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เมื่อมาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างจะต้อง จ่ายเงินให้กับลูกจ้างที่ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามจำนวนที่ระบุไว้ใน ข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างที่ถูกพักงาน ในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นลูกจ้างที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามความสำเร็จของงาน ปัญหาที่ต้องทำการศึกษา คือ นายจ้างจะคำนวณเงินที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างประเภทนี้ในระหว่างการ พักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดอย่างไร และนอกจากนี้หากผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้าง เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ลูกจ้างจะมีหน้าที่คืนเงินที่ได้รับมาในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวน การกระทำความผิดหรือไม่

(จ) การนับระยะเวลาทำงานในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เนื่องจากการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดมีลักษณะที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างผู้ถูกล่าม اتهامว่ากระทำความผิดหยุดทำงานชั่วคราวในระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัย ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้เกิดปัญหาการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างว่าจะสามารถนำเวลาที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดมารวมเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่ นอกจากนี้ หากหลังการสอบสวนนายจ้างต้องการลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้าง นายจ้างจะสามารถกำหนดให้การลงโทษเลิกจ้างมีผลนับแต่วันแรกที่ออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้หรือไม่

(ฉ) ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เมื่อกฎหมายมิได้มีบทบัญญัติใดที่จะนำมาควบคุมมาตรการในการลงโทษที่นายจ้างจะนำมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิด นายจ้างจึงมีอำนาจเลือกมาตรการในการลงโทษทางวินัยให้เหมาะสมกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง ในทางปฏิบัติมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างนำมาใช้บางประการมีปัญหาในทางปฏิบัติที่ต้องพิจารณา เช่น การลงโทษทางวินัยด้วยการย้ายหน้าที่การงาน นายจ้างจะสามารถลงโทษให้ลูกจ้างโดยย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างจากที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานได้หรือไม่ เพียงใด หรือนายจ้างจะสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้หรือไม่ และถ้านายจ้างมิได้มีข้อผูกมัดในการปรับขึ้นค่าจ้างให้กับลูกจ้าง นายจ้างจะนำการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างมาใช้เพื่อเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้หรือไม่

ประการที่สอง การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

(ก) อำนาจของนายจ้างในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

มาตรา 108(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องระบุเรื่องวินัย และโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อย่งไรก็ดี ในขั้นตอนของการปรับใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยเกิดประเด็นที่ต้องทำการศึกษาว่า หากนายจ้างมิได้มีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือได้มีจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้แล้วแต่ไม่ได้กำหนดให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจะสามารถที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้หรือไม่

(ข) ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

ในทางปฏิบัติได้ยอมรับให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด แต่กฎหมายไม่มีบทบัญญัติกำหนดถึงมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่จะนำมาใช้ในการลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้ จึงทำให้นายจ้างบางคนกำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนานเกินสมควร หรือในบางกรณีลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด จึงเกิดข้อพิพาทว่ากฎหมายแรงงานควรมีมาตรการที่จะนำมาใช้ควบคุมดุลพินิจของนายจ้างในการกำหนดระยะเวลาลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานหรือไม่ อย่างไร

(ค) การนับระยะเวลาการทำงานในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

หากนายจ้างต้องการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างคนใด โดยหลักมาตรา 118 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างคนดังกล่าวอย่างไรก็ดี หากลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้างเคยถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาก่อน และเมื่อการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นการลงโทษที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวโดยที่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงยอมนำมาสู่ข้อสงสัยที่ว่าตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานจะสามารถนำระยะเวลาดังกล่าวมานับรวมเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างอันจะนำไปใช้เพื่อเป็นฐานในการคำนวณจำนวนค่าชดเชยรวมไปถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างพึงจะได้รับได้หรือไม่

(ง) การลาออกในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

โดยหลักหากลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่มีได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดต้องการลาออกสามารถทำได้เพียงแต่การบอกกล่าวแก่นายจ้างล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้างเพื่อที่จะให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปตามมาตรา 17 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรก็ดี หากสาเหตุในการลาออกของลูกจ้างเกิดจากกรณีที่ลูกจ้างไม่ต้องการที่จะถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน และต้องการที่จะเลิกสัญญาจ้างแรงงานในทันที จึงเกิดปัญหาที่จะต้องพิจารณาว่าลูกจ้างจะสามารถปฏิเสธการถูกลงโทษทางวินัยและใช้สิทธิเพื่อให้เกิดการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในทันทีได้หรือไม่

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดถึงหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างไว้ในมาตรา 116 และมาตรา 117 กล่าวคือ หากนายจ้างต้องการที่จะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด นายจ้างจะต้องระบุถึงอำนาจของการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนี้ไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก่อนจึงจะสามารถออกคำสั่งพักงานได้ ในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทราบล่วงหน้าโดยการทำคำสั่งเป็นหนังสือ และระบุถึงการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น รวมทั้ง

ระยะเวลาของการพักงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้สามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ไม่เกิน 7 วันเท่านั้น นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างผู้ถูกพักงานตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี ซึ่งจะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างจะได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน อย่างไรก็ตาม หากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยตามที่ได้ถูกกล่าวหา กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในจำนวนที่เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติตลอดระยะเวลาการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด รวมทั้งดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

นอกจากนี้ หากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย โดยหลักนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาในการพิจารณามาตรการในการลงโทษทางวินัยที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม มาตรา 108(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องระบุถึงเรื่องวินัยและโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น แต่กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติใด ๆ ระบุถึงมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างจะสามารถนำมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้นายจ้างมีดุลพินิจในการเลือกมาตรการในการลงโทษทางวินัยมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิด ซึ่งในทางปฏิบัติ นายจ้างได้มีการนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้ และจากการที่กฎหมายมิได้บัญญัติควบคุมมาตรการในการลงโทษทางวินัยไว้ ส่งผลให้นายจ้างสามารถใช้อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน และพิจารณากำหนดระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้อย่างอิสระปราศจากการควบคุมของกฎหมาย

เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายต่างประเทศในเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด แม้ในประเทศอังกฤษและประเทศญี่ปุ่นจะได้มีบทบัญญัติกำหนดถึงลักษณะของการกระทำความผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดก็ตาม แต่ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ของประเทศอังกฤษ และความเห็นทางตำราของประเทศญี่ปุ่นต่างก็ได้กำหนดถึงสาเหตุที่นายจ้างจะนำมาใช้ในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไปในทำนองเดียวกัน เช่น กรณีลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือในการให้ลูกจ้างมาทำงานจะทำให้พยานหลักฐานที่ใช้ในการกระทำความผิดถูกทำลาย เป็นต้น แต่กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ได้บัญญัติถึงสาเหตุการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้อย่างชัดเจนว่า การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดจะนำมาใช้ในกรณีที่ลูกจ้างมีพฤติกรรมที่เป็นอันตรายหากให้ทำงานต่อไปจะเป็นภัยต่อชีวิต หรือทรัพย์สินของนายจ้าง

หรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ ส่วนในเรื่องอำนาจในการออกคำสั่งพักงาน ในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ของประเทศอังกฤษได้กำหนดว่านายจ้างควรระบุถึงอำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างนำการพักงานขึ้นกล่าวอ้างว่านายจ้างเป็นผู้ผิดสัญญาได้ แต่สำหรับประเทศฟิลิปปินส์และสิงคโปร์นายจ้างจะมีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งพักงาน ในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ซึ่งหากพิจารณาถึงระยะเวลาในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด กฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ให้นายจ้างสามารถพักงาน ในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้นานถึง 30 วัน และถ้ายังสอบสวนไม่เสร็จสิ้นก็สามารถ ขยายระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดออกไปได้ แต่ในกฎหมายแรงงาน ของประเทศสิงคโปร์กำหนดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้เพียง 1 สัปดาห์เท่านั้น อย่างไรก็ตาม ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ของประเทศอังกฤษกำหนดว่านายจ้างควรจะใช้เวลา การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดให้สั้นที่สุด ซึ่งหากเป็นกรณีที่กล่าวหาว่าลูกจ้าง กระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงก็ควรจะใช้ระยะเวลาพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดไม่เกินไปกว่า 5 วันทำการ และในระหว่างการพักงานประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้อง ทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ของประเทศอังกฤษ กำหนดให้นายจ้างควรที่จะจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตลอดช่วงระยะเวลาการพักงานในระหว่าง สอบสวนการกระทำความผิดเต็มจำนวน แต่ในประเทศสิงคโปร์กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงิน ให้กับลูกจ้างในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดจำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ที่ลูกจ้างจะได้รับในวันทำงาน อย่างไรก็ตาม ในประเทศฟิลิปปินส์เมื่อนายจ้างมีอำนาจตามกฎหมาย ในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด โดยกฎหมายมิได้กำหนดให้ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างขยายระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดออกไป เกินกว่าที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ นายจ้างก็จะต้องจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้ลูกจ้าง เต็มจำนวน

นอกจากนี้ สำหรับเรื่องการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ประมวลแนวปฏิบัติวินัย และการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ของ ประเทศอังกฤษกำหนดให้นายจ้างจะต้องระบุอำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไว้ใน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจึงจะมีอำนาจลงโทษ ทั้งนี้ หากสถาน

ประกอบกิจการมีแนวปฏิบัติ หรือประเพณีปฏิบัติทางการค้าหรืออุตสาหกรรมท้องถิ่นได้มีการนำโทษ พักงานมาใช้ ก็จะทำให้นายจ้างสามารถนำการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาปรับใช้กับลูกจ้าง ผู้กระทำความผิดได้เช่นกัน ส่วนในประเทศญี่ปุ่นแม้กฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างต้องระบุเรื่องวินัย และโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม แต่ถ้าหากนายจ้างได้กำหนดวินัยและโทษ ทางวินัยขึ้นใช้แล้ว นายจ้างก็ต้องนำมาระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก่อนจึงจะมีผล ใช้บังคับได้ ซึ่งโดยปกติโทษทางวินัยที่มีการนำมาใช้ก็จะรวมไปถึงการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน แต่ในกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ได้บัญญัติถึงอำนาจของนายจ้างในการลงโทษพักงานไว้ อย่างชัดเจน สำหรับระยะเวลาในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน กฎหมายแรงงานของประเทศ ญี่ปุ่นและประเทศฟิลิปปินส์มิได้บัญญัติถึงระยะเวลาที่นายจ้างจะสามารถนำมาใช้เพื่อลงโทษทางวินัย ด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้ แต่ทั้งสองประเทศมีความเห็นทางตำราไปในทิศทาง เดียวกัน กล่าวคือ ในการกำหนดระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานนายจ้างจะพิจารณา จากสาเหตุของการกระทำความผิด ความร้ายแรง รวมไปถึงจำนวนครั้งของการกระทำความผิดทาง วินัยที่เกิดขึ้น ซึ่งตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ของประเทศอังกฤษก็ได้กำหนดถึงระยะเวลาในการลงโทษทางวินัย ด้วยการพักงานไว้เช่นกัน แต่ได้กำหนดว่านายจ้างไม่อาจกำหนดการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้ นานเกินไปกว่าระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ในประเทศสิงคโปร์กฎหมายแรงงานได้มีบัญญัติกำหนดระยะเวลาลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ไว้อย่างชัดเจนว่า นายจ้างไม่สามารถที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้เกินไปกว่า 1 สัปดาห์ อย่างไรก็ตาม ในเรื่องการนับระยะเวลาในการทำงานในระหว่างที่ลูกจ้างถูกลงโทษพักงาน แม้จะไม่มี บทบัญญัติของประเทศใดกำหนดถึงเรื่องนี้ไว้ก็ตาม แต่ความเห็นในทางตำรากฎหมายแรงงานของ ประเทศญี่ปุ่นและประเทศสิงคโปร์กำหนดว่าไม่ควรนำระยะเวลาที่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดถูกลงโทษ ทางวินัยด้วยการพักงานมานับรวมเข้ากับเวลาการทำงานของลูกจ้าง

2. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด และการลงโทษ ทางวินัยด้วยการพักงานตามกฎหมายไทย และกฎหมาย แนวปฏิบัติ รวมทั้งความเห็นในทางตำราของ กฎหมายต่างประเทศ ผู้เขียนได้เสนอให้มีการใช้การตีความกฎหมาย และเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ให้มีความชัดเจน ดังต่อไปนี้

ประการแรก การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด

แม้กฎหมายจะได้มีการกำหนดถึงหลักเกณฑ์ในการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดไว้ในมาตรา 116 และมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่บทบัญญัติดังกล่าวยังไม่ชัดเจนอยู่ในบางกรณี ทั้งบทบัญญัติดังกล่าวยังขาดหลักเกณฑ์ที่สำคัญในบางประการดังนี้

(ก) สาเหตุการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้าง

การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดถือเป็นการออกคำสั่งประการหนึ่งของนายจ้าง แม้กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติถึงลักษณะของการกระทำผิดที่นายจ้างจะนำมาใช้เพื่อสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดไว้ก็ตาม แต่การออกคำสั่งดังกล่าวก็ต้องถูกควบคุมด้วยมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วยเหตุนี้ อาจตีความได้ว่าลักษณะของการกระทำผิดทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้เป็นสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดจะต้องมีความจำเป็นพอควรแก่กรณี มิฉะนั้นอาจถือได้ว่าเป็นการออกคำสั่งที่มีขอบด้วยกฎหมาย อันจะทำให้ลูกจ้างสามารถที่จะร้องขอต่อศาลเพื่อให้คำสั่งพักงานมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี ซึ่งในกรณีนี้ศาลก็สามารถที่จะเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนจึงควรที่จะเพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องของการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดในกฎหมาย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรที่จะนำสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดตามที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์มาใช้ โดยกำหนดให้นายจ้างสามารถที่จะออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดได้ในกรณีที่หากให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทำงานในระหว่างที่ดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดจะเป็นภัยคุกคามต่อชีวิต หรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ และเพื่อให้การพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดสามารถที่จะป้องกันมิเกิดความเสียหายในระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดได้อย่างครอบคลุม ผู้เขียนเห็นว่าควรที่จะเพิ่มความคุ้มครองประการนี้แก่ลูกจ้างด้วย และในบางกรณีหากหลักฐานที่ใช้ในการกระทำผิดอยู่ในความครอบครองของลูกจ้าง หรือพยานที่ได้ทราบการกระทำผิดทางวินัยเป็นเพื่อนร่วมงานของลูกจ้าง ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างใช้โอกาสในการมาทำงานเพื่อทำลายพยานหลักฐาน หรือข่มขู่พยาน ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรเพิ่มกรณีที่การมาทำงานของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาจทำให้พยานหลักฐานถูกทำลายเป็นสาเหตุที่นายจ้างจะนำมาใช้ในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดด้วย ฉะนั้น ผู้เขียนจึงเสนอให้มีการเพิ่มข้อความต่อไปนี้ในมาตรา 116 วรรคหนึ่ง “ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างที่ถูก

กล่าวหาว่ากระทำความผิด ถ้าการกระทำความผิดมีลักษณะสำคัญถึงขนาดทำให้ลูกจ้างทำงานต่อไป จะทำให้สถานประกอบกิจการ หรือทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย หรืออาจเป็นอันตรายต่อชีวิต ร่างกายของนายจ้าง หรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ หรือลูกจ้างของนายจ้าง หรือการให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจะทำให้พยานหลักฐานเสียหาย ให้นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้าง ในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว”

(ข) อำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

ผู้เขียนเห็นด้วยกับการนำแนวคิดเรื่องอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์มาใช้ กล่าวคือ กฎหมายแรงงานของทั้งสองประเทศกำหนดให้นายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดซึ่งจะทำให้นายจ้างสามารถออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้เมื่อมีเหตุอันควร อันจะส่งผลให้การสอบสวนการกระทำความผิดดำเนินไปอย่างเรียบร้อยปราศจากการรบกวน หรือแทรกแซงจากลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงขั้นตอนในการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้จะมีอยู่หลายขั้นตอน หากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ได้กำหนดถึงอำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนหนึ่งขั้นตอนใดที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ หรือจากการที่กฎหมายมิได้ บังคับให้สถานประกอบกิจการทุกแห่งต้องมีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นหนังสือทำให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการขนาดเล็กบางแห่งจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยวาจา ในลักษณะที่เป็นคำสั่ง หรือข้อตกลง ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่แน่นอนถึงอำนาจในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของนายจ้าง อันอาจจะนำมาสู่ข้อโต้แย้งของอำนาจออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงเสนอให้มีการตัดเงื่อนไขการใช้ อำนาจในการพักงานระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดที่นายจ้างจะต้องระบุถึงอำนาจการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยผู้เขียนเห็นว่าควรจะให้ให้นายจ้างมีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด

(ค) ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เมื่อมาตรา 116 วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างสามารถพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ไม่เกิน 7 วัน หากสถานประกอบกิจการของนายจ้างเป็นสถานประกอบกิจการที่เปิดบริการทุกวันโดยไม่มีวันหยุด แต่ลูกจ้างทุกคนก็จะมีวันหยุดที่แตกต่างกันออกไป ในการกำหนดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ

ความผิด ผู้เขียนเห็นว่าควรจะกำหนดเฉพาะในวันที่ลูกจ้างผู้ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดต้องมาทำงานให้กับนายจ้างเท่านั้น ส่วนในเรื่องของระยะเวลาการพักงานในระหว่าง สอบสวนการกระทำผิด 7 วันตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ นั้น แม้กฎหมายจะมีได้ระบุว่า ระยะเวลาดังกล่าวจะให้ให้นับรวมวันหยุด หรือให้นับเฉพาะในวันทำการ ซึ่งในกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าควร จะตีความให้นับเฉพาะวันทำการเท่านั้น เพราะหากยอมให้มีการนับรวมวันหยุดเข้าไปด้วยจะทำให้ ช่วงระยะเวลาดังกล่าวก็มีได้ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่กระบวนการสอบสวน เนื่องจากในเวลา ดังกล่าวนายจ้างไม่อาจที่จะดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดที่เกิดขึ้นได้ เพื่อให้เกิดความ ชัดเจนในเรื่องระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิด ผู้เขียนเห็นควรให้มีการ เพิ่มข้อความต่อไปนี้ลงในวรรคหนึ่งมาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 “...ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน ทำการ โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน”

อย่างไรก็ดี หากครบกำหนดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ หากนายจ้างยังดำเนินการสอบสวนการกระทำผิดไม่เสร็จ ผู้เขียนเห็นด้วยกับกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ที่กำหนดให้นายจ้างสามารถขยาย ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดออกไปได้ เพื่อมิให้นายจ้างต้องเร่ง กระบวนการสอบสวนให้ทันตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด เพราะการสอบสวนที่เร่งรีบอาจทำให้ กระทบถึงความยุติธรรมของผลการสอบสวนที่ออกมาได้ ซึ่งอาจจะเป็นผลร้ายกับลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา และเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้เดือดร้อนจากกระบวนการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำ ความผิดจึงควรกำหนดให้ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างได้ขยายออกไปนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ค่าตอบแทนการทำงานให้กับลูกจ้างในอัตราปกติ นอกจากนี้ เพื่อเป็นการควบคุมมิให้นายจ้างประวิง กระบวนการสอบสวนออกไปจึงควรมีการจำกัดเวลาในการขยายระยะเวลา การพักงานในระหว่าง สอบสวนการกระทำผิด ในกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าควรจะกำหนดให้นายจ้างสามารถขยาย ระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดได้อีกไม่เกิน 7 วันทำการ เนื่องจากหาก นำระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้มารวม กับระยะเวลาที่นายจ้างสามารถขยายออกไปก็จะทำให้นายจ้างมีระยะเวลาการสอบสวนการกระทำ ความผิดได้นานถึง 14 วันทำการ ผู้เขียนจึงเสนอให้เพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องการขยายระยะเวลาการ พักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำผิดโดยบัญญัติเพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ของมาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“มาตรา 116 วรรคสี่ หากครบกำหนดระยะเวลาแล้วการสอบสวนไม่เสร็จสิ้น นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาการพักงานได้อีกไม่เกินเจ็ดวันทำการ ในช่วงระยะเวลาที่ขยายออกไป นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้างในอัตราปกติ”

(ง) เงินที่จ่ายในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

จากการที่กฎหมายมีบทบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามจำนวนที่ได้รับระบุไว้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยจะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับระหว่างการทำงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด ทั้งนี้หากลูกจ้างที่ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นลูกจ้างที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามความสำเร็จของงาน จำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ในระหว่างการทำงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดแก่ลูกจ้างประเภทนี้ ผู้เขียนเห็นว่าคำนวณได้โดยการนำจำนวนเงินที่ลูกจ้างอาจได้รับ 30 วันสุดท้ายของการทำงานมาเฉลี่ยแล้วนำมาคำนวณกับระยะเวลาที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี เพื่อให้เกิดความชัดเจนจึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องการคำนวณเงินที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในระหว่างการทำงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด โดยเพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคห้ามาตรา 116 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

“มาตรา 116 วรรคห้า ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามความสำเร็จของงาน เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ในระหว่างพักงานต้องเฉลี่ยจากค่าจ้างสามสิบวันสุดท้ายของการทำงาน”

นอกจากนี้ เมื่อนายจ้างได้ดำเนินการสอบสวนการกระทำความผิดเสร็จสิ้น หากปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างควรจะมีหน้าที่ในการคืนเงินที่ได้รับไประหว่างการทำงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดแก่นายจ้าง เพราะสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนั้นเกิดมาจากการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง ฉะนั้นลูกจ้างจึงไม่ควรที่จะได้รับประโยชน์อันสืบเนื่องมาจากการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น โดยเมื่อนายจ้างได้บอกกล่าวแล้วหากลูกจ้างผู้กระทำความผิดไม่ยอมคืนเงินถือว่าลูกจ้างตกเป็นลูกหนี้ผิดนัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 204 ซึ่งจะทำได้ต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง และเพื่อเป็นการบังคับให้ลูกจ้างต้องคืนเงินแก่นายจ้าง ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายควรจะให้อำนาจนายจ้างสามารถนำเงินจำนวนดังกล่าวมาหักได้กับเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างในภายหลัง ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้เขียนจึงเห็นควรเพิ่มเติม

บทบัญญัติในเรื่องการคืนเงินที่ลูกจ้างได้รับไปในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิด โดยบัญญัติความต่อไปนี้เป็นมาตรา 116/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

“มาตรา 116/1 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ให้ลูกจ้างคืนเงินที่ได้รับไปตามมาตรา 116 วรรคสามแก่นายจ้าง หากลูกจ้างละลายให้นายจ้างหักจากเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง”

อย่างไรก็ดี หากนายจ้างได้ดำเนินการสอบสวนแล้วไม่พบว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดทางวินัยมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเท่ากับในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด และเพื่อเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างบิดพลิ้วรวมทั้งเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับเงินจำนวนดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในลักษณะที่เป็นการลงโทษนายจ้างหากนายจ้างไม่ยอมชำระเงินตามมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้กับลูกจ้าง โดยให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยจากจำนวนเงินดังกล่าว ทั้งนี้ ถ้านายจ้างมีพฤติการณ์จงใจไม่จ่ายเงินให้กับลูกจ้างก็ให้นายจ้างต้องรับผิดชอบเงินเพิ่ม เพื่อให้เกิดความชัดเจน และเป็นธรรมกับลูกจ้างผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น ผู้เขียนเห็นควรเพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นมาตรา 9 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานตามมาตรา 117 หรือ ค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มแก่ลูกจ้าง ร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน”

(จ) การนับระยะเวลาทำงานในระหว่างมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างที่ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดไม่ต้องมาทำงานระหว่างที่นายจ้างดำเนินการสอบสวน ในการพิจารณาถึงเวลาทำงานของลูกจ้างที่ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ มาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นบทบัญญัติที่ใช้ในการคำนวณเวลาทำงานของลูกจ้าง โดยผู้เขียนขอแบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ประเภท คือ ในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมิได้กระทำความผิดทางวินัย เมื่อสาเหตุการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดมิได้เกิดมาจากฝ่ายลูกจ้าง ทั้งตลอดระยะเวลาดังกล่าวนายจ้างก็ได้ประโยชน์จากกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น กรณีจึงอาจตีความได้ว่าตลอดระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อประโยชน์ของนายจ้างตามมาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงควรที่จะนำช่วงระยะเวลาดังกล่าวมานับรวมเป็นเวลาทำงานของลูกจ้าง แต่ในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย แม้ตลอดระยะเวลาดังกล่าวจะทำให้ให้นายจ้างสามารถค้นหาข้อเท็จจริงจากการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ดี เมื่อสาเหตุในการออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดนั้นเกิดมาจากการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ควรที่จะได้รับประโยชน์ในการกระทำความผิดทางวินัย ฉะนั้น กรณีนี้จึงไม่ควรที่จะนำระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดกรณีนี้ที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยมานับรวมเป็นเวลาทำงานของลูกจ้าง ดังนั้น ผู้เขียนจึงเสนอให้เพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่องการไม่นับเวลาทำงานในระหว่างการพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดกรณีนี้ที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย โดยเพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 19 วรรคสอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“มาตรา 19 วรรคสอง มิให้นำระยะเวลาการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง หากปรากฏผลการสอบสวนว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย”

หากการสอบสวนการกระทำความผิดได้ความว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย และนายจ้างต้องการที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการเลิกจ้าง เมื่อการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยถือได้ว่าเป็นการแสดงเจตนาของนายจ้างจึงต้องพิจารณาถึงหลักการแสดงเจตนาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 168 ซึ่งเป็นเรื่องการแสดงเจตนาแก่บุคคลที่อยู่เฉพาะหน้า โดยจะมีผลต่อเมื่อผู้รับการแสดงเจตนาได้ทราบถึงเจตนา นั้น และในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 169 ในเรื่องการแสดงเจตนาแก่บุคคลที่มีที่อยู่เฉพาะหน้า ซึ่งจะมีผลต่อเมื่อการแสดงเจตนาไปถึงคู่กรณีอีกฝ่ายด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนเห็นว่านายจ้างจึงไม่สามารถที่จะกำหนดให้การลงโทษเลิกจ้างมีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันแรกที่นายจ้างออกคำสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดได้ แต่คำสั่งเลิกจ้างดังกล่าวจะมีผลต่อเมื่อลูกจ้างได้ทราบคำสั่งเลิกจ้าง หรือนายจ้างได้ส่งคำสั่งเลิกจ้างไปถึงลูกจ้างผู้กระทำความผิดแล้วเท่านั้น

(ฉ) ผลการพิจารณาหลังจากมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้าง

แม้มาตรา 108(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะกำหนดให้นายจ้างต้องระบุเรื่องวินัยและโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม แต่กฎหมายมิได้บัญญัติกำหนดถึงมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างจะสามารถนำมาใช้เพื่อลงโทษทางวินัยลูกจ้างผู้กระทำความผิดไว้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการปรับใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยบางประการ ดังนี้

(1) การย้ายหน้าที่การงาน

เมื่อการลงโทษทางวินัยด้วยการย้ายหน้าที่การงานมีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างต้องย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่นซึ่งแตกต่างจากที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน โดยอาจเป็นการย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายไปทำงานในตำแหน่งเดิมแต่ต้องไปปฏิบัติงานที่อื่น ซึ่งลูกจ้างอาจได้รับค่าจ้างในจำนวนที่น้อยลงกว่าที่เคยทำความตกลงกับนายจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างนำการถูกลงโทษทางวินัยด้วยการย้ายหน้าที่การงานมากล่าวอ้างว่านายจ้างเป็นผู้ผิดสัญญา ผู้เขียนเห็นว่าหากนายจ้างต้องการที่จะนำการลงโทษทางวินัยด้วยการย้ายหน้าที่การงานมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิด นายจ้างควรที่จะกำหนดอำนาจในการลงโทษประการนี้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อย่างไรก็ดี แม้นายจ้างจะมีอำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างก็ตาม แต่นายจ้างควรที่จะใช้อำนาจอย่างสมเหตุสมผล มิฉะนั้นลูกจ้างอาจใช้สิทธิตามมาตรา 14/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อร้องขอให้ศาลกำหนดให้คำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการย้ายหน้าที่การงานมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรได้

(2) การลดค่าจ้าง

สำหรับการลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้าง แม้ตามสัญญาจ้างแรงงานจะกำหนดให้อำนาจนายจ้างสามารถที่จะลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างได้ก็ตาม แต่หากพิจารณาถึงข้อสัญญาในส่วนนี้ผู้เขียนเห็นว่าเป็นข้อสัญญาที่จะทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร เพราะหากลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างจะทำให้ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างน้อยกว่าจำนวนที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานไปตลอด ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างผู้ถูกลงโทษเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ เมื่อจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับนั้นเกิดขึ้นจากความตกลงระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง แต่ในการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวของนายจ้าง ฉะนั้น ผู้เขียนเห็นว่านายจ้างไม่อาจนำการลงโทษทางวินัยด้วยการลดค่าจ้างมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ แม้จะมีการกำหนดให้เป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม

(3) การไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง

โดยหลักอำนาจในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปรับขึ้นค่าจ้างแก่ลูกจ้างนั้น เป็นอำนาจโดยแท้ของนายจ้าง แต่เมื่อนายจ้างไม่มีความผูกพันใด ๆ ที่จะต้องปรับขึ้นค่าจ้างให้กับลูกจ้าง หากนายจ้างนำการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างมาใช้เพื่อเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง ผู้กระทำความผิด กรณีนี้อาจจะไม่ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัยได้ เพราะการกระทำดังกล่าวมิได้ทำให้ลูกจ้างได้รับผลร้ายต่อการทำงาน การดำรงตำแหน่ง ค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากการทำงาน ทั้งนี้ หากนายจ้างมีข้อผูกมัดที่จะต้องปรับขึ้นค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผู้เขียนเห็นว่านายจ้างสามารถที่จะนำการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างมาใช้เพื่อเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ เพราะว่าการลงโทษทางวินัยลักษณะนี้แม้จะมีความเกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับก็ตาม แต่ในการลงโทษทางวินัยประการนี้ก็ได้มีผลเสียหายต่อจำนวนค่าจ้างที่ได้ทำความตกลงไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน

ประการที่สอง การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

แม้มาตรา 108(6) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องระบุงเรื่องโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม แต่กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติกำหนดถึงมาตรการในการลงโทษทางวินัยที่นายจ้างจะนำมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิด อย่างไรก็ดี ในทางปฏิบัติได้มีการนำมาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมาใช้กับลูกจ้างผู้กระทำความผิด แม้ในเวลาที่ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างก็ตาม แต่เมื่อตลอดช่วงระยะเวลาดังกล่าวลูกจ้างผู้ถูกลงโทษก็มีได้ทำงานให้กับนายจ้าง ดังนั้นการลงโทษทางวินัยลักษณะนี้จึงไม่ถือเป็นการหักค่าจ้างซึ่งต้องห้ามตามมาตรา 76 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ จากการที่ไม่มีบทบัญญัติควบคุมการใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยประการนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการปรับใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานดังต่อไปนี้

(ก) อำนาจของนายจ้างในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

ผู้เขียนเห็นด้วยกับการนำแนวคิดตามกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์เรื่องการกำหนดให้นายจ้างมีอำนาจตามกฎหมายในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดมาใช้ เพราะสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่มีขนาดเล็กไม่อยู่ภายใต้บังคับให้ต้องมีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือแม้จะได้มีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ตาม แต่อาจจะมีได้มีการกำหนดให้การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัย ฉะนั้น หากกำหนดให้เฉพาะนายจ้างที่ได้รับขู่ถึงการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้นที่จะสามารถนำมาตรการในการลงโทษทางวินัย

ประการนี้ก็จะทำให้นายจ้างจำนวนมากไม่อาจใช้มาตรการในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ ซึ่งอาจจะทำให้นักจ้างผู้กระทำความผิดต้องได้รับโทษที่มีความรุนแรง และเป็นผลร้ายยิ่งกว่า ผู้เขียนจึงเสนอให้บัญญัติถึงอำนาจการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานของนายจ้างไว้ในกฎหมาย

(ข) ระยะเวลาการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายควรมีบทบัญญัติที่จะใช้ควบคุมอำนาจของนายจ้างในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิด เพื่อเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างใช้อำนาจประการนี้ในการเอาเปรียบลูกจ้าง หรือใช้อำนาจไปในทางมิชอบ โดยผู้เขียนเห็นด้วยกับกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดให้นายจ้างสามารถลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ไม่เกิน 1 สัปดาห์ เนื่องจาก แม้ในระหว่างที่ถูกลงโทษพักงานลูกจ้างจะไม่ต้องทำงานให้กับนายจ้างก็ตาม แต่ลูกจ้างก็จะมีได้รับค่าจ้างตลอดช่วงระยะเวลาดังกล่าว ซึ่งหากนายจ้างลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานแก่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดสูงสุดถึง 1 สัปดาห์ ก็จะทำให้ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างน้อยลงกว่าร้อยละ 30 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับตามปกติซึ่งน่าจะเพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างสำนึกถึงการกระทำความผิดทางวินัยที่เกิดขึ้น และไม่ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกลงโทษทางวินัยเกินสมควร ผู้เขียนจึงได้เสนอให้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติเรื่อง การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานโดยเพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 116/2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“มาตรา 116/2 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว หากปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย นายจ้างอาจลงโทษทางวินัยได้ตามความเหมาะสม รวมถึงการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 7 วันทำการ”

(ค) การนับระยะเวลาการทำงานในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

ผู้เขียนเห็นด้วยกับความเห็นในทางตำราของประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ในเรื่องการไม่นำระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมานับรวมเป็นเวลาทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานลูกจ้างมิได้มาทำงานให้กับนายจ้าง การหยุดทำงานของลูกจ้างดังกล่าวมิได้ก่อให้เกิดประโยชน์อันใดแก่นายจ้าง ทั้งมิได้มีสาเหตุมาจากฝ่ายนายจ้าง แต่เป็นผลมาจากการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ จึงอาจตีความได้ว่าระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้มาทำงานเพราะถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานไม่อาจถือได้ว่าเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างตามมาตรา 19 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉะนั้น ระยะเวลาดังกล่าวจึงไม่อาจนำมานับรวมเป็นเวลาทำงานของลูกจ้างได้ อย่างไรก็ดี หากภายหลังที่การลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานสิ้นสุดลง และลูกจ้างกลับเข้า

มาทำงานให้กับนายจ้างต่อไป นายจ้างก็ควรที่จะนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างให้ต่อเนื่องกับระยะเวลาการทำงานก่อนที่ลูกจ้างจะถูกลงโทษ เพราะการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานมิได้ทำให้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง

(ง) การลาออกในระหว่างการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน

การพิจารณาเรื่องการลาออกของลูกจ้างในระหว่างที่ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ผู้เขียนขอแบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ประการคือ ประการแรก หากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน โดยหลักสัญญาประเภทนี้จะสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่สัญญาได้กำหนดไว้ตามมาตรา 17 วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากลูกจ้างต้องการที่จะลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาก็จะต้องอาศัยความยินยอมของนายจ้าง มิฉะนั้น ถือว่าลูกจ้างเป็นผู้ผิดสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งต้องรับผิดชอบในความเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 215 และในประการที่สองในสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน หากลูกจ้างต้องการที่จะให้สัญญาจ้างแรงงานประเภทนี้สิ้นสุดลงกฎหมายกำหนดให้อาจทำได้โดยการบอกกล่าวแก่นายจ้างอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้เป็นการลาออกเมื่อถึงกำหนดในการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปเท่านั้น ลูกจ้างจึงไม่สามารถที่จะลาออกในทันทีระหว่างที่ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานได้ นอกจากนี้ ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไม่ควรที่จะให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการลาออกในระหว่างที่ต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน เพราะลูกจ้างอาจใช้ช่องทางนี้ปฏิบัติต่อนายจ้างโดยไม่สุจริต แกล้งกระทำความผิดเพื่อให้นายจ้างสั่งลงโทษทางวินัยและใช้เป็นข้ออ้างในการลาออกไปทำงานกับผู้อื่นที่ให้ค่าจ้างสูงกว่า เป็นต้น

เพื่อให้เกิดความชัดเจนผู้เขียนเสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังต่อไปนี้

“มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ถ้าการกระทำความผิดมีลักษณะสำคัญถึงขนาดหากให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจะทำให้สถานประกอบกิจการ หรือทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย หรืออาจเป็นอันตรายต่อชีวิตร่างกายของนายจ้าง หรือของลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ หรือลูกค้าของนายจ้าง หรือการให้ลูกจ้างทำงานต่อไป จะทำให้พยานหลักฐานเสียหาย ให้นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันทำการ โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามความในวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนตลอดระยะเวลาการทำงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

หากครบกำหนดระยะเวลาแล้วการสอบสวนไม่เสร็จสิ้น นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาการพักงานได้อีกไม่เกินเจ็ดวันทำการ ในช่วงระยะเวลาที่ขยายออกไปนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้างในอัตราปกติ

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามความสำเร็จของงาน เงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้ลูกจ้างในระหว่างการพักงานให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างสามสิบวันสุดท้ายของการทำงาน”

“มาตรา 116/1 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ให้ลูกจ้างคืนเงินที่ได้รับไปตามมาตรา 116 วรรคสามแก่นายจ้าง หากลูกจ้างละเลยให้นายจ้างหักจากเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง”

“มาตรา 116/2 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว หากปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย นายจ้างอาจลงโทษทางวินัยได้ตามความเหมาะสม รวมถึงการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 7 วันทำการ”

สุดท้ายนี้ จากการใช้ที่ผู้เขียนได้เสนอการตีความกฎหมาย และการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่ได้กล่าวไปข้างต้น ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะทำให้นายจ้างได้ประโยชน์จากการพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิดอย่างเต็มที่ และเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการถูกพักงานในระหว่างสอบสวนการกระทำความผิด รวมทั้งใช้เป็นแนวทางให้นายจ้างสามารถใช้อำนาจในการลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานอย่างเหมาะสมเป็นธรรม และเป็นการคุ้มครองมิให้ลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนจากการถูกลงโทษทางวินัยด้วยการพักงานเกินสมควร

ตารางเปรียบเทียบกฎหมายปัจจุบันและกฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายปัจจุบัน	กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม
<p>มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิदनตร์้อยละสิบห้าต่อปี</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มแก่ลูกจ้าง ร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้</p>	<p>มาตรา 9 ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70 <u>หรือค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานตามมาตรา 117</u> หรือค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 และมาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิदनตร์้อยละสิบห้าต่อปี</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มแก่ลูกจ้าง ร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ย หรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้</p>
<p>มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการ</p>	<p>มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการ</p>

กฎหมายปัจจุบัน	กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม
<p>ทำงานของลูกจ้างด้วย</p>	<p>ทำงานของลูกจ้างด้วย</p> <p><u>มิให้นำระยะเวลาการพักผ่อนในระหว่าง</u> <u>สอบสวนการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้าง</u> <u>รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง หาก</u> <u>ปรากฏผลการสอบสวนว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำ</u> <u>ความผิดทางวินัย</u></p>
<p>มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการ สอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำ ความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างใน ระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมี ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพัก งานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างต้องมีคำสั่งพักงาน เป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลา การพักผ่อนได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้ ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน</p> <p>ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้ นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนด ไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามที่ นายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวัน ทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน</p>	<p>มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวน ลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ถ้าการ กระทำความผิดมีลักษณะสำคัญถึงขนาดหากให้ ลูกจ้างทำงานต่อไปจะทำให้สถานประกอบกิจการ หรือทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย หรืออาจเป็น อันตรายต่อชีวิตร่างกายของนายจ้าง หรือของ ลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในสถานประกอบกิจการ หรือ ลูกค้าของนายจ้าง หรือการให้ลูกจ้างทำงานต่อไป จะทำให้พยานหลักฐานเสียหายให้นายจ้างมีอำนาจ สั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุ ความผิดและกำหนดระยะเวลาพักผ่อนได้ไม่เกินเจ็ด วันทำการ โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพัก งาน</p> <p><u>นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามความในวรรคหนึ่ง</u> <u>นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในค่าจ้างเต็มจำนวนตลอด</u> <u>ระยะเวลาการพักงาน</u></p> <p>ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่งให้นายจ้าง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ใน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและ ลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้า สิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูก</p>

กฎหมายปัจจุบัน	กฎหมายที่เสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม
	<p>สั่งพักงาน</p> <p><u>หากครบกำหนดระยะเวลาแล้วการสอบสวนไม่เสร็จสิ้น นายจ้างสามารถขยายระยะเวลาการพักงานได้อีกไม่เกินเจ็ดวันทำการ ในช่วงระยะเวลาที่ขยายออกไปนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานแก่ลูกจ้างในอัตราปกติ</u></p> <p><u>ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามความสำเร็จของงาน เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ในระหว่างพักงานต้องเฉลี่ยจากค่าจ้างสามสิบวันสุดท้ายของการทำงาน</u></p>
ไม่มี	<p>มาตรา 116/1 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย ให้ลูกจ้างคืนเงินที่ได้รับไปตามมาตรา 116 วรรคสาม แก่นายจ้าง หากลูกจ้างละเลยให้นายจ้างหักจากเงินที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง</p>
ไม่มี	<p>มาตรา 116/2 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วหากปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย นายจ้างอาจลงโทษทางวินัยได้ตามความเหมาะสม รวมถึงการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 7 วันทำการ</p>

บรรณานุกรม

หนังสือ

กมล สนธิเกษตริน. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วย แรงงาน จ้างทำของ และรับขน. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักนิติบรรณาการ, 2537.

กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556.

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์. ศาสตร์และศิลป์การบริหาร “คน”. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริม เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2542.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558.

_____. กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12 . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2550.

_____. กฎหมายแรงงานและปัญหาในทางปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็มอาร์ แอนด์ ทีเอส จำกัด, 2548.

_____. การเลิกจ้างและการลาออก. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2557.

_____. แรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556.

_____. พจนานุกรมกฎหมายแรงงาน พร้อมแนวปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพรส จำกัด, 2551.

..... . ปุจฉา-วิสัชนา กฎหมายแรงงาน พร้อมแนวปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครอง
แรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพรส จำกัด, 2551.

..... . ปุจฉา-วิสัชนา กฎหมายแรงงาน พร้อมแนวปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครอง
แรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพรส จำกัด, 2551.

..... . สังเวียนแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน,
2551.

..... . สัญญาจ้างแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2536.

จิตติ ดิงศภัทย์. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรียงมาตรา ว่าด้วย จัดการงานนอกสั่ง
ลาภมิควรได้ ละเมิด บรรพ 2 มาตรา 395 - 452. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
เดือนตุลา, 2557.

จิต เศรษฐบุตร. หลักกฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและสัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์เดือนตุลา, 2556.

ชวน อรรถศาสตร์. กฎหมายแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร
: บริษัท ฮิวแมน เฮอริเทจ จำกัด, 2545.

ประคนธ์ พันธุ์ชาติกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้าง และค่าชดเชย. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานโฆษิตนายความ, 2524.

..... . คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เรื่องค่าเตือน. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ศุภศิศิลป์,
2526.

ประจักษ์ พุทธิสมบัติ. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิด จัดการงานนอกสั่ง และลาภ
มิควรได้. กรุงเทพมหานคร : บริษัท มีสมบัติ จำกัด, 2548.

ไพฑูริย์ เอกจริยากร. คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558.

พงษ์รัตน์ เครือกลิน. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2557.

ไพจิตร บุญยพันธุ์. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจัดการงานนอกสั่ง และลามิควรรได้. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2554.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 และ พ.ศ. 2553 กฎหมายแก้ไขใหม่ เขียนปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2553 เพิ่มคำพิพากษาศาลฎีกาใหม่. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2556.

_____ . พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2557.

_____ . หลากหลายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2544.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2556.

_____ . คำอธิบายแบบเจาะลึกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : พร้อมด้วยกฎกระทรวง ประกาศรัฐมนตรี ประกาศอธิบดี และคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2546.

วินัย ลูวิโรจน์. หลักวินัยจรรยาบรรณสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศรีเอทีพี คอร์เนอร์ จำกัด, 2546.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

..... คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
วิญญูชน, 2558.

ศันท์ภรณ์ โสทธิพันธุ์. คำอธิบายกฎหมายลักษณะละเมิด จัดการงานนอกสั่ง และลาภมิควรได้. พิมพ์
ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2557.

สุดาศิริ วดวงศ์, ปานทิพย์ พฤชาชลวิทย์. กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2557.

สุธีร์ ศุภนิตย์, วิจิตรา วิเชียรชม, ไผทชิต เอกจริยากร. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
เรียงมาตรา ว่าด้วย เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ผากทรัพย์. กรุงเทพมหานคร
: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2549.

เอกพร รักความสุข. เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่. กรุงเทพมหานคร :
คณะกรรมการ กิจการสังคม พรรคความหวังใหม่, 2541.

บทความ

กอบเกียรติ รัตนพานิช. “คำเตือนเป็นโทษหรือไม่.” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 5. (กรกฎาคม 2527) :
59-62.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “อำนาจของนายจ้าง.” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 10. (มกราคม-มีนาคม 2534)
: 15-25.

ไทรเทพ1223. “นายจ้างลงโทษพนักงานลูกจ้างได้หรือไม่.” วารสารแรงงานสัมพันธ์. เล่มที่ 42. ปีที่ 3.
(พฤษภาคม-มิถุนายน 2544) : 58-61.

ธาดา ศาสตรสาธิต. “ข้อบังคับการทำงาน การร้องทุกข์ และมาตรการทางวินัย.” วารสารศาล
แรงงาน. ปีที่ 4, (2527): 15 .

นิพนธ์ ใจสำราญ. “ระบบศาลสหราชอาณาจักร : ที่มาและโครงสร้างของระบบกฎหมายแรงงาน สหราชอาณาจักร.” วารสารกฎหมายเปรียบเทียบศาลยุติธรรม. ปีที่ 3, (2554) : 155-156.

พงษ์รัตน์ เครือกลิน. “ความผิดร้ายแรงกับการลงโทษทางวินัย.” วารสารธรรมนิติ. ปีที่ 5. (พฤศจิกายน 2550) : 38-43.

พรเทพ ทวีกาญจน์. “ปัญหาการพักงานระหว่างสอบสวนทางวินัย.” วารสารTPA news. เล่มที่ 198. (มิถุนายน 2556) : 15-16.

เพิ่มบุญ แก้วเขียว. “ปัญหาคดีแรงงาน : เมื่อนายจ้างต้องการ “ปรับปรุง” ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน.” วารสารธรรมนิติ. ปีที่ 8 (ธันวาคม 2553) : 34-37.

ภาณุกร ดุลสัมพันธ์. “อำนาจของนายจ้างกับการบริหารงานบุคคล.” เอกสารภาชีอากร. เล่มที่ 205. ปีที่ 18. (ตุลาคม 2541) : 85-87.

มงคล กริชติทยาวัธ. “เหตุใดลูกจ้างต้องได้ค่าจ้างหรือไม่ได้ค่าจ้างในระหว่างถูกพักงาน.” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 8. (กรกฎาคม – กันยายน 2531) : 82.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. “ข้อระวางก่อนลงโทษลูกจ้าง.” วารสารภาชี บัญชีและกฎหมายธุรกิจ. เล่มที่ 101. ปีที่ 9. (กุมภาพันธ์ 2546) : 58-62.

_____. “นายจ้างกับการบังคับบัญชาลูกจ้าง.” วารสารกฎหมายสุโขทัย. ปีที่ 5. (มิถุนายน 2536) : 107-116.

_____. “การลงโทษลูกจ้าง.” วารสารโลกการค้า. ปีที่ 6. (กุมภาพันธ์ 2543) : 88-89.

วิชัย เอื้ออังกณากุล. “การลงโทษควบคู่.” เล่มที่ 7. ปีที่ 2. (กุมภาพันธ์ 2530) : 83-86.

วรเศรษฐ์ เผือกสกันธ์. “กระทำความผิดวินัยร้ายแรงหรือไม่ดูอย่างไร.” วารสารธรรมนิติ. (เมษายน 2557) : 71-74.

สายหยุด ศรีสุรภักดิ์. “ลูกจ้างกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน.” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 4. (กันยายน 2526) : 29-32.

วิทยานิพนธ์

กนต์พิชญ์ กอบเกียรติพัฒน์. “ปัญหาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไทย.”

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

จรรยา ร่มสน. “เบี้ยปรับและการหักค่าจ้าง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

ทิพย์วรรณ จาวโกนนท์. “การห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง.”

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

นิพนธ์ เพ็ชรล้อม. “การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

พิสิทธิ์ นิमितพงษ์. “การหักค่าตอบแทนการทำงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ยุวดี ทรัพย์ประเสริฐ. “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

วิชัย เหมทานนท์. “ปัญหาการลงโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.” สาร

นิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.

วิชัย เอื้ออังกณากุล. “อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.

วัลย์พิลา กิตติวงศ์ภักดิ์. “การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

วิภาดา สามะสุทธิ. “การโยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้างในลักษณะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ในสาระสำคัญ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

วิลาสินี ปานใจ. “ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

ศุภชัย ลีลานนทกุล. “การคุ้มครองลูกจ้างที่แสดงเจตนาเลิกสัญญาอันมีเหตุมาจากนายจ้าง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.

สุทัศน์ ยศเครือ. “การพักงานตามกฎหมายแรงงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2545.

สุนิสา สว่างเนตร. “การกระทำส่วนตัวของลูกจ้างและผลในทางกฎหมาย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

อัศราภักดิ์ สารธรรม. “อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

อารยา ศรีเทพ. “สิทธิของลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ฉันทนา เจริญศักดิ์. “การลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง.” สืบค้นวันที่ 21 มกราคม 2558. จาก http://www.hrtraining.co.th/article_detail.php?id=57

“คำชี้แจงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑,” สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2558, จาก http://www.ohrm.au.edu/new%20update%20paper/regulation/reg_04/reg_04-06-no2_2551.pdf

Books

B.A. Hepple. Employment Law. London : Sweet&Maxwell, 1981.

Brian Willey. Employment Law in Context. London : Pearson Education Limited, 2003.

C.D. Drake. Labour Law. Third Edition London : Sweet & Maxwell,1981.

CORNELIO R. BESINGA. Philippine law on labor relations; commented and annotated,with revised rules and regulations implementing the labor code and rules of the natiional labor relations commission. Manila : Central Book Supply, 1978.

_____. Philippine law on labor standards. Quezon City, Philippines : Central Lawbook Pub.,1980.

Deborah j lockton. Employment Law.Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2006.

Dix and Crump. Contracts of Employment. London: Butterworth, 1980.

DOUGLAS BROWN. The law of Employment. London: Sweet&Maxwell, 1969.

Dominique lauterburg. Core statues on employment law. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010.

Janice nairns. Employment Law for Business Students. Harlow: Pearson/Longman, 2004.

Kazuo Sugeno. Japanese Labour Law. Seattle : University of Washington Press, 1992.

MALCOLM SARGEANT AND DAVID LEWIS. EMPLOYMENT LAW. Harlow: Pearson/Longman, 2006.

Mankidy J, Gatchalian JC, Gonzales BC. Labour law and relations program. Geneva : the International Labour Office, 1994.

Ministry of Labour. Labour standards law of Japan : English-Japanese / compiled under the supervision of Inspection Division, Labour Standards Bureau. Tokyo, Japan : National Federation of Labour Standards Associations, 1995.

Nick Humphreys. Employment Law Reference 1997. London: Sweet&maxwell, 1997.

Norman M. Selwyn. Selwyn's Law of Employment. fourth edition (London : Butterworths, 2006.

Ravi Chandarn. Employment Law in Singapore. Singapore ; Dayton, 2011.

Subhash Durlabhji, Norton E. Marks. JAPANESE BUSINESS Cultural Perspectives. Albany : State University of New York Press, 1993.

Tadashi Hanami, Fumito Komiya. Labour Law in Japan. Great Britain, 2011.

Zuzik, Michael Benedict. Labor law and practice in Philippines. Washington, D.C. : U.S. Dept. of Labor, Bureau of Labor Statistics , 1963.

Journals

Andrew Stewart. "DISCIPLINE AT THE WORKPLACE." Corporation & Business Law Journal. Vol.5 (1992) : 257-289.

M. E. BANDERET. "Discipline at the workplace: A comparative study of law and practice." International Labour Review. Vol.125 No.3. (May-June 1986) : 261-278.

Other Materials

ACAS, "Discipline and Grievances at work," Retrieved January 16, 2014, from <http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/m/Discipline-and-grievances-Acas-guide3.pdf>

Adam Grant. "Disciplinary Suspensions – Avoiding A Suspense Drama." Retrieved November 28, 2013, from <http://wedlakebell.com/articles-and-comment/2013/11/28/disciplinary-suspensions-avoiding-a-suspense-drama/>

Alain P. Lecours. "Employee Suspension : With or Without Remuneration?." Retrieved November 25, 2013, from <http://www.lecourshebert.com/labour-law-employee-suspension-with-or-without-remuneration.html>

Atty.Fred "Due Process in Termination and Disciplinary Actions; Minimum Period for Reply to Show-Cause Notice Retrieved July 9, 2015, from <http://jlp-law.com/blog/due-process-in-termination-and-disciplinary-actions-minimum-period-for-reply-to-show-cause-notice/>

Charles Wynn-Evans. "Keep employee rights in mind when considering suspension." Retrieved January 12, 2014, from <http://www.cipd.co.uk>

“Code of Practice on disciplinary and grievance procedures” Retrieved January 15, 2014, from http://www.acas.org.uk/media/pdf/k/b/Acas_Code_of_Practice_1_on_disciplinary_and_grievance_procedures-accessible-version-Jul-2012.pdf>

Communication Worker Union, “conduct code a national agreement, ” Retrieved January 16, 2014, from <http://www.glosamal.co.uk/Docs/Conduct%20Code%20National%20Agreement.pdf>

“Disciplining employee.” Retrieved January 12, 2014, from <http://business-law.lawyers.com/small-business-law/Disciplining-Employees.html>

“Disciplinary procedures and action against you at work.” Retrieved January 16, 2014, from <https://www.gov.uk/disciplinary-procedures-and-action-at-work/suspension-from-work>

“Disciplinary Procedures and Suspension.” Retrieved January 6, 2014, from http://www.lawontheweb.co.uk/Employment_Law/Disciplinary_and_Suspension

“Employee suspension : how, when and why?.” Retrieved December 16, 2013, from http://www.bllaw.co.uk/services_for_businesses/employment/news_and_updates/employment_law_news_june_12/employee_suspension.aspx

“Employment Contracts – Termination and Dismissal.” Retrieved January 21, 2015, from <http://www.lawgazette.com.sg/2013-12/918.html>

“Employment Guideline.” Retrieved on Jul 12, 2015, from <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-oudoukijunkkyoku/0000066935.pdf>.

“How To Place an Employee Under Preventive Suspension Pending Investigation,” Retrieved January 9, 2015, from จาก <http://ndvlaw.com/how-to-place-an-employee-under-preventive-suspension-pending-investigation/>

“I want to look at an option of suspension for an employee (without pay).” Retrieved January 27, 2014, from <http://www.arthurcox.com/whats-new/fyi-updates/first-tuesday/september2011.html>

Joselito Guanan Chan. “Pre-Week Guide on Labor Law.” Retrieved on Feb 24, 2015, from <http://www.chanrobles.com/PART3.pdf>.

Masako Suzuki. “Three steps to judging whether a disciplinary measure is legal.” Retrieved July 12, 2015, from <http://www.japantimes.co.jp/community/2012/09/11/how-tos/three-steps-to-judging-whether-a-disciplinary-measure-is-legal/#.VNTeJi6rmSo>

Persida Acosta, “Worker under preventive suspension not entitled to pay,” สืบค้นเมื่อ Retrieved January 9, 2015, from <http://www.manilatimes.net/worker-under-preventive-suspension-not-entitled-to-pay/76576/>

“Preventive Suspension During Termination Proceeding.” Retrieved January 9, 2015, from <http://www.laborlaw.usc-law.org/2009/08/02/preventive-suspension-during-termination-proceeding/>

Sherrie scott. "Can I Collect Unemployment Benefits While Suspended From My Job?." Retrieved May 21, 2015, from http://www.ehow.com/info_8631886_can-unemployment-benefits-suspended-job.html

Stephen Simpson. "Disciplinary procedures: 10 common breaches of the Acas code of practice." Retrieved January 9, 2014, from [http://www. Personnel today.com/hr/disciplinary-procedures-10-common-breaches-of-the-acas-code-of-practice/](http://www.Personneltoday.com/hr/disciplinary-procedures-10-common-breaches-of-the-acas-code-of-practice/)

"Suspension." Retrieved December 18, 2013, from <http://www.personneltoday.com/hr/suspensions/>

"Suspension From Work Without Pay." Retrieved January 14, 2014, from <http://www.hg.org/article.asp?id=19922>

"SUSPENSION WITHOUT PAY AS A LESSER PENALTY TO DISMISSAL (WITH FINAL WRITTEN WARNING) – MISCONDUCT." Retrieved January 14, 2014, from www.ishrmanagement.co.uk

"Systems and Practices Related to Hiring and Termination of Employment in Japanese Companies, and Individual Labor-related Disputes — from the "Fact-finding Survey on Employee Hiring and Firing," Retrieved July 13, 2015, from, <http://www.jil.go.jp/english/lstj/detailed/2014-2015/chapter7.pdf>

"Termination of contract without notice." Retrieved December 12, 2014, from <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-rights-conditions/contract-of-service-termination/Pages/contracts-of-service-and-termination.aspx>

“Termination of Employment in the Philippines.” Retrieved February 9, 2015, from <http://www.kittelsoncarpo.com/labor-employment/termination-of-employment/>



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวพัชรีกุล มงคลพรวิทยา
วันเดือนปีเกิด	16 มีนาคม 2532
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2554: นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2557: เนติบัณฑิตไทย สมัยที่ 67 สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

