

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน หลักคิดบางประการในการสอบสวนและลงโทษ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ การทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกันเพื่อให้ความสัมพันธ์ในการทำงานราบรื่นและยั่งยืน แต่หากมีกรณีที่มีข้อสงสัยว่าลูกจ้างจะทำผิดทางวินัย นายจ้างจะต้องมีกระบวนการในการสอบสวนให้ทราบว่ามีการกระทำผิดทางวินัยจริงหรือไม่ ซึ่งจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการของ Natural Justice อันเป็นหลักคิดที่อยู่เบื้องหลังของการดำเนินกระบวนการยุติธรรมทั้งหลายซึ่งรวมถึงการดำเนินการทางวินัยทั้งในหน่วยงานรัฐและเอกชนทั่วไป โดยมีหลักการย่อย คือ หลักการพิจารณาโดยปราศจากอคติ (Rule Against Bias) หลักการได้รับการพิจารณาโดยเที่ยงธรรม (Right to a Fair Hearing) โดยมีรายละเอียดที่ผู้เขียนได้กล่าวถึงไปแล้วในปกิณกะกฎหมายแรงงานครั้งที่ 12 วันนี้จะไม่ขอกล่าวซ้ำ แต่จะกล่าวถึงรายละเอียดในการสอบสวนว่านายจ้างจะใช้เครื่องจับเท็จในการสอบสวนทางวินัยได้หรือไม่ อย่างไร ก่อนอื่นต้องกล่าวถึงหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างประการหนึ่งคือ หน้าที่ให้ความร่วมมือในการทำงานหรือ Duty to Co-operation ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งที่แม้ในสัญญาจ้างแรงงานจะไม่ได้เขียนไว้อย่างชัดเจนก็ถือว่าเป็นหน้าที่โดยปริยาย (Implied Duty) ที่นายจ้างและลูกจ้างต้องมีส่วนร่วมกันเพื่อให้กิจการของนายจ้างดำเนินไปได้อย่างดีที่สุด

Duty to Co-operation ตามกฎหมายแรงงานไทยจะปรากฏในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ซึ่งบัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้” บทบัญญัตินี้นอกจากจะแสดงอำนาจบังคับบัญชาซึ่งหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างจะมีโทษทางวินัยสูงสุดคือการไล่ออกโดยไม่ได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ยังถือเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยมีเหตุผลสมควรเพียงพอที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 อีกด้วย ส่วนหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้อง Co-operation กับนายจ้างนั้น จะระบุไว้ในมาตรา 583 ช่วงท้ายที่ว่า “ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต” ซึ่งหมายถึงลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้สมแก่ตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ต้องทำร่วมกับนายจ้างซึ่งรวมถึงการไม่รักษาประโยชน์ของนายจ้างในกรณีต่าง ๆ ด้วย เช่น

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ แผนกคดีแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8888/2559 แม้การทำงานล่วงเวลาจะเป็นความสมัครใจของลูกจ้างของผู้ร้องก็ตาม แต่ความสมัครใจนั้นต้องมีได้เกิดจากการชักจูงของบุคคลใด การที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างชักจูงใจลูกจ้างของผู้ร้องไม่ให้ทำงานล่วงเวลาจึงเป็นการแทรกแซงอำนาจในการตัดสินใจของลูกจ้างของผู้ร้องเพื่อไม่ให้ทำงานล่วงเวลาแก่ผู้ร้อง การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการต่อต้านอำนาจบังคับบัญชาของผู้ร้อง อันถือว่าผู้คัดค้านกระทำการอันเป็นปรปักษ์ต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างและเป็นการประพฤติดนินาส่งไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

โดยที่ลูกจ้างมี Duty to Co-operation ซึ่งรวมถึงการที่ต้องให้ข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างจึงสามารถเรียกให้ลูกจ้างคนใดให้ข้อมูลใดก็ได้ จึงเป็นเหตุผลว่าหากนายจ้างมีคำสั่งให้สอบสวนความผิดทางวินัยแก่ลูกจ้างคนใดแล้ว นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดมาให้อภัยค่านั้นแล้วลูกจ้างนั้นไม่มา หรือกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างอื่นมาให้อภัยค่าในฐานะเป็นพยานแล้วลูกจ้างอื่นนั้นไม่มา จึงถือได้ว่าเป็นการไม่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างอันเป็นความผิดทางวินัยได้ อย่างไรก็ตามนายจ้างมีข้อควรระวังคือ

1. นายจ้างต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่น ต้องไม่กระทำการใดให้เข้ากรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 ถึงมาตรา 123 หรือกรณีมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างไร ก็ต้องปฏิบัติตามนั้น มิฉะนั้นจะเป็นเหตุให้การสอบสวนไม่ชอบได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 404/2530 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาคซึ่งโจทก์เป็นสมาชิกอยู่มีว่า เมื่อจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนพนักงานของจำเลย กรณีที่มีการกล่าวหาว่าพนักงานของจำเลยถูกกล่าวหาหรือมีความผิดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาค จำเลยต้องให้ผู้แทนของสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาคเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนด้วย โดยให้สหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาคเป็นผู้เสนอชื่อผู้แทนไม่น้อยกว่า 1 คน ดังนั้น การออกคำสั่งของจำเลยหรือทำการสอบสวนพนักงานจำเลยต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเคร่งครัด การที่จำเลยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนโจทก์ทางวินัยโดยไม่มีผู้แทนของสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาคเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนและจำเลยสั่งให้โจทก์ออกจากงานนั้น เป็นคำสั่งที่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบและกรณีต้องถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมีการสอบสวนที่ไม่ชอบ เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

2. นายจ้างต้องระมัดระวังไม่ให้ขัดต่อ Self-Incrimination Principles ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่ห้ามผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดต้องประณัตตนเอง หลักการนี้แม้จะใช้ในการดำเนินคดีอาญาแต่ถือเป็นหลักการสากลที่ให้นำมาใช้กับกระบวนการทางวินัยด้วยเช่นกัน ดังนั้นแม้ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการให้ถ้อยคำในการสอบสวน แต่หากลูกจ้างไม่ขอตอบคำถามใดจะถือว่าลูกจ้างกระทำความผิดไม่ได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างสารภาพ คำรับสารภาพนั้นจะนำมารับฟังว่าลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัยได้ต่อเมื่อลูกจ้างไม่ได้ถูกจูงใจ (Inducement) หรือข่มขู่ (Threat) ให้ต้องรับสารภาพ และหากลูกจ้างเจียบเจี้ยบก็จะถือว่าลูกจ้างให้ถ้อยคำรับสารภาพไม่ได้เช่นกัน

สำหรับการใช้เครื่องจับเท็จ (Lie Detection Devices/Polygraph) ซึ่งเป็นเครื่องตรวจจับความผิดปกติของร่างกายจากอัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจ การเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อ หรือการต้านทานกระแสไฟฟ้าที่ผิวหนัง ถือเป็นพยานหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ชนิดหนึ่ง การบังคับให้ลูกจ้างเข้าเครื่องจับเท็จหรือเครื่องมืออื่นใดในลักษณะเดียวกันก็ตามที่อาจจะเพิ่มขึ้นในอนาคตไม่สามารถทำได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะให้ความยินยอม แต่แม้ลูกจ้างจะยินยอม ในชั้นพิจารณาคดีของศาลในปัจจุบันการใช้เครื่องจับเท็จยังมีความบกพร่องได้ในหลายประการ เช่น ความสามารถในการวิเคราะห์หรือควบคุม หรืออาจมีข้อผิดพลาดจากผู้ถูกตรวจสอบจากอาการป่วยทางจิตเวช โรคหัวใจ หรือโรคทางเดินหายใจ จึงยังไม่ได้รับการยอมรับให้เป็นพยานหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยตัวเอง และหากต้องรับฟังประกอบพยานหลักฐานอื่นก็ต้องใช้ความระมัดระวัง ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 227/1 พยานหลักฐานจากการบังคับให้บุคคลเข้าเครื่องจับเท็จถือเป็นพยานหลักฐานที่ไม่ชอบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเยอรมัน มาตรา 136a และศาลสหรัฐอเมริกาก็ยังไม่ให้การยอมรับเช่นกัน เช่น คดี *Frye v. United States*, 293 F. 1013 (D.C. Cir. 1923) หรือคดี *Burkey, Lie Detectors in Labor Relations*, 19 Arb. J. 193, 194-97 (1964) เป็นต้น สำหรับศาลฎีกาไทยก็เคยมีคำพิพากษาทำนองเดียวกัน เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 734/2553 เครื่องจับเท็จเป็นเพียงเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่นำผลการตอบคำถามของจำเลยมาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการแล้วประเมินผลจากการวิเคราะห์นั้นว่าจำเลยพูดจริงหรือพูดเท็จ อันมีลักษณะเป็นเพียงความเห็นทางวิชาการย่อมไม่อาจนำมาพิสูจน์ทราบถึงข้อเท็จจริงอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดของจำเลยเป็นที่แน่ชัดได้ ต่างกับการพิสูจน์ตัวบุคคลที่อาจพิสูจน์ทราบได้โดยอาศัยเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เมื่อโจทก์และโจทก์ร่วมไม่มีพยานหลักฐานอื่นมาประกอบให้เห็นว่าจำเลยฆ่าผู้ตายประการใด ถ้าฟังเครื่องจับเท็จและความเห็นของผู้ชำนาญด้านเครื่องจับเท็จยังไม่อาจรับฟังได้โดยปราศจากข้อสงสัยว่า จำเลยเป็นคนร้ายฆ่าผู้ตาย ต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยนั้นให้แก่จำเลยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 227 วรรคสอง

ดังนั้น แม้ลูกจ้างยินยอมเข้าเครื่องจับเท็จและผลการตรวจสอบน่าจะเชื่อว่าลูกจ้างให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จก็ตาม นายจ้างจะนำเอาเพียงผลการตรวจสอบดังกล่าวมาลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างไม่ได้ นายจ้างจะต้องมีพยานหลักฐานอื่นมายืนยันแล้วนำผลการตรวจสอบดังกล่าวมาเป็นเพียงส่วนหนึ่งของหลักฐานเท่านั้น

3. การจะสอบสวนและลงโทษลูกจ้างได้ ต้องพิจารณาปัจจัยทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างประกอบกัน หากนายจ้างมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่ง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้สอบสวนและลงโทษลูกจ้างได้ นายจ้างก็สามารถดำเนินการได้โดยไม่ให้ขัดต่อหลักพื้นฐานที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ ในส่วนของนายจ้างจะต้องแสดงให้เห็นด้วยว่านายจ้างประสงค์จะลงโทษลูกจ้างอย่างแท้จริง มิฉะนั้นอาจกลับกลายเป็นว่าแม้จะมีสิทธิลงโทษแต่ไม่ใช้สิทธิหรือสละสิทธิไปแล้วก็ได้ ผู้เขียนขอยกตัวอย่างตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกามาแสดงบางส่วน เช่น

กรณีที่ถือว่านายจ้างยกโทษให้ลูกจ้างแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2644/2528 โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยปฏิบัติหน้าที่บกพร่องทำให้เกิดความเสียหาย ศ. ลูกจ้างฝ่ายบุคคลของจำเลยซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแลพนักงานและมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างแทนจำเลยได้สอบถามโจทก์ โจทก์รับสารภาพ ศ. พอใจในความซื่อตรงของโจทก์จึงยอมยกโทษให้ และให้โจทก์ทำสัญญาจ้างใหม่โดยกล่าวว่า “ถ้าไม่เขียนใบสมัครใหม่ ก็ให้ออกจากงาน” ดังนี้ เป็นเรื่อง ศ. ต้องการกลบเกลื่อนความผิดของโจทก์โดยให้ทำสัญญาจ้างใหม่ คำกล่าวของ ศ. นั้นไม่ใช่คำสั่งเด็ดขาดที่มีเงื่อนไขว่าถ้าไม่เขียนใบสมัครก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไปในตัว หากโจทก์ไม่ปฏิบัติตามก็เป็นเรื่องที่จะพิจารณาโทษหรือมีคำสั่งเป็นกิจจะลักษณะอีกชั้นหนึ่ง พฤติการณ์ดังกล่าวถือไม่ได้ว่า ศ. บอกละเลิกการจ้างโจทก์แล้ว

กรณีนายจ้างไม่ดำเนินการให้เป็นกิจจะลักษณะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7298/2538 การที่ พ. กรรมการผู้จัดการของบริษัทจำเลยพูดแก่โจทก์ว่าทำอย่างนี้ออกไปดีกว่า ยังไม่เป็นการไล่โจทก์ออกจากงาน อาจพูดด้วยความไม่พอใจที่ถูกลูกค้าตีและโจทก์ได้พูดได้ตอบ พ. ทำให้ พ. เกิดโทสะจึงได้พูดกับโจทก์ดังกล่าว ไม่มีกิจจะลักษณะว่าจำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้องจำเลยเรียกค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 46 และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582

กรณีที่นายจ้างไม่ถือเป็นความผิด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5615/2537 การลากิจตามเอกสารหมาย ร.16 ของผู้คัดค้านนั้น ผู้ร้องมิได้บรรยายหรือกล่าวไว้ในคำร้องว่าผู้คัดค้านได้ขาดงานโดยฝ่าฝืนระเบียบการลาซึ่งผู้ร้องไม่ได้ประสงค์ให้ลงโทษ การที่ศาลแรงงานนำมาฟังเป็นโทษแก่ผู้คัดค้านจึงเป็นการไม่ชอบ ส่วนเอกสารหมาย ร.21 เป็นการลากิจซึ่งผู้คัดค้านได้ยื่นใบลาล่วงหน้าจึงไม่ผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง แต่เป็นการลาเกินกำหนด 4 วัน เป็นกรณีไม่ได้รับค่าจ้างตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ซึ่งผู้ร้องก็ไม่ได้อนุมัติการลา แต่ผู้ร้องได้หมายเหตุไว้ว่าในกรณีนี้ผู้จัดการบุคคลได้เรียกมาว่ากล่าวตักเตือน ให้นำไปปรับปรุง ผู้คัดค้านรับปากว่าขอเป็นครั้งสุดท้ายในครั้งนี้นี้ ซึ่งหากมีอีกจะยอมถือเป็นขาดงาน และลงชื่อผู้จัดการไว้ ตามข้อความดังกล่าวผู้ร้องไม่ติดใจเอาโทษแก่ผู้คัดค้านและไม่ถือว่าเป็นความผิดแล้ว ผู้ร้องจะนำการลากิจครั้งนี้มากล่าวโทษผู้คัดค้านอีกหาได้ไม่ ผู้คัดค้านจึงมิได้กระทำความผิดซ้ำคำเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8387/2550 ลูกจ้างของโจทก์ต่างก็มีการดื่มสุรากันภายในบริเวณโรงงาน โดยไม่ได้มีการทำงานตามปกติ ซึ่งทั้ง ส. และ ว. ต่างก็ดื่มสุรา ดังนั้น เมื่อโจทก์อนุญาตให้พนักงาน รับประทานอาหารและเครื่องดื่มโดยพนักงานต่างก็ดื่มสุรากัน จึงเป็นกรณีที่โจทก์มิได้ถือเอาการดื่มสุรา ในบริเวณโรงงานในช่วงเวลานั้นเป็นความผิดวินัยแก่พนักงาน จึงจะนำมาเป็นโทษแก่ ส. มิได้

กรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3129/2528 ตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างข้อ 11 มีโทษถึงขั้นเลิกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ยังมีระเบียบข้อบังคับข้อ 10 ระบุความผิดประเภทอื่น ๆ และโทษขั้นพักงานไว้ และข้อ 7 ระบุให้อำนาจนายจ้างที่จะใช้ดุลพินิจลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดตามมาตรการการลงโทษ มาตรการใดก็ได้ตั้งแต่ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงานและให้ออกจากงาน โดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามความหนักเบาของความผิดและความเหมาะสมควร ดังนี้ เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็น กรรมการลูกจ้างขาดงานเป็นเวลา 3 วันทำงานโดยไม่มีเหตุสมควรมีโทษขั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งเป็นโทษขั้นสูงแต่นายจ้างไม่ประสงค์จะลงโทษดังกล่าว โดยขอลงโทษเพียงขั้นพักงานซึ่งเป็นคุณแก่ลูกจ้าง และเป็นการลงโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับ นายจ้างย่อมขอให้ลงโทษดังกล่าวได้

นอกจากหลักคิดในการสอบสวนและลงโทษข้างต้นแล้ว ยังมีกรณีอื่นให้ต้องพิจารณาอีกมากมาย โดยเฉพาะหากนายจ้างประสงค์จะลงโทษทางวินัยถึงขั้นเลิกจ้างซึ่งถือว่าเป็นโทษขั้นสูงสุดที่เป็นการ ตัดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างไปโดยสิ้นเชิง สำหรับวันนี้ครบโควตาหน้ากระดาษแล้ว ผู้เขียนขอจบปณิธานกฎหมายแรงงานเรื่องนี้เพียงเท่านี้ ในโอกาสต่อไปผู้เขียนจะขอนำแนวคิดใหม่ ๆ มาเสนออีก สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

มีนาคม 2567