

ปณิธานกฎหมายแรงงาน : หลักการให้อภัยลูกจ้างที่ผิดสัญญาจ้างแรงงาน

โดย นายอิสรา วรรณสวาท

เลขานุการศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงาน

สวัสดีครับ พบกันอีกครั้งเป็นเรื่องที่สอง วันนี้ผู้เขียนขอเสนอแนวคิดของการให้อภัยลูกจ้างที่ผิดสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งมีที่มาจากหลักกฎหมายแรงงานของประเทศที่ใช้กฎหมายระบบคอมมอนลอว์ซึ่งเรียกกันว่าหลัก Condonation ซึ่งหมายความว่า การที่นายจ้างไม่ใส่ใจเอาความผิดทางวินัยต่อลูกจ้างอีกต่อไป กรณีใดจะถือเป็นการให้อภัยบ้างต้องเริ่มจากที่มาของแนวคิดเบื้องต้นของการจ้างแรงงานในต่างประเทศก่อน ตามหลักการถือว่านายจ้างเป็นเจ้าของทรัพย์สินเงินทองในการลงทุนกิจการตามหลักกฎหมายทรัพย์สิน นายจ้างจึงมีอำนาจสิทธิขาดในการบริหารงานทั้งหมด รวมทั้งการบริหารงานบุคคลซึ่งแน่นอนครั้นที่จะต้องมีการกระทบถึงลูกจ้าง ต่อมามีการพัฒนาสิทธิของลูกจ้างขึ้นมาและพัฒนาแนวคิดว่าลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของกิจการที่ต้องมีสิทธิร่วมในการบริหารกิจการเช่นกัน บางประเทศ เช่น ประเทศเยอรมันจึงสร้างหลักการร่วมบริหารกิจการหรือ Codetermination ให้มีคณะกรรมการลูกจ้างเข้าร่วมบริหารกิจการกับนายจ้างได้ เป็นต้น กรณีที่เกิดข้อพิพาททั้งหลายในการทำงานจึงเป็นเรื่องความขัดแย้งระหว่างสิทธิของนายจ้าง หรือที่เรียกว่า Managerial Prerogative กับสิทธิของลูกจ้างหรือ Labour Rights ซึ่งการจะให้ทั้งสองฝ่ายสามารถทำงานอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขได้ จึงต้องใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเป็นสำคัญ การจะไกล่เกลี่ยได้หรือไม่ก็อยู่บนพื้นฐานของการให้อภัยของทั้งสองฝ่าย หลักการให้อภัยนี้ถือเป็นพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานและใช้กับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง กรณีสัญญาจ้างแรงงานของกลุ่มประเทศคอมมอนลอว์ จะมีหน้าที่ที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง และลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อนายจ้างอยู่ประเภทหนึ่งที่สำคัญมาก คือ หน้าที่ที่ต้องรักษาความเชื่อถือว่าไว้วางใจระหว่างกัน หรือ Duty of Mutual Trust and Confidence ซึ่งจะพิจารณาหน้าที่นี้ประกอบเนื้อหาในสัญญาจ้างแรงงาน หากลูกจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญาจะถูกเลิกจ้างได้ แต่หากนายจ้างกระทำการใดที่เป็นการแสดงให้เห็นความไม่จริงใจในการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น การที่นายจ้างลดค่าจ้างลูกจ้าง หรือลดตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างโดยพลการ หรือนายจ้างกระทำการที่ไม่ให้เกียรติลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการ Bully หรือ Harassment ด้วยการพูดหรือการกระทำ เป็นต้น กรณีเช่นนี้ลูกจ้างสามารถลาออกได้ทันทีแต่ผลทางกฎหมายถือว่าเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เรียกว่า Constructive Dismissal ลูกจ้างสามารถฟ้องศาลเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างของนายจ้างได้ แต่ลูกจ้างต้องดำเนินการทันทีหรือภายในเวลาไม่นานเกินไป หากลูกจ้างไม่ดำเนินการแล้วยังทำงานอยู่ต่ออาจเป็นกรณีที่ลูกจ้างให้อภัยนายจ้างได้ ซึ่งลูกจ้างจะกลับมาฟ้องนายจ้างอีกไม่ได้แล้ว

แต่ในวันนี้ผู้เขียนจะกล่าวถึงเฉพาะเหตุอันชอบธรรมที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างเฉพาะเหตุจากการกระทำความผิดทางวินัยของลูกจ้างซึ่งจะนำไปสู่หลักการให้อภัยในการกระทำของลูกจ้าง ส่วนเหตุจากปัญหาทางเศรษฐกิจจะขอไปเขียนในโอกาสต่อไปครับ ขอเริ่มด้วยหลัก “Just Cause หรือเหตุอันชอบธรรม”

ซึ่งบางประเทศอาจใช้ว่า Valid Reason หลักการนี้เป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องตักเตือนก่อน ซึ่งมีได้ทั้งเหตุจากการกระทำความผิดทางวินัย (Disciplinary Reason) ของลูกจ้าง และบางประเทศยังรวมเหตุจากปัญหาทางเศรษฐกิจ (Economic Reason) ของนายจ้างเป็นส่วนหนึ่งที่จะพิจารณา Just Cause ด้วย หลักนี้มีที่มาจากหลักความยุติธรรมตามธรรมชาติหรือ Natural Justice ประกอบกับหลักความเป็นธรรมในกระบวนการหรือ Procedural Fairness หมายความว่า นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องตักเตือนก่อนได้จะต้องเข้ากรณีที่ลูกจ้างกระทำการตามที่กำหนดไว้ว่าเป็นความผิดและนายจ้างได้กระทำตามขั้นตอนที่ระบุไว้ก่อนจึงจะเป็นไปตามหลัก Just Cause มิฉะนั้นถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบ

การนำ Just Cause มาใช้นี้นอกจากจะใช้ในกลุ่มประเทศคอมมอนลอว์มานานแล้วยังมีความสัมพันธ์กับสัญญาจ้างแรงงานแบบ The employment-at-will Doctrine ของสหรัฐอเมริกาอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ การทำสัญญาจ้างแรงงานแบบ The employment-at-will Doctrine เป็นระบบการทำสัญญาจ้างแรงงานของสหรัฐอเมริกาที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถเลิกสัญญาต่อกันได้เสมอทุกเวลาโดยไม่จำเป็นต้องมีสาเหตุใดก็ได้ ต่อมา มีการสร้างหลักยกเว้นไว้หลายประการ หลักการยกเว้นใหญ่ ๆ ได้แก่ หลักการปฏิบัติตามนโยบายรัฐ (Public policy exception) เช่น กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนเนื่องจากได้รับบาดเจ็บร้ายจากการทำงาน กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างไม่ทำตามคำสั่ง ของนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำสิ่งที่ละเมิดต่อกฎหมาย เป็นต้น ข้อยกเว้นต่อมาคือ หลักสัญญาต้องสุจริต (Covenant-of-good-faith exception) และข้อยกเว้นจากหลักการแสดงนัยแห่งสัญญา (Implied-contract exception) ซึ่งเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามสัญญาที่ไม่ว่าจะเป็นการกล่าวโดยชัดแจ้งหรือไม่ก็ตาม เช่น การจ้างแรงงานที่ไม่มีการทำสัญญาจ้างไว้ แต่การทำงานมีคู่มือพนักงานที่ระบุกรณีความผิดวินัยไว้ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดวินัยร้ายแรงตามคู่มือพนักงานและต้องผ่านการดำเนินการกระบวนการทางวินัยตามที่ระบุในคู่มือพนักงานก่อน เป็นต้น ซึ่งกระบวนการหรือขั้นตอนที่ระบุไว้ดังกล่าวคือส่วนหนึ่งของ Just Cause นั่นเอง ดังนั้น การที่นายจ้างไม่ดำเนินการตาม Just Cause ดังกล่าวภายในเวลาที่เหมาะสมจึงเป็นการสละสิทธิ (Wave the right) ที่จะลงโทษลูกจ้างและเป็นผลให้ Just Cause ไม่สมบูรณ์ให้ดำเนินการต่อไปได้ และการสละสิทธิดังกล่าวยังถือเป็นการให้อภัยลูกจ้างแล้ว ทำให้นายจ้างไม่อาจนำการกระทำเดิมของลูกจ้างมาอ้างเพื่อดำเนินการทางวินัยต่อลูกจ้างนั้นได้อีกด้วย ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจ หรือ Motive Theory ประกอบกับทฤษฎีปิดปาก หรือ Estoppel Theory กล่าวคือ เมื่อนายจ้างมีสิทธิเลือกที่จะลงโทษหรือเว้นโทษให้ลูกจ้าง แล้วนายจ้างเลือกที่จะเว้นโทษนั้นย่อมมาจากแรงจูงใจภายในของนายจ้างที่ยังไม่ประสงค์จะลงโทษลูกจ้าง และเมื่อนายจ้างเลือกที่จะเว้นโทษให้แล้วย่อมปิดปากนายจ้างในการที่จะนำกรณีดังกล่าวมากล่าวอ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิดเพื่อลงโทษลูกจ้างอีกต่อไป สำหรับหลักการของ Condonation มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นายจ้างรู้ถึงการกระทำความผิด (Misconduct) ของลูกจ้าง การรับรู้ในที่นี้จะต้องเป็นการรับรู้ข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างกระทำทั้งหมดทั้ง Nature, Fact, และ Circumstances ของการกระทำนั้น หรือที่เรียกกันว่า Actual knowledge คือการรับรู้เรื่องราวทั้งหมดโดยชัดเจนไม่ใช่เพียงแค่รู้ผิวเผินที่อาจทำให้ดุลพินิจของนายจ้างผิดพลาดได้หรือที่เรียกว่า Constructive Knowledge แต่อย่างไรก็ตามและตามหลักการข้อนี้หากนายจ้างตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อรับทราบข้อเท็จจริงก่อน ถือว่านายจ้างยังไม่รู้ถึงการกระทำความผิด แม้การสอบสวนจะใช้เวลานานก็ไม่ถือเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ดำเนินการตามข้อ 2 ต่อลูกจ้างแต่อย่างใด

2. นายจ้างเมื่อรู้ถึงการกระทำความผิดของลูกจ้างแล้วต้องเลือก (Election)ว่าจะดำเนินการทางวินัยต่อลูกจ้าง (Discipline action) หรือให้อภัย (Forgiveness) ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องเลือกดำเนินการในทันที (Immediately) หรือหากเป็นกรณีที่ยังไม่ทราบแน่ชัดว่าลูกจ้างกระทำความผิดหรือไม่ ซึ่งอาจจะต้องสอบสวนหรือหาข้อเท็จจริงให้ชัดเจนก่อนทำให้ไม่สามารถลงโทษลูกจ้างได้ทันที กรณีนี้นายจ้างสามารถดำเนินการได้แต่จะต้องทำภายในเวลาที่เหมาะสม (Reasonable time) ไม่นานเกินไป

3. นายจ้างต้องให้อภัยการกระทำของลูกจ้างนั้น ซึ่งการให้อภัยนี้อาจเป็นได้ทั้งโดยชัดแจ้ง (Express) หรือโดยปริยาย (Implied) การไม่ติดใจเอาโทษสำหรับการกระทำความผิดของลูกจ้างดังกล่าวอาจเป็นกรณีของการที่นายจ้างไม่ดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงเมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด (Fail to investigate) หรือกรณี ที่นายจ้างไม่ดำเนินการทางวินัยต่อลูกจ้างอื่นที่มีพฤติกรรมกระทำความผิดทำนองเดียวกันกับลูกจ้างที่กระทำความผิด (Fail to discipline) หรือกรณีที่นายจ้างให้ประโยชน์หรือเลื่อนตำแหน่งแก่ลูกจ้างทั้งที่รับทราบอยู่แล้วว่ามีพฤติกรรมดังกล่าว (Provide with favorable performance) หรือหากการกระทำของลูกจ้างยังไม่ถึงขนาดเป็นความผิดร้ายแรง นายจ้างต้องตักเตือนก่อน หากนายจ้างไม่ตักเตือนจะไม่สามารถเลิกจ้างได้

4. หลักข้อนี้มาจากคดี Mcintyre v. Hockin, [1889] O.J.No. 36. 16 O.A.R. 498 (Ont. C.A.), ของศาลแคนาดา ซึ่งต่อมาศาลของออสเตรเลียได้วินิจฉัยทำนองเดียวกันในคดี John Lysaght (Australia) Ltd v Federated Iron Workers' Association, re York [1972] A.I.L.R.517 วางหลักว่า แม้ว่านายจ้างจะให้อภัยสำหรับการกระทำผิดวินัยของลูกจ้างในครั้งนี้ แต่การกระทำนั้นไม่ได้หายไปไหนเพราะนายจ้างยังสามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความประพฤติสำหรับการกระทำความผิดวินัยครั้งต่อมาของลูกจ้างนั้นได้

มีตัวอย่างคดีที่นายจ้างให้อภัยลูกจ้างสำหรับกรณีที่นายจ้างยอมรับลูกจ้างที่นัดหยุดงานโดยไม่ชอบกลับเข้าทำงานซึ่งมาจากหลักการในคดีแรงงานของสหรัฐอเมริกา NLRB v. Colonial Press, Inc., 509 F. 2d 850 (8th Cir. 1975) คดีนี้ ลูกจ้างรวมตัวกันนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในระหว่างนั้น ปรากฏว่าลูกจ้างไม่กลับ ศาลวางหลักว่า การที่นายจ้างเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานยังไม่ถือเป็นการให้อภัย เว้นแต่ลูกจ้างจะยอมกลับเข้าทำงานตามที่นายจ้างเสนอดังนั้นหากลูกจ้างไม่กลับเข้าทำงานตามที่นายจ้างเสนอจึงไม่ใช่กรณีที่นายจ้างให้อภัย มีกรณีทำนองเดียวกันสำหรับศาลไทย คือคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3451-3452/2549 จำเลยรวมทั้งหมดกับพวกลูกจ้างโจทก์ในคดีนี้

ร่วมชุมนุมโดยไม่ชอบจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร วันที่ 7 ธันวาคม 2543 ระหว่างเวลา 7 นาฬิกา ถึง 7.15 นาฬิกา แต่พนักงานเหล่านี้มิได้กระทำไปโดยมีเจตนาให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และมีได้มีเจตนากระทำความผิดอาญาต่อโจทก์ผู้เป็นนายจ้าง เมื่อลูกจ้างขอลากลับเข้าทำงานแล้ว ฝ่ายนายจ้างจัดให้ลูกจ้างรออยู่ที่โรงอาหาร จากนั้นผู้บริหารของโจทก์ซึ่งรวมถึงกรรมการผู้จัดการได้ชี้แจงทำความเข้าใจกับลูกจ้างเหล่านี้โดยกล่าวขอให้พนักงานร่วมมือกันทำงานและสืบทอดเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเสีย โดยผู้บริหารของโจทก์พูดในลักษณะขอให้เลิกแล้วต่อกัน ให้ร่วมมือกันทำงานต่อไปโดยจะไม่นำเรื่องใด ๆ จากเหตุการณ์นี้มาเป็นข้อบาดหมางระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอีก โจทก์ได้หักค่าจ้างลูกจ้างที่ชุมนุมกันในวันที่ 7 ธันวาคม 2543 และเข้าทำงานเกินไปจากเวลาทำงานปกติเท่ากับค่าจ้างคนละ 1 ชั่วโมง ซึ่งการหักค่าจ้างนี้เป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่โจทก์ใช้แก่พนักงานที่เข้าทำงานสาย อันมีลักษณะเป็นการทำโทษพนักงานที่ทำผิดข้อบังคับในการทำงาน โจทก์จึงมีภาระกระทำหรือพฤติการณ์ที่ไม่ดีใจเอาโทษต่อจำเลยรวมทั้งหมดและพวกลูกจ้างโจทก์ในสำนวนคดีนี้โดยฝ่ายโจทก์ได้ชี้แจงทำความเข้าใจกับลูกจ้างและหักค่าจ้างลูกจ้างคนละ 1 ชั่วโมง สำหรับการเข้าทำงานสายในวันดังกล่าวแล้ว โจทก์ไม่ติดใจลงโทษทางวินัยอย่างอื่นแก่ลูกจ้างเหล่านี้อีก ดังนี้ กรณีจึงถือไม่ได้ว่าจำเลยรวมทั้งหมดได้ตั้งใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายและเมื่อโจทก์มีพฤติการณ์และการกระทำที่ไม่ดีใจเอาโทษทางวินัยแก่จำเลยรวมทั้งหมดและพวกลูกจ้างโจทก์ในสำนวนคดีนี้ โจทก์ย่อมไม่อาจจะนำการกระทำใดที่บรรดาจำเลยรวมทั้งหมดและพวกลูกจ้างโจทก์ในคดีนี้ได้กระทำลงไปในวันที่ 7 ธันวาคม 2543 มาลงโทษด้วยการเลิกจ้างบรรดาลูกจ้างดังกล่าวได้อีก ตามคำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องนี้ ศาลฎีกาเห็นว่าการที่นายจ้างเพียงแต่หักค่าจ้างลูกจ้างโดยไม่เอาโทษอื่นใดแก่ลูกจ้างเท่ากับเป็นการให้อภัยลูกจ้างที่นัดชุมนุมโดยไม่ชอบแล้วเมื่อลูกจ้างยอมกลับเข้าทำงานแล้วนายจ้างจะกลับมาเอาโทษลูกจ้างอีกไม่ได้แล้ว ซึ่งตรงกับแนวคิดเรื่อง Condonation ตามคดีของสหรัฐอเมริกาที่ผู้เขียนยกมาข้างต้น ซึ่งย่อมขึ้นกับเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนดไว้ด้วยว่ากรณีที่จะถือว่านายจ้างให้อภัยหรือไม่ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2644/2528 โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยปฏิบัติหน้าที่บกพร่องทำให้เกิดความเสียหาย ศ. ลูกจ้างฝ่ายบุคคลของจำเลยซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลพนักงานและมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างแทนจำเลยได้สอบถามโจทก์ โจทก์รับสารภาพ ศ. พอใจในความซื่อตรงของโจทก์ จึงยอมยกโทษให้และให้โจทก์ทำสัญญาจ้างใหม่โดยกล่าวว่า 'ถ้าไม่เขียนใบสมัครใหม่ ก็ให้ออกจากงาน' ดังนี้ เป็นเรื่อง ศ. ต้องการกลบเกลื่อนความผิดของโจทก์โดยให้ทำสัญญาจ้างใหม่ คำกล่าวของ ศ. นั้นไม่ใช่คำสั่งเด็ดขาดที่มีเงื่อนไขว่าถ้าไม่เขียนใบสมัครก็ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไปในตัวหากโจทก์ไม่ปฏิบัติตามก็เป็นเรื่องที่จะพิจารณาโทษหรือมีคำสั่งเป็นกิจจะลักษณะอีกชั้นหนึ่ง พฤติการณ์ดังกล่าวถือ ไม่ได้ว่า ศ. บอกละทิ้งการจ้างโจทก์แล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5615/2537 การลาจิจตามเอกสารหมาย ร.16 ของผู้คัดค้านนั้นผู้ร้องมิได้บรรยายหรือกล่าวไว้ในคำร้องว่าผู้คัดค้านได้ขาดงานโดยฝ่าฝืนระเบียบการลาซึ่งผู้ร้องไม่ได้ประสงค์ให้ลงโทษ การที่ศาลแรงงานนำมาฟังเป็นโทษแก่ผู้คัดค้านจึงเป็นการไม่ชอบ ส่วนเอกสารหมาย ร.21 เป็นการลาจิจซึ่งผู้คัดค้านได้ยื่นใบลาล่วงหน้าจึงไม่ผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง แต่เป็นการลา

เกินกำหนด 4 วัน เป็นกรณีไม่ได้รับค่าจ้างตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งผู้ร้องก็ไม่ได้
อนุมัติการลา แต่ผู้ร้องได้หมายเหตุไว้ว่าในกรณีนี้ผู้จัดการบุคคลได้เรียกมาว่ากล่าวตักเตือนให้นำไปปรับปรุง
ผู้คัดค้านรับปากว่าขอเป็นครั้งสุดท้ายในครั้งนี้นี้ ซึ่งหากมีอีกจะยอมถือเป็นขาดงานและลงชื่อผู้จัดการไว้ตาม
ข้อความดังกล่าวผู้ร้องไม่ติดใจเอาโทษแก่ผู้คัดค้านและไม่ถือว่าเป็นความผิดแล้วผู้ร้องจะนำการลาจกครั้งนี้
มากล่าวโทษผู้คัดค้านอีกหาได้ไม่ ผู้คัดค้านจึงมิได้กระทำผิดซ้ำคำเตือน

มีกรณีที่คุณเห็น ๆ อาจทำให้เข้าใจผิดได้ว่าเป็นการให้อภัยของนายจ้าง แท้จริงแล้วเป็นเรื่องที่นายจ้าง
ไม่ถือเอาการกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดมาแต่ต้น เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8387/2550 ลูกจ้างของ
โจทก์ต่างก็มีการดื่มสุรากันภายในบริเวณโรงงานโดยไม่ได้มีการทำงานตามปกติ ซึ่งทั้ง ส. และ ว. ต่างก็ดื่มสุรา
ดังนั้น เมื่อโจทก์อนุญาตให้พนักงานรับประทานอาหารและเครื่องดื่มโดยพนักงานต่างก็ดื่มสุรากัน จึงเป็นกรณี
ที่โจทก์มิได้ถือเอาการดื่มสุราในบริเวณโรงงานในช่วงเวลานั้นเป็นความผิดวินัยแก่พนักงาน จึงจะนำมาเป็นโทษ
แก่ ส. มิได้ กรณีตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องนี้ต้องถือว่าลูกจ้างไม่มีความผิดเลยนะครับ ไม่ใช่กรณี
ที่ลูกจ้างมีความผิดแล้วนายจ้างให้อภัยเพราะผลของเรื่องจะมีความแตกต่างกันอย่างมากจากไม่มีความผิด
กับมีความผิด แต่นายจ้างให้อภัยซึ่งนายจ้างอาจนำพฤติกรรมนั้นมาพิจารณาสำหรับการกระทำครั้งใหม่
ของลูกจ้างได้

หลักการให้อภัยนี้ถือเป็นพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานไทย เห็นได้จากหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่ว่า การดำเนินคดีแรงงานควรเป็นไปโดยสะดวก
ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไป
ทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน การจะกลับไปทำงานร่วมกันดังกล่าวได้จึงอยู่บนพื้นฐาน
ของการให้อภัยนั่นเอง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคท้าย
ยังบัญญัติว่า “การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่
เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้าง
จะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้” ตามข้อความดังกล่าวแม้จะมีแนวคิดจาก Natural Justice
ที่ต้องให้ลูกจ้างรับทราบข้อกล่าวหาก่อนว่ากระทำการใดที่เป็นเหตุให้ถูกเลิกจ้าง แต่ได้แฝงหลักการให้อภัย
ซึ่งมีที่มาส่วนหนึ่งของกฎหมายปิดปากด้วยว่า กรณีที่นายจ้างไม่ระบุข้อเท็จจริงหรือแจ้งเหตุในขณะที่เลิกจ้าง
ต้องถือเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะเอาโทษในการกระทำอื่นของลูกจ้างอีก หลักการที่ต้องให้เหตุผล
ในขณะที่เลิกจ้างนี้นำมาใช้ในการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ด้วย เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1601-1603/2526 การที่จะถือว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่
จะต้องพิจารณาถึงเหตุของการเลิกจ้างในขณะที่เลิกจ้างเป็นสำคัญ กรณีของโจทก์คดีนี้เหตุของการเลิกจ้างนั้น
จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างอ้างว่าโจทก์ทั้งสามกลางงานเกิน 30 วันในรอบปี อันเป็นการขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการ
พิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีสองปีติดต่อกัน ไม่ได้อ้างเหตุว่าจำเลยขาดความเชื่อถือหรือความไว้วางใจ

ในตัวโจทก์ด้วย ฉะนั้น ข้อที่จำเลยอ้างว่าจำเลยขาดความเชื่อถือในตัวโจทก์ จึงไม่เป็นเหตุของการเลิกจ้าง ในขณะที่เลิกจ้างที่จำเลยจะยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้

สำหรับระยะเวลาที่นายจ้างต้องเลือกดำเนินการทางวินัยหรือให้อภัยในทันที (Immediately) หรืออย่างน้อยต้องภายในเวลาที่เหมาะสม (Reasonable time) นั้น ในต่างประเทศจะมีกำหนดเวลาที่ไม่เท่ากัน ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงแต่ละเรื่องไป สำหรับประเทศไทยนั้นผู้เขียนเห็นว่า หากดำเนินการในทันที ย่อมไม่มีปัญหาใด เพราะเห็นได้โดยทันทีว่านายจ้างเลือกอย่างไรไม่ว่าจะเป็นการลงโทษหรือการให้อภัย แต่กรณีที่เป็นการลงโทษที่ไม่ได้กระทำทันที ซึ่งต้องพิจารณาหาข้อเท็จจริงให้เสร็จสิ้นไปภายในเวลาที่เหมาะสม นั้นควรจะต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไปเช่นกัน แต่อย่างน้อยต้องมีกำหนดเวลาอย่างสูงไว้ด้วยว่านายจ้าง ต้องไม่ล่าช้าเกินกว่านั้น หากไม่ลงโทษก็ต้องถือว่านายจ้างให้อภัยลูกจ้างแล้ว ปัญหาว่าควรจะกำหนดเวลาเท่าใดเป็นระยะเวลาขั้นสูงสุด เคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยในเรื่องนี้ไว้ คือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2368/2527 เมื่อการกระทำของโจทก์ที่นัดหยุดงานแล้วปิดกั้นประตูโรงงานของจำเลยเป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยยอมเลิกจ้างโจทก์ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การที่จำเลยมิได้เลิกจ้างทันทีจนเวลาล่วงเลยมาปีเศษ และที่จำเลยพิจารณาลูกจ้างอื่นรวมทั้งโจทก์ที่เข้าทำงานตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยว่าลูกจ้างคนใดประพฤติตัวดีก็ไม่เลิกจ้าง คงเลิกจ้างเฉพาะผู้ที่มีได้กลับตัวประพฤติตนให้ดีขึ้นนั้น เป็นเพียงเหตุประกอบการพิจารณาที่จะอภัยแก่การกระทำของลูกจ้างและโจทก์ที่ปิดกั้นประตูโรงงานหรือไม่เท่านั้น และเหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวก ก็คือเหตุที่ร่วมกันปิดกั้นประตูโรงงานนั่นเองจึงถือไม่ได้ว่าจำเลยสละสิทธิเหตุที่จะเลิกจ้างโจทก์ และถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องนี้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างโจทก์กับพวกที่นัดหยุดงานแล้วปิดกั้นประตูโรงงานโดยไม่ชอบจนเวลาล่วงเลยมาปีเศษ ศาลฎีกาพิจารณาแล้วเห็นว่าเวลาปีเศษยังไม่ถือว่านานเกินสมควรที่นายจ้างจะนำเอาการกระทำนั้นมาลงโทษได้ ซึ่งผู้เขียนได้ค้นแนวคำพิพากษาศาลฎีกาพบว่า มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่วางหลักไว้แตกต่างกันคือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2839/2528 แม้ประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ข้อ 47 (3) มิได้กำหนดว่า คำตักเตือนเป็นหนังสือมีระยะเวลานานเท่าใดจึงจะหมดอายุ หรือระยะเวลานานเท่าใดจึงจะเป็นระยะเวลานานเกินสมควร ที่ไม่สามารถนำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ก็ไม่หมายความว่าเมื่อนายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือแล้วคำตักเตือนนั้นจะมีผลอยู่ตลอดไป หากลูกจ้างรู้สำนึกตัวและปรับปรุงแก้ไขการทำงาน การประพฤติตัวของตนแล้ว คำตักเตือนนั้นก็ควรสิ้นผลไปและการพิจารณาว่าระยะเวลาคำตักเตือนเป็นหนังสือกับการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างครั้งหลังเป็นระยะเวลานานหรือไม่ เพียงใดนั้น จะต้องพิจารณาตามพฤติการณ์เป็นเรื่อง ๆ ไป โจทก์ออกไปนอกบริเวณโรงงานเพื่อซื้อกล้วยเตี๋ยหน้าโรงงานเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2526 เป็นเวลา 10 นาทีและได้รับคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว ต่อมาโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับฯ อีก ในวันที่ 16 เมษายน 2527 โดยออกจากบริเวณ

โรงงานก่อนครบกำหนดการทำงาน 5 นาที ดังนี้ เมื่อพิจารณาถึงเหตุที่โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับฯ ความเสียหาย การงานของบริษัทจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างและระยะเวลาของคำตัดสินเป็นหนังสือครั้งแรกกับการกระทำผิด ครั้งนี้แล้วถือว่าคำตัดสินนั้นมีอายุเนิ่นนานเกินสมควรที่จะนำมาพิจารณาสำหรับการเลิกจ้างในการฝ่าฝืน ข้อบังคับฯ ครั้งหลัง

คดีนี้ ศาลฎีกาวางหลักว่า ระยะเวลาพิเศษเป็นเวลาที่เนิ่นนานเกินไปกว่าที่จะให้หนังสือเตือนมีผลให้ นายจ้างยกเอามาเป็นโทษสำหรับการกระทำซ้ำของลูกจ้างได้ คำพิพากษาศาลฎีกาทั้งสองเรื่องดังกล่าว ได้วินิจฉัยตั้งแต่ยังใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งตามประกาศฉบับนี้ข้อ 47 บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้... (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้าง ได้ตัดสินเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดสิน” หลังจากศาลฎีกาได้วางหลัก ของหนังสือเตือนตามคำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องนี้แล้ว ต่อมาเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมาตรา 119 บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่ง กรณีใด ดังต่อไปนี้... (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบ ด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตัดสินเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดสิน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด” ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ได้นำหลักการของประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวมาบัญญัติเพิ่มเติม ให้หนังสือเตือนมีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดสำหรับหนังสือเตือน มีลักษณะเป็นได้ทั้งโทษทางวินัยและเป็นได้ทั้งการคาดโทษ หรืออาจเป็นได้ทั้งสองอย่างในเวลาเดียวกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่านายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร แต่ไม่ว่าจะเป็นอย่างไรลักษณะ ของหนังสือเตือนคือการคาดโทษ (Warning) ลูกจ้างไว้แล้ว เป็นสิ่งที่นายจ้างแสดงให้เห็นได้ว่าประสงค์ จะลงโทษลูกจ้างเพียงแต่การกระทำของลูกจ้างยังไม่ร้ายแรงพอที่จะเลิกจ้างได้ในทันทีจึงต้องเตือนก่อน เพราะการเตือนเป็นการแสดง Motive ของนายจ้างที่ประสงค์จะลงโทษลูกจ้างอย่างหนึ่ง ดังนั้นผู้เขียน จึงมีความเห็นว่าเวลาที่เหมาะสม (Reasonable time) ที่นายจ้างจะสามารถลงโทษลูกจ้างได้จึงต้องทำ ภายในกำหนดเวลาที่สามารรมีหนังสือเตือนลูกจ้างได้ คือภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เท่านั้น หากนายจ้างไม่ดำเนินการภายในเวลานี้ต้องถือเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะลงโทษลูกจ้างและ ให้อภัยลูกจ้างสำหรับการกระทำผิดนั้นแล้ว ทั้งนี้ยังเป็นไปตามหลักการของความยุติธรรมต้องไม่ล่าช้า หรือ justice delayed is justice denied อีกด้วย แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอื่นที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ประกอบ ด้วยเช่นกัน เช่น ระหว่างนั้นนายจ้างมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มีการแสดงออกอื่นว่า ไม่ติดใจเอาโทษลูกจ้างแล้ว ซึ่งทำให้ระยะเวลาให้อภัยต้องนับแต่นั้นและน้อยกว่าหนึ่งปีดังกล่าว เป็นต้น

วันนี้ขอจบปกิณกะเรื่องที่สองเพียงเท่านี้ครับ แล้วพบกันใหม่เรื่องหน้าซึ่งน่าสนใจไม่แพ้กันครับ สวัสดีครับ