

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน
การลงโทษซ้ำสำหรับการกระทำความผิดครั้งเดียวในคดีแรงงาน

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

โดย นายอิสรา วรรณสวาท

เลขานุการศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงาน

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

สวัสดีครับ ปกิณกะกฎหมายแรงงานเรื่องที่ 4 ที่ผู้เขียนจะนำเสนอในวันนี้คือ การลงโทษซ้ำสำหรับการกระทำความผิดครั้งเดียวในคดีแรงงาน หลักการนี้ในคดีแรงงานมีที่มาจากหลักการห้ามดำเนินคดีอาญาซ้ำซึ่งเป็นหลักการกฎหมายอาญาสากลที่มีวิวัฒนาการมานานมากตามหลักการนี้ หมายถึง บุคคลใดก็ตามจะต้องไม่เดือดร้อนซ้ำจากการกระทำความผิดครั้งเดียวกัน หลักการนี้มีต้นกำเนิดมาตั้งแต่ยุคกรีกและโรมัน โดยปรากฏจากประมวลกฎหมายของจักรพรรดิ จัสติเนียน ในส่วนของ Digest และนำมาใช้ในกฎหมายของศาสนจักร (Cannon Law) และได้รับการพัฒนามาใช้ในปัจจุบันทั้งในระบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) และในระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law) ทั้งยังบัญญัติไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศหลายฉบับ เช่น กติกาสากลแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิพลเมืองและการเมือง (UN International Covenant on Civil and Political Right) ข้อ 14 (7) หรือธรรมนูญกรุงโรมว่าด้วยศาลอาญาระหว่างประเทศ ค.ศ. 1998 ข้อ 20 และกฎบัตรสิทธิขั้นพื้นฐานแห่งสหภาพยุโรป เป็นต้น หลักการห้ามดำเนินคดีอาญาซ้ำมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้มีการฟ้องซ้ำหรือการพิจารณาซ้ำในความผิดเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็ช่วงเวลาหลังจากที่ศาลมีคำพิพากษายกฟ้อง หรือมีคำพิพากษาลงโทษแล้วก็ตาม และคุ้มครองไม่ให้มีการลงโทษแบบทวีคูณในความผิดเดียวกัน เพราะเป็นสิ่งที่ไม่เป็นธรรมอย่างยิ่งที่บุคคลได้กระทำความผิดครั้งเดียวแต่กลับต้องถูกพิจารณาความผิดสองครั้งขึ้นไปหรือได้รับโทษสองครั้งขึ้นไป หลักการนี้อาจจะได้รับการพัฒนาและมีข้อยกเว้นบางประการที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ แต่หลักใหญ่ใจความยังคงเป็นเช่นเดียวกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักการสากลที่ยอมรับกันในอารยประเทศ

นอกจากจะใช้หลักการดังกล่าวในคดีอาญาแล้ว ประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Common Law ยังได้นำหลักการห้ามดำเนินคดีอาญาซ้ำมาใช้ในคดีแพ่งเรียกว่า res judicata และใช้ในคดีอาญาเรียกว่า autrefois acquit, autrefois covict โดยสหรัฐอเมริกาได้รับรองหลักการนี้ในรัฐธรรมนูญฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 5 เรียกว่าหลัก double jeopardy ส่วนในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Civil Law จะเรียกหลักการนี้ว่า ne bis in idem หรือ non bis in idem สำหรับประเทศไทยได้นำหลักการห้ามดำเนินคดีอาญาซ้ำมาบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา 39 (4) และในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในเรื่องฟ้องซ้ำ ฟ้องซ้อน และการดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำ สำหรับคดีอาญาตามมาตรา 39 (4) หมายถึงกรณีที่คดีอาญา ระบุว่าเมื่อมีคำพิพากษาเสร็จเด็ดขาดในความผิดที่ได้ฟ้อง ซึ่งคณะทำงานยกร่างกฎหมาย เมื่อครั้งยกร่างประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้นำหลักการของ res judicata ซึ่งเป็นหลักการห้ามฟ้องซ้ำมาเป็นแนวทางในการยกร่าง ซึ่งหลักการนี้แม้จะเป็นหลักการทำนอง เดียวกันกับ Double Jeopardy แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ซึ่งขึ้นอยู่กับกรณานำมาใช้ของผู้มีอำนาจหน้าที่ อย่างไรก็ตาม หลักการทั้งสองถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของหลักนิติธรรมที่ได้รับการรับรองโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาโดยตลอด สำหรับรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน แม้จะไม่ได้บัญญัติหลักการนี้ ไว้อย่างชัดเจนแต่ถือได้ว่าเป็นหลักนิติธรรมตามมาตรา 26 วรรคหนึ่ง

ศาลฎีกาได้วินิจฉัยหลักการของ res judicata ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ อาญา มาตรา 39 (4) ดังกล่าว เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1132/2552 โจทก์คดีนี้กับโจทก์คดีก่อนของศาลชั้นต้นต่างเป็น ผู้ถือหุ้นของบริษัท ม. และต่างฟ้องจำเลยทั้งสองในความผิดอันเดียวกัน ซึ่งคดีก่อนศาลอุทธรณ์ มีคำพิพากษาเสร็จเด็ดขาดในความผิดซึ่งได้ฟ้องไปแล้ว สิทธินำคดีอาญามาฟ้องของโจทก์ในคดีนี้ ย่อมระงับไปตาม ป.วิ.อ. มาตรา 39 (4) แม้ว่าโจทก์คดีนี้จะเป็นคนละคนกับโจทก์คดีก่อน และฟ้องคดีนี้ไว้ก่อนก็ตาม มิฉะนั้น ก็จะกลายเป็นว่าจำเลยทั้งสองถูกดำเนินคดีในการกระทำ ความผิดอันเดียวกันซ้ำสองอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5429/2531 จำเลยถูกฟ้องในข้อหาความผิดตามพระราชบัญญัติ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 30 และมาตรา 82 รวม 2 คดี คดีก่อน เกิดเหตุในช่วงระยะเวลาเดียวกันกับคดีนี้ แม้จำเลยจะกระทำความผิดแก่ผู้เสียหายหลายราย แต่ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้หยุดดำเนินการจัดหางานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว จำเลยจึงมีเจตนา ที่จะดำเนินกิจการจัดหางานในคราวเดียวกัน การกระทำของจำเลยทั้งสองคดีจึงเป็นความผิด กรรมเดียวกัน เมื่อคดีก่อนศาลพิพากษาคดีถึงที่สุดให้ลงโทษจำเลย ฟ้องโจทก์คดีนี้จึงเป็นฟ้องซ้ำ กับคดีก่อน สิทธินำคดีอาญามาฟ้องย่อมระงับไปตาม ป.วิ.อ. มาตรา 39 (4)

หลักการห้ามการลงโทษซ้ำสำหรับการกระทำความผิดครั้งเดียวนั้นนอกจากนำมาใช้ใน คดีอาญาและคดีแพ่งแล้ว ยังใช้กับคดีปกครองและการลงโทษทางวินัยด้วย โดยคณะกรรมการ พิทักษ์ระบบคุณธรรม ซึ่งเป็นองค์กรที่มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องที่อยู่ของข้าราชการและร้องทุกข์ ของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เคยวินิจฉัยหลักการนี้ในเรื่องดำที่ 6010038 เรื่องแดงที่ 0052161 ว่า ผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย

และถูกลงโทษตัดเงินเดือนร้อยละ 5 เป็นเวลาสามเดือนไปแล้ว ต่อมา ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการในเรื่องเดียวกันอีก โดยที่ไม่ได้มีการยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม กรณีจึงไม่อาจถือว่าเป็นการพิจารณาเพิ่มโทษผู้ถูกลงโทษเนื่องจากปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และถือเป็นการลงโทษผู้ถูกลงโทษซ้ำกันสองครั้งในการกระทำผิดเรื่องเดียวกัน คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนั้นศาลปกครองสูงสุดยังได้วางหลักการห้ามลงโทษซ้ำสำหรับการกระทำความผิดครั้งเดียวไว้ เช่น คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.7/2557 วินิจฉัยว่า การลงโทษบุคคลไม่ว่าโทษนั้นจะเป็นโทษทางอาญา ทางปกครอง หรือทางวินัย ถือได้ว่าเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของบุคคลผู้ถูกลงโทษ การลงโทษบุคคลมากกว่าหนึ่งครั้งสำหรับการกระทำความผิดที่บุคคลนั้นได้กระทำเพียงครั้งเดียว เท่ากับเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายเกินความจำเป็นแก่การรักษาไว้ซึ่งประโยชน์สาธารณะ ซึ่งต่อมาศาลปกครองสูงสุดได้ยืนยันหลักการนี้อีกในหลายคดี เช่น คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อร.22/2563 เป็นต้น

สำหรับคดีแรงงานก็ได้้นำหลักการห้ามการลงโทษซ้ำสำหรับการกระทำความผิดครั้งเดียวมาใช้เช่นกัน ผู้เขียนขอยกตัวอย่างคดีของต่างประเทศก่อนนะครับ เป็นคดีของแคนาดา คคือคดี Garretton v Complete Innovations Inc., 2016 ONSC 1178 (CanLII) ศาล Divisional Court มลรัฐออนตาริโอ แคนาดา วินิจฉัยกรณีที่ลูกจ้างมีเรื่องแย่งมีดพันขนมปังกัน และนายจ้างได้ลงโทษลูกจ้างคนหนึ่งด้วยการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเป็นเวลา 2 วัน หลังจากลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว นายจ้างได้ลงโทษลูกจ้างคนเดิมซ้ำด้วยการเลิกจ้างโดยให้เหตุผลว่า นอกจากลูกจ้างจะได้กระทำความผิดในกรณีนี้แล้ว ลูกจ้างยังเคยทำความผิดในทำนองเดียวกันมาก่อน ต่อมาเมื่อลูกจ้างนำคดีฟ้องต่อศาล ศาลได้วินิจฉัยว่า เมื่อนายจ้างได้ลงโทษพักงานลูกจ้างไปแล้ว จึงไม่อาจลงโทษเลิกจ้างลูกจ้างได้อีกเพราะนายจ้างจะลงโทษลูกจ้างซ้ำสำหรับการกระทำความผิดครั้งเดียวกันนั้นไม่ได้ นอกจากนั้นยังมีคดีอื่น ๆ ของแคนาดาอีกมากที่วินิจฉัยทำนองเดียวกัน เช่น คดี Rakgolela vs Trade Centre (2005, 3 BALR 353) เป็นต้น

นอกจากนั้นยังมีคดีของประเทศอังกฤษ คคือคดี Christou & Ward v L.B. Harringey UK EAT/0298/11/DIV ซึ่งโดยปกติศาลในอังกฤษจะไม่อนุญาตให้มีการสอบสวนใหม่หลังจากมีการดำเนินการมาแล้วเพราะถือเป็นการ “second bite at the cherry” แต่ในคดีนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิของเด็กที่อาจถูกล่วงละเมิดโดยพี่เลี้ยงและมีข้อสงสัยว่าพี่เลี้ยงเด็กจะได้รับการปกป้องจากหัวหน้างานให้มีการสอบสวนที่เป็นประโยชน์ต่อพี่เลี้ยงเด็ก ต่อมาได้มีการย้ายหัวหน้างานและสอบสวนใหม่อีกครั้งหนึ่ง ซึ่ง Employment Appeal Tribunal ของอังกฤษวินิจฉัยว่า ไม่ถือเป็นการลงโทษซ้ำสำหรับการกระทำความผิดครั้งเดียวกันเพราะเป็นการตรวจสอบ

เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมอีกทั้งคดีนี้เกี่ยวเนื่องกับการล่วงละเมิดต่อสิทธิเด็กซึ่งถือเป็นเรื่องที่รัฐควรให้ความสนใจดูแลเป็นอย่างยิ่ง

สำหรับประเทศอื่นก็ใช้หลักการทำนองเดียวกันที่นายจ้างไม่สามารถลงโทษลูกจ้างซ้ำสองสำหรับการกระทำความผิดอย่างเดียวกันได้ เช่น คดี United States v Perez, 70 F.3d 345, 346-47 (5th Cir.1995) หรือคดี United States v Halper, 490 U.S. 435, 446-48, 109 S.Ct.1892, 1901, 104 L.Ed.2d 487 (1989) ซึ่งเป็นคดีของสหรัฐอเมริกา

หลักการของ res judicata ได้นำไปใช้ในคดีแรงงานของประเทศแอฟริกาใต้ซึ่งใช้ระบบกฎหมาย Common law เช่นกัน เช่นในคดี Naude v MEC for the Department of Health & Social Services, Mpumalanga Province, [2008] 4 BLLR 312 (LC) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคดี Score Supermarket Kwa Thema v CCMA & others, [2008] 10 BLLR 1004 (LC) ซึ่งในคดีหลังนี้ศาลแรงงานได้วางหลักสำหรับคดีที่ห้ามฟ้องหรือดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำในคดีแรงงาน จะต้องเป็นกรณีที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว โดยมีเนื้อหาของคดีเป็นอย่างเดียวกัน (The same subject matter) ข้อเท็จจริงเป็นอย่างเดียวกัน (Based on the same facts) และเป็นคู่ความเดียวกัน (Between the same parties) ส่วนคดีที่ใช้หลักการของ Double Jeopardy เช่น คดี FAWU obo Kapesi & others v Premier Food Ltd t/a Blue Ribbon Salt River, (2010) 31 ILJ 1654 (LC) เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยก็ได้นำหลักการของ Res judicata มาใช้ในคดีแรงงานด้วยเช่นกัน เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 752 – 780/2554 คดีนี้ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาไปครั้งหนึ่งแล้วว่า ลักษณะการทำงานของโจทก์ไม่ใช้งานขนส่งตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 28 (2) คำวินิจฉัยของศาลฎีกาในปัญหานี้ย่อมเป็นอันยุติ จำเลยจะรื้อฟื้นในประเด็นข้อกฎหมายนี้มาให้วินิจฉัยอีกไม่ได้ อุทธรณ์ของจำเลยในปัญหานี้จึงเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำ ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 144 ประกอบมาตรา 246

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4091/2551 คดีก่อนโจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งองค์การค่าของครุสภาที่ 5/2545-46 ที่แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยโจทก์ ส่วนคดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ 96/2545-46 ที่เลิกจ้างโจทก์ อันเป็นการฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคนละชั้นตอนกัน ต่อมาศาลแรงงานกลางอนุญาตให้โจทก์ถอนฟ้องคดีก่อน จึงไม่มีคำพิพากษาถึงที่สุดในประเด็นที่ฟ้องสำหรับคดีก่อน ฟ้องของโจทก์ในคดีนี้ไม่เป็นฟ้องซ้ำ

ส่วนคดีแรงงานซึ่งไม่มีกฎหมายแรงงานฉบับใดที่ห้ามลงโทษซ้ำสำหรับการกระทำความผิด เดียวกัน แต่ศาลฎีกาก็ได้นำหลักการของ Double Jeopardy มาใช้ในการลงโทษทางวินัยสำหรับ คดีแรงงานเช่นกัน เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1218/2535 ข้อกำหนดของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (3) (ปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4)) หมายความว่า เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดเรื่องใดซึ่งไม่ร้ายแรงและนายจ้างได้ตักเตือน เป็นหนังสือแล้ว ต่อมาได้กระทำความผิดเรื่องเดียวกันซ้ำอีก นายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย โจรทละทิ้งหน้าที่รวมสามครั้งแต่แต่ละครั้งไม่ใช่เรื่องร้ายแรง จำเลยลงโทษ ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วทั้งสามครั้ง เมื่อโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดซ้ำคำเตือนอีกเป็นครั้งที่สี่ แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอาศัยเหตุที่เคยลงโทษไปแล้ว เท่ากับเป็นการลงโทษซ้ำความผิดเดิม การเลิกจ้างจึงไม่ชอบด้วยบทกฎหมายดังกล่าว แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จะกำหนดว่า การละทิ้งหน้าที่สามครั้งเป็นเรื่องร้ายแรงอาจเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องตักเตือน จำเลยก็ไม่อาจนำเหตุดังกล่าวมาเลิกจ้างโจทก์ได้จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 157/2536 ลูกจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของนายจ้างที่ลงโทษให้ออก จนเป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งจากให้ออกเป็นลดขั้นเงินเดือน 4 ขั้น ถือว่าการลงโทษ ทางวินัยดังกล่าวเป็นที่สุดโดยลูกจ้างและนายจ้างต่างพอใจในการลงโทษไปแล้ว แม้ต่อมานายจ้าง จะได้ร้องทุกข์กล่าวหาลูกจ้างในการกระทำครั้งเดียวกัน ความผิดทางวินัยเป็นมูลความผิด ทางอาญาอีกและศาลอาญามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาที่ตาม ก็เป็นความรับผิดทางอาญาของลูกจ้างเป็นอีกส่วนหนึ่งซึ่งแยกพิจารณาจากความผิดทางวินัย ของลูกจ้างได้ เมื่อผลคดีอาญาไม่ทำให้ลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติการเป็นพนักงานของนายจ้าง นายจ้างก็จะนำเอาการกระทำอันเดียวกันซึ่งลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยไปแล้วและเป็นเหตุซ้ำซ้อน เหตุเดียวกันมาเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างอีกไม่ได้ ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้น เข้าทำงานต่อไปได้

กรณีที่นายจ้างมีหนังสือเตือนลูกจ้างก่อนแล้วลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำคำเตือนนั้นอีก ภายในหนึ่งปี หนังสือเตือนดังกล่าวโดยปกติไม่ใช่โทษแต่เป็นเพียงหนังสือคาดโทษซึ่งนายจ้าง ออกมาเพื่อแก้ไขความประพฤติของลูกจ้างให้ดีขึ้นซึ่งเรียกว่าการ Correction เท่านั้น ซึ่งศาลฎีกา เคยวินิจฉัยในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2471/2527 ว่าหนังสือเตือนไม่ใช่โทษ ดังนั้นนายจ้าง ก็สามารถลงโทษอื่นไปพร้อมกันกับการมีหนังสือเตือนก็ได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2298/2533 หนังสือแจ้งการลงโทษมีข้อความว่าโจทก์ขาดงานไปโดยพลการ และจำเลยได้เคยตักเตือนไว้ครั้งหนึ่งแล้วจึงเห็นควรให้ลงโทษโจทก์ด้วยการพักงานเป็นเวลา 7 วัน เพื่อมิให้เป็นแบบอย่างแก่ลูกจ้างอื่นต่อไป หากกระทำผิดซ้ำอีกจำเลยจะพิจารณาลงโทษสถานหนัก ข้อความที่ว่า “หากกระทำผิดซ้ำอีกจำเลยจะพิจารณาลงโทษสถานหนัก” มีผลเป็นการตักเตือนอยู่ด้วยในตัว ดังนั้นเมื่อโจทก์ขาดงานอีกซึ่งระยะเวลาไม่ได้ล่วงพ้นจากการขาดงานครั้งที่สองมากนัก กรณีถือว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและนายจ้างได้ตักเตือนแล้ว จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3631/2529 การที่นายจ้างลงโทษลูกจ้างให้พักงาน 3 วัน และขณะเดียวกันในคำสั่งนั้นยังมีคำเตือนอีกด้วย หากทำให้คำเตือนนั้นสิ้นผลไปด้วยโทษที่รับไปแล้วไม่

อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้หนังสือเตือนมีฐานะเป็นโทษชนิดหนึ่งก็ได้ หากไม่กำหนดไว้ก็ไม่ถือเป็นการลงโทษ แต่หากกำหนดไว้ก็ต้องลงโทษตามลำดับที่กำหนด และหากเป็นกรณีที่นายจ้างกำหนดให้หนังสือเตือนเป็นโทษอย่างหนึ่งแล้ว นายจ้างจะลงโทษอื่นพร้อมกับการมีหนังสือเตือนไม่ได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1296-1297/2527 ข้อบังคับของจำเลยกำหนดโทษทางวินัยไว้เพียง 5 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก ปลดออก แต่ไม่รวมถึงการตักเตือนด้วยการที่จำเลยมีหนังสือเตือนจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการลงโทษโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1244/2541 ข้อบังคับของจำเลยกำหนดโทษสำหรับการขาดงานโดยจำเลยจะลงโทษดังนี้ 1. ตักเตือนด้วยวาจา 2. ออกจดหมายเตือนครั้งที่หนึ่ง 3. ออกจดหมายเตือนครั้งที่สอง 4. ออกจดหมายเตือนครั้งที่สาม พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และ 5. เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน การที่จำเลยออกหนังสือเตือนโจทก์เพียงครั้งเดียวแล้วเลิกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าว จึงไม่เข้าข้อยกเว้นที่จะไม่จ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2512/2541 ตามคู่มือสภาพการจ้างของจำเลยมีขั้นตอนที่จะเลือกลงโทษพนักงานเพียงอย่างเดียวหนึ่งเท่านั้น จำเลยมีบันทึกการลงโทษโจทก์ระบุให้สั่งพักการทำงานโจทก์เป็นเวลา 5 วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้างเท่านั้น หากได้มีข้อความใดระบุจะให้ลงโทษโดยการเตือนเป็นหนังสือด้วย แม้ข้อความในตอนท้ายของบันทึกดังกล่าวจะมีข้อความในลักษณะห้ามมิให้โจทก์ฝ่าฝืนและกระทำความผิดอีก ก็ไม่มีผลเป็นการตักเตือนเป็นหนังสือ ดังนี้ เมื่อการ

ลงโทษโจทก์เป็นการลงโทษพักงาน 5 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างแล้วจะถือว่าจำเลยได้ลงโทษโจทก์ด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือรวมอยู่ด้วยไม่ได้

นอกจากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ผู้เขียนนำมาเสนอข้างต้นแล้วยังมีอีกหลายคดีที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยวางหลักสำหรับคดีแรงงานไว้ แต่ที่นำมาเสนอก็คือเพียงแต่ต้องการให้เป็นแนวทางในการศึกษาเท่านั้นครับ และในปกิณกะกฎหมายแรงงานต่อไปผู้เขียนจะนำหลักการของกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ที่น่าสนใจมาเสนอต่อไปครับ สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

พฤษภาคม 2565

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา



แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา