

การลงโทษทางวินัย



บทความโดย : คุณลัดดา เตมีย์
ผู้อำนวยการงานที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด

ปัญหาที่พบบ่อย ๆ อย่างหนึ่งในงานบริหารทรัพยากรบุคคล ก็คือ การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งมีผลไปถึงการลงโทษทางวินัยที่มีทั้งการปฏิบัติถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องเท่าที่พบส่วนใหญ่แล้วเกิดจากความไม่รู้ ไม่เข้าใจกฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องที่เสี่ยงมากต่อองค์กร หากไม่มีการป้องกันหรือรัดตัวไป แต่ถ้ามีการป้องกันเป็นคดีความก็จะเสียทั้งชื่อเสียง และค่าใช้จ่ายที่มากกว่าที่ควรจ่ายอีกทั้งยังเป็นการบั่นทอนขวัญกำลังใจของพนักงานและบางครั้งภาพลักษณ์ที่ออกมาอาจทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรโดยไม่จำเป็นอีกด้วยค่ะ

จึงถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับความรู้ทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อที่จะได้สามารถจัดการกับปัญหาเหล่านี้ได้อย่างราบรื่น ยุติธรรมและไม่ขัดต่อกฎหมาย

จะขอยกตัวอย่างเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษทางวินัย ซึ่งพบบ่อย ๆ ว่ามักมีการปฏิบัติผิดพลาด ปฏิบัติไม่ครบถ้วนและหรือขัดต่อกฎหมายดังต่อไปนี้ค่ะ

- การลงโทษทางวินัยบางครั้งลงโทษหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น องค์กรระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับว่า ถ้าทำผิดกรณีนี้ต้องถูกลงโทษโดยการเลิกจ้าง การกำหนดไว้เช่นนี้อาจมีผลเสียก็คือ การกระทำผิดวินัยในบางเรื่องนั้น มิใช่จะเป็นเรื่องร้ายแรงเสมอไปในการพิจารณาของศาลค่ะ เพราะศาลท่านจะพิจารณาถึงลักษณะความผิดที่กระทำ ลักษณะงานที่ลูกจ้างทำ และความน่าจะเป็นเสียหายของนายจ้างหากลูกจ้างกระทำเช่นนั้น ซึ่งบางครั้ง เมื่อพิจารณาแล้ว โทษไม่ได้ร้ายแรงหรือเกิดความเสียหายต่อองค์กรจนถึงขั้นสมควรเลิกจ้างลูกจ้างตามที่ระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับขององค์กร หากลูกจ้างไปฟ้องร้องต่อศาล นายจ้างอาจแพ้คดีได้ เนื่องจากคำว่า "กรณีร้ายแรง" เป็นบัญญัติของกฎหมาย ศาลจะพิจารณาเป็นแต่ละกรณี โดยไม่ได้ยึดถือตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับว่าเป็นกรณีร้ายแรงเสมอไป
- ยกตัวอย่างเช่น กรณีการหลับในเวลางาน สมมุติถ้าเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย โทษอาจถึงขั้นเลิกจ้างได้ เพราะตำแหน่งหน้าที่มีความสำคัญต่อการรักษาความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน หากหลับในเวลางานปฏิบัติกร อาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อองค์กรได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งอื่นที่หน้าที่การงานไม่ได้มีผลเสียหายโดยตรงหากมีการหลับในเวลางานโทษก็อาจไม่ถึงขั้นเลิกจ้างก็ได้

- หรือในกรณีพนักงานตอบกลับตรงเวลาเข้างานแทนกัน บางองค์กรถึงกับกำหนดโทษทางวินัยไว้ตายตัวเลยว่าเป็นความผิดร้ายแรง จะต้องถูกลงโทษขั้นปลดออกโดยไม่ได้รับค่าชดเชยทั้งคู่ ดังนั้นเมื่อพนักงานกระทำความผิดในลักษณะดังกล่าว ก็จะลงโทษตามระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้อย่างนั้นทันที ซึ่งผลการพิจารณาอาจไม่ได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป เพราะศาลท่านจะพิจารณาตามข้อเท็จจริงว่าพนักงานทั้งคู่มีเจตนาที่จะโกงเวลาทำงานหรือเปล่า ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่า พนักงานไม่ได้มีเจตนาจะโกง แต่ได้มาเข้างานจริง ๆ ดังนั้นความผิดนี้อาจไม่ถึงว่าเป็นขั้นร้ายแรงก็ได้ เป็นต้น

- อายุความของการลงโทษทางวินัยในแต่ละเรื่องมีอายุ 1 ปี นับแต่วันที่กระทำความผิดในเรื่องอายุความของการลงโทษทางวินัย เท่าที่พบปรากฏว่าหลายองค์กรยังไม่รู้ในเรื่องเหล่านี้ จึงมีการปฏิบัติผิด ๆ เช่น ลงโทษด้วยการเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านมาแล้ว 2 ปี พอพนักงานทำผิดอีกครั้ง ก็จะปลดออกเลยเพราะคิดว่าได้มีการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรมาแล้ว เป็นต้น

การจะลงโทษในขั้นที่หนักกว่าเดิมนั้น ลักษณะความผิดจะต้องเป็นลักษณะเดียวกันและยังต้องมีอายุความไม่เกิน 1 ปีด้วย จึงจะลงโทษตามขั้นตอนที่หนักกว่าเดิมได้ณะคะ เช่น ลงโทษด้วยการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว จึงตามด้วยการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเป็นขั้นต่อไป ยกตัวอย่างเช่น ครั้งแรกเคยถูกลงโทษด้วยการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับลาผิดระเบียบ ครั้งที่สองทำผิดเนื่องจากทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน กรณีนี้จะถือเป็นความผิดคนละลักษณะกับครั้งแรก ดังนั้นจะไปลงโทษพนักงานในขั้นตอนถัดไปไม่ได้ จะต้องนับเป็นความผิดครั้งแรกของลักษณะความผิดอีกลักษณะหนึ่ง

- การพักงานระหว่างการสอบสวนการทำผิดวินัย เหตุใดจึงต้องมีการพักงานระหว่างการสอบสวนการทำผิดวินัย และจำเป็นต้องให้พักงานในทุกกรณีความผิดหรือไม่เรื่องนี้ขอตอบว่า ไม่จำเป็นต้องมีการพักงานทุกกรณีแต่ควรพิจารณาถึงความจำเป็นหรือผลที่อาจเกิดในระหว่างการสอบสวนคะ เช่น เมื่อเกิดกรณีพนักงานกระทำความผิดเกี่ยวกับการทำงาน ถ้าหากพนักงานยังคงทำงานตามปกติอยู่ อาจมีผลทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในข้อเท็จจริงในระหว่างการสอบสวนได้ ถ้าเป็นเช่นนี้ก็ควรต้องให้มีการพักงานระหว่างสอบสวน

ที่นี้มีข้อที่ควรรู้เกี่ยวกับการสั่งพักงานระหว่างสอบสวนการทำผิดวินัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มาตรา 116 และ 117 ที่พบว่าก็ยังมีปฏิบัติผิด ๆ ถูก ๆ กันอยู่ ด้วยความรู้บ้าง ไม่รู้บ้าง โดยในมาตรา 116 และ 117 ระบุไว้ดังนี้คะ

- ถ้าองค์กรไม่ได้เขียนเกี่ยวกับการพักงานไว้ในระเบียบข้อบังคับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างจะไม่สามารถสั่งให้มีการพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนได้
- การสั่งพักงาน นายจ้างจะต้องมีคำสั่งเป็นหนังสือแจ้งแก่ลูกจ้างให้ทราบก่อนการพักงานโดยระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน
- ในระหว่างการพักงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ตามปกติ

- เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว หากปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนที่เหลืออีก 50 % ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ตามปกติพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี ในช่วงระหว่างที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงาน

นอกจากประเด็นและตัวอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษทางวินัยอีกประเด็นหนึ่งก็คือ หลายแห่งยังมีปัญหาในเรื่องของหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโทษทางวินัย เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดเล็กไม่มีหน่วยงานบริหารบุคคลทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลาง ดังนั้นจึงทำให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละฝ่ายพิจารณาลงโทษพนักงานที่กระทำผิดเองคะ ความผิดลักษณะเดียวกันจึงอาจถูกพิจารณาลงโทษหนักเบาไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความเคร่งครัดหรือความใจดีของผู้บังคับบัญชาของแต่ละฝ่าย

วิธีแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดความลักลั่นในการลงโทษทางวินัยของหน่วยงานแต่ละหน่วย เจ้าของกิจการจึงจำเป็นต้องมีการจัดทำหลักเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย เพื่อบังคับใช้สำหรับทุกหน่วยงานให้เป็น มาตรฐานเดียวกันจะดีกว่านะคะ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อพนักงาน อย่าคิดว่าเรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องเล็ก ๆ เพราะไม่ค่อยได้มีเหตุให้เกิดการลงโทษกันมากนักจึงมองข้ามเรื่องเหล่านี้ไป แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วพนักงานก็จะคิดและอาจเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรได้ หรือเรื่องเล็กก็อาจกลายเป็นเรื่องใหญ่ได้โดยที่เราคาดไม่ถึงก็ได้

นอกจากการวางหลักเกณฑ์การลงโทษทางวินัยที่ชัดเจนแล้ว และเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาความไม่ยุติธรรมเมื่อเกิดมีการกระทำผิด นายจ้างอาจจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งเพื่อทำหน้าที่สอบสวนการกระทำผิดก่อนหากปรากฏว่าได้มีการกระทำผิดจริง จึงค่อยลงโทษทางวินัยกัน ซึ่งก็จะช่วยทำให้พนักงานเห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญยุติธรรม มีได้ลงโทษพนักงานง่ายเกินไป แต่ว่ามันขั้นตอนในการพิจารณาสอบสวนก่อนและมีได้พิจารณาเพียงคนเดียว แต่มีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลายคนร่วมกันพิจารณา

สุดท้าย ข้อสำคัญที่องค์กรไม่ควรลืมก็คือ องค์กรควรจะต้องให้ความสนใจในการให้ความรู้ความเข้าใจกับพนักงานถึงจุดประสงค์ของการวางกฎระเบียบวินัยข้อบังคับตลอดจนผลของการกระทำผิดวินัยด้วย เพื่อให้พนักงานทุกคนรับรู้และเข้าใจตั้งแต่ต้นว่าทำไมองค์กรจึงต้องกำหนดข้อบังคับเรื่องนั้นเรื่องนี้ หากไม่ปฏิบัติตามจะเกิดผลเสียหายอย่างไรต่อทั้งตัวพนักงานและต่อองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกันทุกฝ่ายคะ