



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ตระกูล/พูน ไพริน/ทวิล จำเพาะ
ผาด มะนาว/พร้าว สะเทก/แตร ตะโพน/โพน บ้านสุ่ม/โกสุ่ม/ทองดี ทรนง

เรื่องที่ 50 การกระทำความผิดซ้ำคำเตือน



Story

แทน พันทาง, Supervisor แผนกผลิต
กึ่งตัวลงนั่งอย่างอดทนระอาใจที่ ดำ ลูกน้อง
ในแผนกผลิตของเขาผิดระเบียบการลาอีกแล้ว

“เจ้าดำ นี่! มันวอนหาเรื่อง ถูกเลิกจ้างจริง ๆ
กึ่ง ๆ ที่เมื่อสองเดือนก่อนถูกหนังสือเตือนเรื่อง
ผิดระเบียบการลาถึงไปแล้วครั้งหนึ่ง” แทน พันทาง
บ่นกับเพื่อนร่วมงานระดับหัวหน้าด้วยกันในห้อง
ทำงาน

“ครั้งนี้ เจ้าดำผิดอะไรอีกหรือ” หัวหน้างาน
คนหนึ่งถาม

“ผิดเรื่องลาป่วย! ผิดระเบียบการลา
เหมือนกัน เห็นผู้จัดการเขาจะไม่เอาไว้เนี่ย เป็นการ
กระทำผิดซ้ำหนังสือเตือนครั้งก่อน หากเลิกจ้าง
จะอดค่าชดเชย” แทน พันทาง บ่น





การกระทำผิดซ้ำคำเตือน ที่ทำซ้ำครั้งที่สองนั้น จะต้องเป็นเรื่องเดียวกัน กับการกระทำผิดครั้งแรก ที่ถูกหนังสือเตือน

หลักกฎหมายเรื่องการกระทำผิดซ้ำคำเตือน

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
มาตรา 119 (4)

มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่
ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ
หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและ
เป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว
เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้อง
ตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่
วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

2. การกระทำผิดซ้ำคำเตือนที่ทำซ้ำครั้งที่สองนั้น จะต้อง
เป็นเรื่องเดียวกันกับการกระทำผิดครั้งแรกที่ถูก
หนังสือเตือน ครั้งที่สองยังไม่เข็ดหลาบทำผิดซ้ำอีก
จึงถูกเลิกจ้าง โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
3. แต่ถ้าไม่ใช่เรื่องเดียวกัน ไม่ถือว่ากระทำผิดซ้ำคำเตือน
หากนายจ้างเลิกจ้างเพราะทำผิดเรื่องที่สอง (ซึ่งไม่เป็น
ความผิดร้ายแรงตามความหมายของกฎหมาย) นายจ้าง
ต้องจ่ายค่าชดเชย
4. ดังนั้นหากลูกจ้างทำผิดครั้งที่สอง หากเป็นคนละเรื่องกับ
การกระทำผิดครั้งแรกที่ถูกหนังสือเตือน นายจ้างควร
ออกหนังสือเตือนตามเรื่องใหม่อีกฉบับ ไม่ใช่ไปเลิกจ้าง



คดีแรงงานเพื่อเสริมความเข้าใจ

1. ลูกจ้างเคยถูกนายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือ 2 ครั้ง ครั้งแรกเตือนในเรื่องขาดงานโดยไม่ยื่นใบลาป่วยและมาสาย ครั้งที่ 2 เตือนในเรื่องข้อความในใบลาเป็นเท็จ ก่อนถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรื่องกรณิลากิจ การกระทำผิดในครั้งหลังจึงเป็นคนละเรื่องกับคำเตือนทั้งสองครั้งดังกล่าว จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำผิดซ้ำคำเตือน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย (ศาลฎีกา 1510-1511/2531)
2. ลูกจ้างเคยถูกนายจ้างเตือนเป็นหนังสือเนื่องจากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณิลากิจ ดังนั้นต่อมา ไม่ว่าลูกจ้างจะฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณิลากิจหรือไม่ ก็เป็นคนละเรื่องกับกรณิลากิจ ไม่ใช่เป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย (ศาลฎีกา 6910/2546)
หมายเหตุ - คดีนี้เป็นข้อสอบชั้นเนติบัณฑิต สมัยที่ 65 ปีการศึกษา 2555

หากเป็น คนละเรื่อง กับการกระทำผิดครั้งแรก ที่ถูกหนังสือเตือน นายจ้างควรรอหนังสือเตือน ตามเรื่องใหม่อีกฉบับ



“คุณแทน , เข้าใจแล้วนะที่คุณซึ่งเป็นหัวหน้างานของดำ คิดว่าการกระทำผิดระเบียบการลาเรื่องลาป่วยเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนเรื่องที่ว่าเคยถูกหนังสือเตือนเรื่องกรณิลากิจ เป็นเรื่องเดียวกัน หรือเป็นเหตุเดียวกัน ในการตีความด้านกฎหมาย ถือว่าเป็นคนละเรื่องคนละเหตุ ไม่ใช่เป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน

ดังนั้นหากต้นสังกัดจะเลิกจ้างดำในครั้งนี้ บริษัทก็ต้องจ่ายค่าชดเชยครับ, ดำเขาทำงานมาสิบกว่าปี คำจ้างก็ตั้งสองหมื่นบาทแล้ว หากเลิกจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชยประมาณสามร้อยวัน หรือสิบเดือน ประมาณสองแสนบาทครับ” ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท บอกแทน พันทาง

“เอาอย่างนี้, ออกหนังสือเตือนดำอีกฉบับ เรื่องผิดกรณิลากิจ เกี่ยวผมร่างหนังสือเตือนให้ผู้จัดการแผนกของคุณแทนลงชื่อ”



การใช้ภัย คือการก้าวไปข้างหน้า

อรรถพล มนัสไพบุลย์
สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



***ชื่อที่ปรากฏในบทความเป็นนามสมมติ**