



?

## หัวหน้างานออกใบเตือน เป็นโมฆะ

การที่หัวหน้างานเป็นคนออกใบเตือน แต่ให้ HR รับทราบ กรณีนี้ถูกต้องหรือไม่?  
และตามกฎหมาย หัวหน้างานที่ถือได้ว่าเป็นนายจ้างต้องมีคุณสมบัติอย่างไร?



เมื่อลูกจ้างทำผิดวินัย ใครเป็นผู้ลงโทษครับ

คำตอบ คือ “นายจ้าง” เป็นผู้ลงโทษทางวินัย

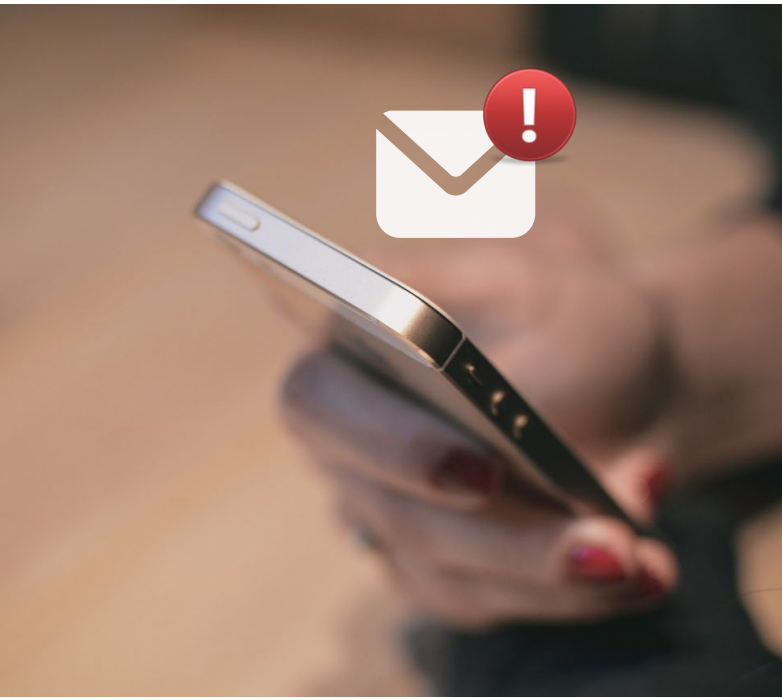
ดังนั้นเราต้องดูนิยามความหมายของคำว่า “นายจ้าง” ว่าหมายถึงใครบ้าง

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
มาตรา 5 ให้ความหมายของคำว่า  
“นายจ้าง” ไว้ว่า “นายจ้าง” หมายความว่า  
ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่าย  
ค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงาน  
แทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล  
ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการ  
แทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย  
จากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้  
ทำการแทนด้วย

เคยมีคดีแรงงาน หัวหน้างานออกหนังสือเตือน  
ลูกจ้าง โดยที่นายจ้างไม่ได้มอบอำนาจให้เป็นผู้มีสิทธิ  
ลงโทษทางวินัยแทนนายจ้างได้ ต่อมาลูกจ้างคนนั้นทำผิด  
ซ้ำหนังสือเตือน นายจ้างเลิกจ้าง (โดยกรรมการผู้จัดการ  
ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้าง) และไม่จ่ายค่าชดเชยโดยนายจ้าง  
เข้าใจว่า เป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน (ที่หัวหน้างาน  
เตือนเป็นหนังสือไปครั้งก่อน) ศาลตรวจดูข้อบังคับ  
เกี่ยวกับการทำงาน ปรากฏว่าไม่มีการเขียนมอบอำนาจ  
ให้ลูกจ้างระดับหัวหน้างานเป็นผู้มีสิทธิลงโทษทางวินัยได้



• **ข้อบังคับของบริษัท**  
ส่วนใหญ่ถ้าเขียนไว้ดี ๆ  
จะกำหนดไว้ว่า หัวหน้า  
หรือผู้จัดการระดับใด  
มีสิทธิลงโทษอะไรได้บ้าง

ศาลวินิจฉัยว่า หนังสือเตือนดังกล่าวออกโดย  
คนที่ไม่ใช่ นายจ้าง ไม่มีอำนาจออกหนังสือเตือน  
หนังสือเตือนเป็นโมฆะ ถือว่าลูกจ้างคนนั้นที่ทำผิด  
ยังไม่เคยถูกนายจ้างลงโทษด้วยการออกหนังสือเตือน  
มาก่อน เมื่อการเลิกจ้างไม่มีหนังสือเตือนที่ถูกซ้ำ  
นายจ้างแพ้คดี ต้องจ่ายค่าชดเชย

ถามมาว่า หัวหน้างานที่ถือว่าเป็นนายจ้าง  
ต้องเป็นอย่างไร?

คำตอบคือ คนที่นายจ้างมอบอำนาจให้ลงโทษ  
ทางวินัยแทนนายจ้าง

ข้อบังคับของบริษัทส่วนใหญ่ถ้าเขียนไว้ดี ๆ  
จะกำหนดไว้ว่า หัวหน้าหรือผู้จัดการระดับใดมีสิทธิ  
ลงโทษอะไรได้บ้าง เช่น ตักเตือนด้วยวาจาและบันทึก  
ไว้ หรือลงโทษเป็นหนังสือครับ

ผู้ตอบ - อ.อรรถพล มั่นสไพบูลย์

