

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการพักงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ
เปรียบเทียบกับ การพักงานของลูกจ้างภาคเอกชน

ภัทธีรา ศรีอนันต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2558

**Legal Problem in Suspension from work comparing between State
Enterprise and Private Sector**

Phatthira Srianan

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws**

Department of Law

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2015

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการพักงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ เปรียบเทียบกับ การพักงานของลูกจ้างภาคเอกชน
ชื่อผู้เขียน	ภัทธีรา ศรีอนันต์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีจุดประสงค์เพื่อทำการศึกษาเรื่องการพักงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ และการพักงานของลูกจ้างภาคเอกชน โดยลูกจ้างรัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างในภาคเอกชนอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานคนละฉบับ กล่าวคือ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง โดยคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ออกประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ส่วนลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานภาคเอกชน แต่การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั้งสองฉบับนี้มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องการพักงานระหว่างการสอบสวน ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์ไว้ในหมวด 10 มาตรา 116 และมาตรา 117 แต่ในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานไว้แต่อย่างใด ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ในการคุ้มครองลูกจ้างระหว่างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน

จากการศึกษาพบว่าพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ที่ใช้บังคับกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้น ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองในเรื่องการพักงานไว้ ทำให้นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการพักงานอย่างไรก็ได้ โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ในเรื่องระยะเวลาการสอบสวนและการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการสอบสวนซึ่งต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับ

ความเดือดร้อน จากการเกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ และการดำรงชีพในระหว่างที่ถูกพักงาน เพื่อการสอบสวนความผิด

จากปัญหาความเดือดร้อนที่ถูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับอันเนื่องมาจากบทกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชน จึงควรนำหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบัญญัติไว้ในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในระหว่างที่ถูกพักงาน แต่เนื่องจากหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีความไม่เหมาะสมบางประการ เช่น ระยะเวลาในการพักงานเพื่อสอบสวน หลักเกณฑ์ในการสอบสวน เป็นต้น จึงควรต้องปรับปรุงหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานดังกล่าวเพื่อให้มีความเหมาะสมกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน นอกจากนี้ทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานเพื่อลงโทษไว้แต่อย่างใด จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าว เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทั้งภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนให้ได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

Thesis Title	Legal Problem in Suspension from work comparing between State Enterprise and Private Sector
Author	Phatthira Srianan
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithammarak
Department	Law
Academic Year	2014

ABSTRACT

This Thesis aims to study the suspension of state enterprise employees and private enterprise employees, whereby the state enterprise employees and the private enterprise employees are under different laws on labor. Namely, the state enterprise employees are under State Enterprise Labor Relations Act, B.E. 2543 (2000) empowering the State Enterprise Labor Relations Commission to stipulate the minimum standards for employment conditions, whereby the State Enterprise Labor Relations Commission issued the Notification of the State Enterprise Labor Relations Commission Re: Minimum Standards for State Enterprise Employment Conditions, B.E. 2549 (2006); meanwhile, the private enterprise employees are under the Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998), prescribing the minimum standards for labor protection. However, the employee protections of both laws are different, in particular suspension during inquiry in the Labor Protection Act, B.E.2541 (1998), which provides criteria in Section 116 and Section 117 of Chapter X, but the Notification of the State Enterprise Labor Relations Commission Re: Minimum Standards for State Enterprise Employment Conditions, B.E.2549 (2006) does not provide any criterion whatsoever, causing inequality of the state enterprise employees and the private enterprise employees protection.

According to the Study, the State Enterprise Labor Relations Act, B.E. 2543 (2000) and the Notification of the State Enterprise Labor Relations Commission Re: Minimum Standards for State Enterprise Employment Conditions, B.E. 2549 (2006) applying to the state enterprise employees do not provide the suspension protection, causing the state enterprises to be able to specify the rules and regulations on suspension by themselves without any need to be under criteria on inquiry period and remuneration payment during inquiry, which is different from the

Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998), causing troubles to the state enterprise employees in respect of earning a living and subsisting during suspension for inquiry for offenses.

According to the troubles suffered by the state enterprise employees from different protective laws between the state enterprise employees and the private enterprise employees, the criteria on suspension under the Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998) ought to be prescribed in the Notification of the State Enterprise Labor Relations Commission Re: Minimum Standards for State Enterprise Employment Conditions, B.E. 2549 (2006) so as to provide protection to the state enterprise employees during suspension. Nonetheless, the criteria on suspension under the Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998) are inappropriate in certain manners; for instance, suspension period for inquiry and criteria on inquiry. As a result, the aforementioned criteria on suspension should be amended as appropriate for the state enterprise employees and to provide protection to the private enterprise employees. Additionally, both Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998) and the Notification of the State Enterprise Labor Relations Commission Re: Minimum Standards for State Enterprise Employment Conditions, B.E. 2549 (2006) have not yet prescribed criteria on any suspension for punishment whatsoever. Therefore, such provisions should be amended to protect both state enterprise employees and private enterprise employees to be fairer.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความเมตตาอย่างยิ่งจากศาสตราจารย์ ดร.ธีระศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านอาจารย์ได้ให้ความกรุณาชี้แนะและให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้เขียนเป็นอย่างดี ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ได้กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา พุ่งลัดดา วิเชียรชม ที่ได้กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านอาจารย์ทุกท่าน ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ซึ่งเป็นผู้อบรมเลี้ยงดู สนับสนุนการศึกษา และคอยให้ความรักและเป็นกำลังใจให้ผู้เขียนมาโดยตลอด และขอขอบคุณญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่คอยห่วงใยและให้กำลังใจแก่ผู้เขียนเสมอมา

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ ได้ ผู้เขียนขอมอบความดีครั้งนี้ให้แก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนผู้แต่งตำราหนังสือ ทุก ๆ ท่าน ที่ผู้เขียนได้ใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ส่วนข้อผิดพลาดหรือบกพร่องประการใดในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียว

ภัทริรา ศรีอนันต์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
2. แนวความคิดและความเป็นมาของการพักผ่อน	4
2.1 แนวความคิดและความเป็นมาของการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจของไทย.....	4
2.2 แนวความคิดและความเป็นมาของการพักผ่อนของลูกจ้างภาคเอกชนของไทย	19
2.3 แนวความคิดและความเป็นมาของการพักผ่อนตามกฎหมายต่างประเทศ.....	29
3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้าง ภาคเอกชนของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ.....	40
3.1 หลักเกณฑ์การพักผ่อนตามกฎหมายไทย.....	40
3.2 หลักเกณฑ์การพักผ่อนตามกฎหมายต่างประเทศ.....	59
3.3 ผลของการพักผ่อนลูกจ้าง	68
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาเรื่องการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและ การพักผ่อนของลูกจ้างภาคเอกชน.....	73
4.1 ปัญหาเรื่องการไม่มีบทบัญญัติในการพักผ่อนเพื่อการสอบสวนของ กฎหมายภาครัฐวิสาหกิจ	73
4.2 ปัญหาเรื่องการไม่กำหนดระยะเวลาในการพักผ่อนเพื่อการสอบสวน ตามกฎหมายภาครัฐวิสาหกิจ	78
4.3 ปัญหาเรื่องผลภายหลังการสอบสวนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ.....	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.4 ปัญหาเรื่องการพักผ่อนเพื่อการลงโทษ	87
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	94
5.1 บทสรุป	94
5.2 ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	105
ก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 10 การพักผ่อน.....	106
ข ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ	108
ค กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๘ การสั่งพักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน	126
ประวัติผู้เขียน	134

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างในภาคเอกชน อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานคนละฉบับ กล่าวคือ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง โดยคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ออกประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ส่วนลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานภาคเอกชน แต่การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั้งสองฉบับนี้มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องการพักงานระหว่างการสอบสวน ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์ไว้ในหมวด 10 มาตรา 116 และมาตรา 117 แต่ในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานไว้แต่อย่างใด ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการคุ้มครองลูกจ้างระหว่างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชน

การพักงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานได้เคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1551-1553/2548 วินิจฉัยว่า “โจทก์เป็นพนักงานของจำเลยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จึงไม่อาจนำบทบัญญัติเรื่องการพักงานตามมาตรา 116 และมาตรา 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับได้ตาม มาตรา 4 (2) เมื่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มิได้บัญญัติเรื่องการพักงานไว้ จึงต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย” จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งต่อมาภายหลังมีพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ใช้บังคับแทนนั้น มิได้บัญญัติคุ้มครองในเรื่องการพักงานไว้ ทำให้นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการพักงานอย่างไรก็ได้โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ในเรื่องระยะเวลาการสอบสวนและการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการสอบสวน ซึ่งต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

ได้รับความเดือดร้อน จากการเกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ และการดำรงชีพในระหว่างที่ถูกพักงานเพื่อการสอบสวนความผิด

จากปัญหาความเดือดร้อนที่ถูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับอันเนื่องมาจากบทกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชน จึงควรนำหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบัญญัติไว้ในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในระหว่างที่ถูกพักงาน แต่เนื่องจากหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังมีความไม่เหมาะสมบางประการ เช่น ระยะเวลาในการพักงานเพื่อสอบสวน หลักเกณฑ์ในการสอบสวน เป็นต้น จึงควรจะต้องปรับปรุงหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานดังกล่าวเพื่อให้มีความเหมาะสมกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน นอกจากนี้ทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานเพื่อลงโทษไว้แต่อย่างใด จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าว เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทั้งภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนให้ได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวความคิด ความเป็นมา และหลักเกณฑ์การพักงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างภาคเอกชน
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในเรื่องการพักงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างภาคเอกชนตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกรพักงานตามกฎหมายต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาเรื่องการพักงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และการพักงานของลูกจ้างภาคเอกชน
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขบทกฎหมายทั้งภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนในเรื่องการพักงาน เพื่อให้มีความเหมาะสม และเป็นธรรม

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

จากการที่ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในเรื่องหลักเกณฑ์การพักงานระหว่างสอบสวนเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน ในเรื่องระยะเวลาการสอบสวนและการจ่ายค่าจ้างในระหว่างสอบสวน ทำให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจซึ่งถูกพักงานต่างก็ได้รับความเดือดร้อนและกระทบ

ต่อความเป็นอยู่ในระหว่างการพักผ่อน จึงสมควรต้องมีมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองลูกจ้างรัฐวิสาหกิจโดยการนำบทบัญญัติเรื่องการพักผ่อนลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาปรับใช้ให้มีความเหมาะสม ชัดเจนและเป็นธรรมเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน นอกจากนี้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองในเรื่องหลักเกณฑ์การพักผ่อนเพื่อการลงโทษ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนให้ได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาแนวความคิด หลักเกณฑ์การพักผ่อน และวิเคราะห์ปัญหาเรื่องการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและการพักผ่อนของลูกจ้างภาคเอกชน รวมทั้งศึกษาแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชน โดยการเพิ่มหมวดเรื่องการพักผ่อน

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

ดำเนินการศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล จากตำรา หนังสือวิชาการ ด้วบทกฎหมายหรือในบทความ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง หรือจากคำพิพากษาศาลฎีกา รวมทั้งเอกสารทางกฎหมายซึ่งปรากฏอยู่ในรูปของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพักผ่อนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยนำมาศึกษาวิเคราะห์และเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะเป็นแนวทางในการค้นคว้า

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแนวความคิด ความเป็นมา และหลักเกณฑ์การพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน
2. ทำให้ทราบมาตรการทางกฎหมายในเรื่องการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับการพักผ่อนตามกฎหมายต่างประเทศ
3. ทำให้ทราบปัญหาเรื่องการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและการพักผ่อนของลูกจ้างภาคเอกชน
4. ทำให้ทราบแนวทางในการแก้ไขบทกฎหมายทั้งลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนในเรื่องการพักผ่อน เพื่อให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

บทที่ 2

แนวความคิดและความเป็นมาของการพักผ่อน

ในบทนี้จะได้ศึกษาถึงแนวความคิดและความเป็นมาของการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน โดยมีการเปรียบเทียบกับบทบัญญัติในเรื่องอื่นที่มีความใกล้เคียงกัน และได้ศึกษาถึงแนวคิดของการพักผ่อนและความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 แนวความคิดและความเป็นมาของการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจของไทย

แนวความคิดและความเป็นมาของการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจของไทย มีดังนี้

2.1.1 แนวความคิดของการพักผ่อน

การพักผ่อนเป็นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว อันเนื่องมาจากนายจ้างต้องการสอบสวนความผิดของลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดและเป็นกรณีที่นายจ้างต้องการลงโทษลูกจ้าง โดยการสั่งพักงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน ซึ่งการพักผ่อนทั้งสองประเภทนี้เป็นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเหมือนกัน แต่มีวัตถุประสงค์ในการพักผ่อนที่แตกต่างกัน ดังนี้¹

การพักผ่อนเพื่อการสอบสวนความผิด เป็นการพักผ่อนที่ไม่ใช่การลงโทษกล่าวคือ ในกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิด นายจ้างได้สั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาจริงหรือไม่ และเพื่อเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างเข้าไปข้องเกี่ยวกับพยานหลักฐาน เนื่องจากลูกจ้างอาจเข้าไปทำลายพยานหลักฐานหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดดังกล่าว หรืออาจเข้าไปข่มขู่พยานบุคคลที่เกี่ยวข้องได้

¹ จาก การพักผ่อนลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 6), โดย สุทัศน์ ยศเครือ, 2545, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ซึ่งการพักงานเพื่อการสอบสวนการกระทำผิดดังกล่าว ต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจนกว่าจะเสร็จสิ้นการสอบสวนความผิด²

การพักงานอีกประเภทหนึ่ง คือ การพักงานเพื่อการลงโทษ เป็นการที่นายจ้างสั่งพักงาน ลูกจ้างชั่วคราวและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำผิดวินัย โดยการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ซึ่งการที่ นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างนั้นต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การพักงานเพื่อการลงโทษ ต้องมีการกำหนดให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงาน นายจ้างจึงมีสิทธิลงโทษพักงานลูกจ้างโดยการไม่จ่ายค่าจ้างให้³

การพักงานเป็นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานเป็นการชั่วคราว ผู้เขียนจึงได้นำ เรื่องการพักงานมาเปรียบเทียบกับบทบัญญัติอื่นในกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีความใกล้เคียงกัน คือ เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเหมือนกัน ได้แก่ การเลิกจ้างและการปิดงานเพื่อให้เข้าใจ แนวความคิดเรื่องการพักงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมากยิ่งขึ้นดังนี้

1) ความแตกต่างระหว่างการพักงานกับการเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำ ของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 การเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถ ดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่ไม่รวมถึงการพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง⁴

ส่วนการพักงาน หมายถึง การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวอันเนื่องมาจาก ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด และนายจ้างต้องการทำการสอบสวน ซึ่งโดยปกตินายจ้างจะทำการสอบสวนได้ แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการ สอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

² จาก การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 50), โดย นิพนธ์ เพ็ชรล้อม, 2553, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

³ จาก วิเคราะห์แรงงาน เล่ม 1 (น. 60), โดย รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, 2537, กรุงเทพฯ: วิทยุชน.

⁴ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ข้อ 59.

ให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้⁵ หรือเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างที่ได้กระทำความผิดโดยการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

การพักงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ของการพักงานเพื่อการสอบสวนความผิดไว้ซึ่งต่างจากลูกจ้างภาคเอกชนที่มีบทบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 และมาตรา 117 เมื่อตามหลักในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง โดยการออกคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และลงโทษลูกจ้างที่ฝ่าฝืนคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ นายจ้างจึงสามารถสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนความผิดได้ เมื่อพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องระยะเวลาในการพักงานไว้ นายจ้างจึงสามารถกำหนดระยะเวลาในการพักงานเพื่อการสอบสวนความผิดได้เอง

การพักงานเพื่อการสอบสวนความผิดที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาและไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างนี้ เมื่อเทียบกับการเลิกจ้างแล้วได้มีคำพิพากษาของศาลเป็น 2 แนวความเห็น คือ⁶

แนวความเห็นที่หนึ่ง การสั่งพักงานเป็นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นระยะเวลาชั่วคราว ไม่ใช่กรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาด สภาพการเป็นนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีอยู่ แต่การเลิกจ้างนั้นจะต้องมีการตัดความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างอย่างเด็ดขาด ส่วนการพักงานเป็นการตัดความสัมพันธ์เพียงชั่วคราว แม้นายจ้างจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

“คำพิพากษาฎีกาที่ 9783/2539 นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอคดีอาญาที่ลูกจ้างต้องหาว่าลักทรัพย์นายจ้างจนกว่าคดีจะถึงที่สุด เป็นการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว สภาพการเป็นนายจ้างลูกจ้างยังคงมีอยู่ต่อไปโดยเด็ดขาด เพราะเมื่อคดีถึงที่สุด หากลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างก็ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเสมือนไม่เคยเลิกจ้าง และต้องจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงานให้ลูกจ้าง เพราะการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานนั้นเนื่องมาจากฝ่ายนายจ้างเองไม่มอบงานให้ทำ การสั่งพักงานลูกจ้างจึงไม่เป็นการเลิกจ้าง”

⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116.

⁶ การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 52). เล่มเดิม.

การตัดความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างเป็นการชั่วคราว แม้ไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดไว้ เช่น คำสั่งให้ลูกจ้างพักงานระหว่างการสอบสวน หรือให้ลูกจ้างออกจากงานชั่วคราวในระหว่างที่มีการสอบสวนทางวินัย ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เพราะการเลิกจ้างต้องเป็นการตัดความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างโดยเด็ดขาด⁷

แนวความเห็นที่สอง การที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่มีกำหนดเวลาและไม่จ่ายค่าจ้างให้เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้จึงเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแล้ว

“คำพิพากษาฎีกาที่ 4496/2545 การที่นายจ้างสั่งด้วยวาจาพักงานลูกจ้างโดยไม่มีกำหนดเวลาและมีได้จ่ายค่าจ้างให้ เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมายแล้วตั้งแต่วันที่สั่งพักงาน เมื่อการเลิกจ้างในคดีนี้เกิดขึ้น โดยผลของกฎหมาย เพื่อความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างจึงต้องนำเหตุแห่งการสั่งพักงานของนายจ้างมาเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างในการพิจารณาถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 118 และ 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”

ในแนวความเห็นแรก คำพิพากษาฎีกาที่ 9783/2539 มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 (พ.ศ. 2515) ใช้บังคับ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานระหว่างสอบสวนไว้ ศาลจึงพิจารณาในเรื่องของความสัมพันธ์ของนายจ้างลูกจ้างว่าเป็นการตัดความสัมพันธ์เพียงชั่วคราวยังไม่มี การตัดความสัมพันธ์เด็ดขาด แม้นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ส่วนในแนวความเห็นที่สอง คำพิพากษาฎีกาที่ 4496/2545 มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับ ซึ่งมีบทบัญญัติเรื่องการพักงานในระหว่างการสอบสวนไว้ในมาตรา 116 และมาตรา 117 ดังนั้น การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงไม่ใช่การพักงานในระหว่างการสอบสวน เมื่อนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแล้ว คำพิพากษาทั้งสองกรณีข้างต้น เป็นกรณีของลูกจ้างภาคเอกชน ส่วนกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ไม่ได้กำหนดเรื่องการพักงานในระหว่างการสอบสวนไว้ จึงปรับใช้ได้กับแนวความเห็นที่หนึ่ง ที่ถือว่า

⁷ จากกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง (น. 32), โดย พงษ์รัตน์ เครือกลิน, 2552, กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

การที่นายจ้างพักงานลูกจ้าง โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาและไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่เป็นการเลิกจ้าง ตามกฎหมาย⁸

2) ความแตกต่างระหว่างการพักงานกับการปิดงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้กำหนดนิยามของการปิดงานไว้ว่าการปิดงาน หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน⁹

การปิดงาน เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ โดยเอาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างการปิดงานมาเป็นมาตรการบังคับลูกจ้างให้ลูกจ้างต้องยอมตามข้อเสนอของนายจ้างในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือลูกจ้างยอมถอนข้อเรียกร้องที่ได้เรียกร้องไว้¹⁰

ส่วนการพักงาน เป็นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวอันเนื่องมาจากลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด และนายจ้างต้องการทำการสอบสวน หรือเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างที่ได้กระทำความผิดโดยการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

การปิดงานเป็นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว เพื่อกดดันลูกจ้างให้ยอมตามที่นายจ้างเรียกร้องหรือให้ถอนข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างไป โดยในระหว่างการปิดงานลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานและนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่สัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุดลง นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเหมือนกับกรณีการพักงานที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นเวลาเพียงชั่วคราว และสัญญาจ้างแรงงานก็ยังไม่สิ้นสุดลง แต่ในกรณีการปิดงาน นายจ้างต้องการทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการที่ไม่ต้องมาทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างจนต้องยอมทำตามที่นายจ้างเรียกร้องหรือยอมถอนข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างไป ส่วนการพักงานนั้น นายจ้างต้องการพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนการกระทำความผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหา หรือเป็นการพักงานเพื่อต้องการลงโทษลูกจ้างที่ได้กระทำความผิดโดยการฝ่าฝืนคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง¹¹

⁸ การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 156). เล่มเดิม.

⁹ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 6.

¹⁰ จาก คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (น. 120), โดย สุชาติริ วสวงศ์, 2544, กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

¹¹ การพักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 16). เล่มเดิม.

ในกรณีของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้น พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้กำหนดไว้ว่า ไม่ว่าจะกรณีใดห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน¹² ซึ่งเหตุผลที่กฎหมายมีการกำหนดไว้เช่นนี้ เนื่องจาก การปิดงานของนายจ้างหรือการนัดหยุดงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ อาจกระทบต่อการดำเนินงานด้านบริการสาธารณะได้ กฎหมายจึงได้ห้ามนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ ปิดงานหรือห้ามลูกจ้างรัฐวิสาหกิจหยุดงาน¹³ ดังนั้นไม่ว่ากรณีใด นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจจะปิดงานมิได้ ผู้ฝ่าฝืนจะมีความผิดทางอาญาตามมาตรา 77 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และผู้ใดขยุ่งปลุกปั่นเพื่อให้มีการกระทำผิดดังกล่าว ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.1.2 ความเป็นมาของการพักงาน

เรื่องการพักงาน แต่เดิมนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องการจ้างแรงงาน ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการพักงานไว้โดยตรง แต่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 นายจ้างไม่มีหน้าที่ที่ต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำแต่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้¹⁴ ดังนั้น นายจ้างจึงมีอำนาจที่จะให้ลูกจ้างงดทำงานชั่วคราวเพื่อทำการสอบสวนความผิดลูกจ้างได้ และนายจ้างยังมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง โดยการออกคำสั่ง หรือระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้ลูกจ้างปฏิบัติ เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งนายจ้างพักงานลูกจ้างเพื่อลงโทษลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ โดยนายจ้างต้องกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน¹⁵

ต่อมาได้มีการนำบทบัญญัติเรื่องการพักงานมาบัญญัติไว้เป็นครั้งแรกในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 116 และมาตรา 117 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครอง

¹² พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 33.

¹³ จาก การกระทำอันไม่เป็นธรรม: เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนกับ ภาครัฐวิสาหกิจ (น. 117), โดย นพรัตน์ วิจิตรพันธุ์, 2550, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

¹⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 2850/2525 ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ที่ต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ และเมื่อไม่ปรากฏว่าสัญญาจ้างได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่เช่นนั้น ดังนั้น การที่นายจ้างจะมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่จึงเป็นสิทธิของนายจ้าง เมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแล้ว ก็ถือไม่ได้ว่ามีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างหาอำนาจฟ้องขอให้ศาลพิพากษาให้นายจ้างมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำไม่ได้.

¹⁵ วิเคราะห์แรงงาน เล่ม 1 (น. 59). เล่มเดิม.

และบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานเนื่องจากถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดและ นายจ้างมีการสั่งงานลูกจ้างเพื่อทำการสอบสวนความผิดนั้น¹⁶

การพักงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพ การจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ไม่ได้กำหนดเรื่องการพักงานในระหว่างการสอบสวนไว้ซึ่งต่าง จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในภาคเอกชนไว้โดย ที่มาของการเป็นลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ มาจากการที่รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานของรัฐ โดยรัฐต้องการ หารายได้เพิ่มขึ้นด้วยการดำเนินกิจการที่แสวงหากำไรเช่นเดียวกับธุรกิจภาคเอกชน เนื่องจากรายได้ ของรัฐจากการจัดเก็บภาษีเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการจัดทำบริการสาธารณะ รัฐจึงได้ กำหนดให้การจ้างบุคคลเข้ามาทำงานในรัฐวิสาหกิจมีฐานะเป็นลูกจ้าง และเป็นความสัมพันธ์ ตามสัญญาจ้างแรงงานเช่นเดียวกับภาคเอกชน โดยกำหนดให้มีขั้นตอนการบังคับบัญชา ในรัฐวิสาหกิจมีน้อยกว่าในหน่วยงานราชการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ

ในส่วนของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ มีกฎหมายแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ เป็นกฎหมาย ที่กำหนดความสัมพันธ์ด้านแรงงานหรือเกี่ยวกับการใช้แรงงานในรัฐวิสาหกิจ เป็นกฎหมายที่ กำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชา ลูกจ้าง และกำหนดให้ความคุ้มครองในการทำงานของลูกจ้าง การแรงงานสัมพันธ์ และการฟ้องคดี การพิจารณาคดีแรงงานระหว่างนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ¹⁷

ในเรื่องการพักงานนั้น แต่เดิมกฎหมายแรงงานไม่ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการ พักงานไว้ ทั้งกฎหมายแรงงานภาครัฐวิสาหกิจและแรงงานภาคเอกชน ซึ่งในส่วนของ การคุ้มครอง แรงงานภาครัฐวิสาหกิจของไทยนั้น ในช่วงแรกการคุ้มครองแรงงานภาครัฐวิสาหกิจกับแรงงาน ภาคเอกชนอยู่ภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน ต่อมาภายหลังจึงได้มีการแยกไปอยู่ภายใต้กฎหมาย คนละฉบับ ซึ่งมีความเป็นมา ดังนี้

ก่อนที่จะมีกฎหมายมาคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานภาคเอกชนและแรงงานภาค รัฐวิสาหกิจนั้น กลุ่มแรงงานต้องอาศัยการรวมตัวกันและมีการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องสิทธิ ประโยชน์ เมื่อมีการรวมกลุ่มกันจำนวนมากขึ้นและมีการนัดหยุดงาน มีข้อพิพาทแรงงานระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างกันหลายครั้ง กลุ่มแรงงานเหล่านี้ได้เรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายคุ้มครอง

¹⁶ การพักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 68). เล่มเดิม.

¹⁷ จาก คำอธิบายกฎหมายแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ (น. 1-3), โดย วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม, 2557, กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิทธิประโยชน์ของแรงงานขึ้นมาจากันได้มีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499เกิดขึ้น โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้เป็นได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ไว้ในฉบับเดียวกัน คือ มีส่วนที่เป็นการคุ้มครองแรงงาน คือ ส่วนที่ 1 สภาพการจ้าง ได้แก่ การทำงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สิทธิเกี่ยวกับการพัก การหยุด การลา วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี การจ้างแรงงานหญิงและเด็ก เงินทดแทน สวัสดิการและความปลอดภัย และส่วนที่เป็นการแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนที่ 2 ได้แก่ การรับรองสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรอง มาตรการในการระงับข้อพิพาท การนัดหยุดงานหรือปิดงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับทั้งแรงงานภาคเอกชนและแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ โดยในมาตรา 3 ได้บัญญัติว่า ลูกจ้าง หมายความว่า บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง¹⁸ ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานทั้งในภาคเอกชนและแรงงานภาครัฐวิสาหกิจจึงอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกันตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

ต่อมาได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เนื่องจากมีการทำรัฐประหาร และได้มีการให้นำประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2501) ใช้บังคับแทน โดยบทบัญญัติในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ส่วนใหญ่เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และบังคับใช้กับทั้งแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ

ภายหลังมีการออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างและนายจ้างในการเจรจาต่อรองเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แต่ต่อมาพระราชบัญญัตินี้ก็ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 (พ.ศ. 2515) ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ เช่น หลักเกณฑ์และวิธีเรียกร้องของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยใช้บังคับกับทั้งแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ

ต่อมาได้มีการออกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการรวมกลุ่มกันจัดตั้งองค์กรในรูปของสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับทั้งแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ ในช่วงแรกนี้ การคุ้มครองแรงงานของแรงงานในภาคเอกชนและแรงงานภาครัฐวิสาหกิจจะอยู่ภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน¹⁹

การประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ส่งผลให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีการรวมกลุ่มกันมากขึ้น และมีการนัดหยุดงานกันหลายครั้ง ทำให้กระทบต่อการให้บริการ

¹⁸ จาก สถานะทางกฎหมายของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (น. 57-64), โดย สิรีเพ็ญ จันทวิเศษ, 2536, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

¹⁹ แหล่งเดิม.

สาธาณะ ต่อมาเมื่อการรัฐประหารขึ้นในปี พ.ศ. 2534 ทำให้มีแนวคิดที่จะแยกแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ ออกจากแรงงานภาคเอกชน โดยต้องการให้ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครอง แรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น โดยต้องการให้อยู่ภายใต้บังคับของ กฎหมายที่บัญญัติขึ้นเป็นการเฉพาะเนื่องจากแรงงานภาครัฐวิสาหกิจในขณะนั้นมีบทบาทในการ เรียกร้องโดยใช้วิธีการนัดหยุดงาน ส่งผลกระทบต่อทำให้บริการสาธารณะรัฐจึงต้องการที่จะ ลดบทบาทของแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ จึงได้ออกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ขึ้นบังคับใช้กับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ โดยให้เหตุผลไว้ท้ายพระราชบัญญัติว่า “โดยที่ รัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน และมี หลายรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการแก่ประชาชน มีความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับรัฐตลอดจนการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างในกิจการของเอกชน สมควรมีกฎหมายกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน รัฐวิสาหกิจกับรัฐ การจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการยื่น ข้อเสนอและข้อร้องทุกข์ องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อเสนอเป็นการเฉพาะ แยกต่างไป จากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กรของเอกชน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”²⁰ ในปี พ.ศ. 2534 นี้ จึงได้มีการกำหนดให้พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับกับภาครัฐวิสาหกิจอีกต่อไป เช่นเดียวกับประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2501) ซึ่งเป็นบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานที่ไม่ใช้บังคับกับ ภาครัฐวิสาหกิจด้วยเช่นกัน

ในการคุ้มครองแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ให้อำนาจคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการออกระเบียบ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 มาบังคับใช้ ซึ่งระเบียบฉบับนี้ได้กำหนดถึงสภาพการจ้าง ได้แก่ การทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้าง รวมถึงเงินทดแทน สวัสดิการ และค่าชดเชย²¹

เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. (2515) ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการ คุ้มครองแรงงานมีการใช้มาเป็นเวลานานแล้ว จึงไม่เหมาะสมกับการบังคับใช้ในปัจจุบันและ ด้วยเหตุผลต้องการปรับปรุงกฎหมายให้มีการคุ้มครองแรงงานมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2541 จึงได้มีการ ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมาใช้ แต่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับกับเฉพาะ

²⁰ จาก ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน: ศึกษากรณีการ คุ้มครองแรงงาน (น. 6), โดย ภาคภูมิ กาญจนสถิตย์, 2549, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

²¹ การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 30-31), เล่มเดิม.

ลูกจ้างภาคเอกชนเท่านั้น ไม่ใช่บังคับกับแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ การคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจยังคงใช้ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามเดิม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 ได้มีแนวคิดในการปรับปรุงพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เนื่องจากเนื้อหาไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ให้สิทธิประชาชนในการรวมกลุ่ม จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ขึ้น โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ “โดยเป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนความมั่นคงของประเทศ และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540” ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ แต่การคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจยังคงใช้ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามเดิม

ต่อมาได้มีการออกประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ขึ้นใช้บังคับโดยมีการปรับปรุงแก้ไขให้มีความใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในช่วงหลังนี้ การคุ้มครองแรงงานของแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจกับแรงงานในภาคเอกชนจะใช้กฎหมายคนละฉบับแยกจากกันอย่างชัดเจน²²

รัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543²³ ได้แก่ รัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล ได้แก่ องค์กรของรัฐบาลที่ขึ้นตั้งตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล พ.ศ. 2496 โดยในมาตรา 3 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้กำหนดว่า “เมื่อรัฐบาลเห็นสมควรจะจัดตั้งองค์กรเพื่อดำเนินกิจการอันเป็นสาธารณะหรือเพื่อเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ หรือช่วยเหลือในการครองชีพ หรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยใช้เงินลงทุนจากงบประมาณแผ่นดินก็ให้กระทำโดย

²² แหล่งเดิม.

²³ มาตรา 6 รัฐวิสาหกิจ หมายความว่า

(1) องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

(2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่าหรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ.

ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา” ดังนั้น องค์การของรัฐประเภทนี้ ในการจัดตั้งจะต้องมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นมาตัวอย่าง

1. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร พ.ศ. 2517

2. องค์การสวนสัตว์ จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนสัตว์ พ.ศ. 2497

3. องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. 2538

4. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร พ.ศ. 2517 เป็นต้น

(2) กิจกรรมของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น ได้แก่ กิจกรรมของรัฐที่จัดตั้งโดยกฎหมายพิเศษ ซึ่งกิจการนั้นใช้งบประมาณแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐด้วย ตัวอย่าง

1. การท่าเรือแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการท่าเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494

2. การรถไฟแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494

3. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522

4. การเคหะแห่งชาติ จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537

5. การไฟฟ้านครหลวง จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501

เป็นต้น

(3) หน่วยธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ ได้แก่ หน่วยงานที่มีการประกอบธุรกิจที่รัฐจัดตั้งขึ้น และเป็นเจ้าของ ในการจัดตั้งหน่วยธุรกิจดังกล่าวการดำเนินการและการบริหาร ไม่มีกฎหมายบัญญัติหรือกำหนดไว้โดยเฉพาะ แต่เป็นการบริหารงานด้วยระเบียบหรือข้อบังคับที่ส่วนราชการ ซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ที่เป็นผู้ควบคุมดูแลหน่วยธุรกิจนั้นกำหนดขึ้น ตัวอย่าง

1. สำนักงานธนาุเคราะห์ เป็นธุรกิจในการควบคุมดูแลของกรมประชาสงเคราะห์

2. โรงงานไฟเป็นธุรกิจในการควบคุมดูแลของกรมสรรพสามิต

3. โรงงานยาสูบ เป็นธุรกิจในการควบคุมดูแลของกระทรวงการคลัง เป็นต้น

(4) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) (2) หรือ (3) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ ได้แก่ บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัดที่ได้จัดตั้งและมีการจดทะเบียนตามประมวล

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า ได้มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ ตัวอย่าง

1. บริษัท ขนส่ง จำกัด
2. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นต้น

และหมายถึงบริษัทที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 ที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่าดังกล่าว ได้มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ เช่น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และรวมถึงบริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือห้างหุ้นส่วนจำกัดที่รัฐวิสาหกิจตาม (1) (2) หรือ (3) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

ส่วนรัฐวิสาหกิจที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 นั้น ตามมาตรา 5 ได้บัญญัติว่า “พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้แก่รัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา” และในวรรคสอง ได้บัญญัติว่า “ให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้เช่นใดก็ตาม เว้นแต่ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่ง” ซึ่งรัฐวิสาหกิจที่ได้มีพระราชกฤษฎีกาออกตามความในมาตราดังกล่าว ได้แก่ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2544 โดยได้กำหนดให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ดังนั้นรัฐวิสาหกิจทุกแห่งยกเว้นธนาคารแห่งประเทศไทยจึงต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ไม่ว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้เช่นใดก็ตาม²⁴

ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานคนละฉบับกับแรงงานภาคเอกชนตั้งแต่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ประกาศใช้บังคับในวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2534 โดยลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้มีลักษณะเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งส่วนที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้ให้อำนาจแก่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการกำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้ ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างไว้หลายฉบับ ดังนี้²⁵

²⁴ จาก การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (น. 44-45), โดย จารนต์ บุรณชัย, 2554, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

²⁵ กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจ (น. 133-136). เล่มเดิม.

1. ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534

2. ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจ และเรื่องอื่น ๆ เช่น หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน หลักเกณฑ์การพิจารณาวินิจฉัยและดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน กำหนดชนิดของโรค ซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล และเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ฯลฯ

ภายหลังเมื่อพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ประกาศใช้บังคับแทนพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 แล้ว พระราชบัญญัตินี้ได้ให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจได้ โดยมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่ได้กำหนดขึ้นมานั้นจะใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ซึ่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ก็ได้ออกประกาศกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ดังต่อไปนี้

1. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การใช้แรงงานหญิง การหักเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และการรับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน พ.ศ. 2545

2. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549

ต่อมาได้มีการพิจารณาปรับปรุงในส่วนการคุ้มครองแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ เนื่องจากบทบัญญัติการคุ้มครองแรงงานภาครัฐวิสาหกิจในเรื่องต่าง ๆ นั้น ยังแตกต่างจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้บังคับกับแรงงานภาคเอกชนอยู่ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงได้ออกประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ขึ้นมาบังคับใช้

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ที่ออกมาใช้บังคับ ได้มีการยกเลิกประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การใช้แรงงานหญิง การหักเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และการรับเงิน

เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน พ.ศ. 2545 และยกเลิกประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 และยังมีผลทำให้ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 และประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องต่าง ๆ ที่ออกมาโดยระเบียบดังกล่าวสิ้นผลใช้บังคับด้วย²⁶

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง และรัฐวิสาหกิจทุกแห่งต้องปฏิบัติตามในลักษณะที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสามารถเรียกร้องสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองจากนายจ้างตามประกาศฉบับดังกล่าวได้ นายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจผู้ใดที่ประกาศฉบับดังกล่าวกำหนดให้อำนาจหน้าที่ไว้ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดทางอาญา ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และผู้ที่ฝ่าฝืนอาจได้รับโทษทางวินัยหรืออาจต้องรับผิดชอบในการชดเชยค่าเสียหายทางแพ่งอีกด้วยประกาศฉบับนี้จึงมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชนและเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยนายจ้างกับลูกจ้างไม่อาจทำข้อตกลงหรือนิติกรรมสัญญา ที่แตกต่างไปจากบทบัญญัติดังกล่าวได้ ข้อตกลง นิติกรรมหรือสัญญาที่แตกต่างไปจากบทบัญญัติดังกล่าว นั้น จะตกเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้²⁷ และคำสั่งระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ที่ขัดต่อประกาศฉบับดังกล่าวก็ตกเป็นโมฆะเช่นเดียวกัน²⁸ ในการตีความประกาศดังกล่าว ให้ถือตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน และให้ถือตามเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้าง เนื่องจากประกาศฉบับนี้มีเนื้อหาส่วนใหญ่และมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้างเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ใช้บังคับกับลูกจ้างภาคเอกชน ดังนั้น ในการวินิจฉัยบทบัญญัติตามประกาศฉบับนี้ จึงสามารถนำแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่วินิจฉัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาเป็นแนวทางได้²⁹

การคุ้มครองแรงงานภาครัฐวิสาหกิจที่กำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ อยู่ในประกาศคณะกรรมการแรงงาน

²⁶ แหล่งเดิม.

²⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 283/2516,4415-4419/2543,569/2547.

²⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6011-6017/2545.

²⁹ กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจ (น. 136-137). เล่มเดิม.

รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 โดยแบ่งได้เป็น 9 เรื่อง ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานทั่วไป
2. การใช้แรงงานทั่วไป
3. การใช้แรงงานหญิง
4. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
5. เงินทดแทน
6. สวัสดิการ
7. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. การควบคุม
9. ค่าชดเชย

ตามประกาศฉบับนี้ซึ่งถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาครรัฐวิสาหกิจ ไม่มีบทบัญญัติเรื่อง การพักงานอยู่ในหมวดใดหรือหัวข้อใดใน 9 เรื่องดังกล่าวเลย และตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541³⁰ ได้กำหนดยกเว้นให้รัฐวิสาหกิจไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับดังกล่าว ดังนั้น รัฐวิสาหกิจจึงไม่อาจนำบทบัญญัติในเรื่องการพักงานตามมาตรา 116 และ 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้ เมื่อไม่มีกฎหมายในภาครรัฐวิสาหกิจกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานไว้ จึงขึ้นอยู่กับนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้เอง ทั้งในเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวน และการพักงานเพื่อการลงโทษตามคำพิพากษาฎีกา ต่อไปนี้

“คำพิพากษาฎีกาที่ 1551-1553/2548 โจทก์เป็นพนักงานของธนาคารจำเลยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จึงไม่อาจนำบทบัญญัติเรื่องการพักงานตามมาตรา 116 และ 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับได้ตามมาตรา 4 (2) เมื่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มิได้บัญญัติเรื่องการพักงานไว้ จึงต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

³⁰ มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้.

ของจำเลย โจทก์ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการทุจริต จำเลยยอมมีสิทธิพักงาน โจทก์เพื่อสอบสวนได้ตามคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน หมวด 3 วินัยและโทษทางวินัย ข้อ 7 วรรคหนึ่ง”

การที่ไม่มีกฎหมายภาคีรัฐวิสาหกิจกำหนดเรื่องการพักงานไว้ นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจึงอาจกำหนดหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันออกไป และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจต้องอยู่ภายใต้บังคับของระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งอาจได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกันออกไป ต่างจากกรณีของลูกจ้างภาคเอกชนที่มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการพักงานไว้ในมาตรา 116 และ 117 ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนจึงได้รับความคุ้มครองที่ไม่เท่าเทียมกัน ทั้งที่เดิมที่ทั้งลูกจ้างภาคเอกชนและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ มีสถานะเป็นลูกจ้างที่อยู่ภายใต้บังคับในกฎหมายแรงงานฉบับเดียวกันมาก่อน แต่ภายหลังลูกจ้างรัฐวิสาหกิจถูกแยกออกมาอยู่ภายใต้กฎหมายคนละฉบับ เนื่องจากเหตุผลทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกันดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น

2.2 แนวความคิดและความเป็นมาของการพักงานของลูกจ้างภาคเอกชนของไทย

แนวความคิดและความเป็นมาของการพักงานของลูกจ้างภาคเอกชนของไทย มีดังต่อไปนี้

2.2.1 แนวความคิดของการพักงาน

การพักงาน แบ่งได้เป็น 2 กรณี ได้แก่ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว ในกรณีที่นายจ้างต้องการสอบสวนความผิดของลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิด โดยให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในระหว่างการสอบสวนนั้น และอีกกรณีหนึ่งเป็นการพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้างที่ได้กระทำความผิด โดยการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง

การพักงานเพื่อสอบสวนเป็นการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อต้องการสอบสวนว่าลูกจ้างได้เป็นผู้กระทำความผิดหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดตามที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาหรือไม่ ซึ่งการพักงานเพื่อการสอบสวนดังกล่าวต้องเป็นไปตามที่ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดไว้ จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้นการพักงานเพื่อการสอบสวนนี้ นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อเป็นการป้องกันลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเข้าไปทำลายพยานหลักฐาน หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงพยานหลักฐาน หรือเข้าไปข่มขู่พยาน

ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเป็นการป้องกันความเสียหายของนายจ้างที่อาจเกิดขึ้นได้อีก³¹ เช่น ลูกจ้างเป็นเจ้าของหน้าการเงิน ลูกกล่าวหาว่าทุจริตยกเงินของนายจ้าง หากให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ต่อไป อาจมีการเปลี่ยนแปลงเอกสารหรือทำลายหลักฐานทางการเงินที่เกี่ยวข้องได้ นายจ้างจึงให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในระหว่างการสอบสวน

ส่วนการพักงานเพื่อการลงโทษเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดวินัย โดยการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และได้มีการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าให้การพักงานเป็นโทษทางวินัย นายจ้างจึงจะสามารถลงโทษลูกจ้างโดยการพักงานได้ ซึ่งในการลงโทษลูกจ้างนั้นจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือขั้นตอนตามที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน³² การพักงานเพื่อการลงโทษเป็นกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงแน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริง นายจ้างจึงมีคำสั่งลงโทษลูกจ้างโดยการพักงาน และไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ถูกพักงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาระเบียบวินัยในสถานประกอบการ

การพักงานเพื่อการลงโทษนี้ มีแนวความเห็นเป็นสองแนว เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้กำหนดเรื่องการพักงานไว้ในมาตรา 116 และมาตรา 117 เป็นกรณีของการพักงานในระหว่างการสอบสวน แต่ในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษนั้นตามพระราชบัญญัติดังกล่าวไม่ได้กำหนดไว้ ดังนี้³³

แนวความเห็นที่หนึ่ง การพักงานของลูกจ้างทำได้ในเฉพาะกรณีพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้างและได้มีการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้อำนาจนายจ้างไว้ส่วนการพักงานในกรณีอื่นนายจ้างไม่มีอำนาจทำได้ เว้นแต่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างที่ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว³⁴

แนวความเห็นที่สอง เห็นว่า นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ในสองกรณี³⁵ ดังนี้

1. นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนในกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดได้ตามมาตรา 116 ซึ่งเป็นกรณีที่ยังไม่ปรากฏแน่ชัดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริง

³¹ การพักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 6). เล่มเดิม.

³² วิเคราะห์แรงงาน เล่ม 1 (น. 60). เล่มเดิม.

³³ จาก ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (น. 189), โดย ชูชาติ ทรัพย์ประเสริฐ, 2552, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

³⁴ จาก “การบริหารแรงงานสัมพันธ์,” โดย วิชัย โฉมสุวรรณจินดา, 2536, วารสารแรงงานสัมพันธ์, น.27.

³⁵ จาก “นายจ้างลงโทษลูกจ้างได้หรือไม่,” โดย ไตรเทพ 1223, 2544, วารสารแรงงานสัมพันธ์, น.59.

หรือไม่ นายจ้างจึงต้องการพักงานลูกจ้างชั่วคราวในระหว่างที่มีการสอบสวนความผิดลูกจ้าง เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างเข้าไปข้องเกี่ยวกับพยานหลักฐานหรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่นายจ้างซึ่งการพักงานเพื่อการสอบสวน เป็นคนละกรณีกับการพักงานเพื่อการลงโทษ

2. กรณีที่ปรากฏแน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงนายจ้างจึงสั่งลงโทษพักงานลูกจ้างได้ซึ่งเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดนายจ้างจะมีอำนาจลงโทษลูกจ้างเสมอ เมื่อกฎหมายไม่ได้กำหนดห้ามนายจ้างสั่งพักงานไว้เหมือนกรณีการพักงานในระหว่างการสอบสวน และกฎหมายไม่ได้กำหนดขอบเขตการลงโทษไว้ นายจ้างจึงสามารถลงโทษพักงานได้แต่ต้องมีการกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้การพักงานเป็นการลงโทษไว้ด้วย นายจ้างจึงจะสามารถลงโทษพักงานลูกจ้างได้

การที่กฎหมายกำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 และมาตรา 117 ในกรณีการพักงานในระหว่างการสอบสวนนั้น เพื่อต้องการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกพักงานในระหว่างการสอบสวน เนื่องจากการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด และยังไม่ปรากฏแน่ชัดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหา ส่วนการพักงานเพื่อการลงโทษ เป็นกรณีที่ปรากฏแน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริง และนายจ้างต้องการลงโทษลูกจ้างนั้น โดยการสั่งพักงาน ดังนั้น การพักงานเพื่อการลงโทษจึงเป็นการพักงานคนละกรณีกับการพักงานเพื่อการสอบสวน การพักงานเพื่อการลงโทษจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของมาตรา 116 และมาตรา 117 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเมื่อนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและลงโทษลูกจ้างได้ นายจ้างจึงมีอำนาจในการสั่งพักงานเพื่อเป็นการลงโทษได้³⁶ ยกตัวอย่างคำพิพากษาฎีกา ดังต่อไปนี้

“คำพิพากษาฎีกาที่ 9330/2542 วินิจฉัยว่า ลูกจ้างฟ้องว่า นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเป็นเวลา 5 วัน โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงาน ในชั้นพิจารณา ลูกจ้างรับข้อเท็จจริงว่าได้กระทำความผิดจริงตามคำให้การต่อสู้คดีของนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างย่อมมีอำนาจลงโทษลูกจ้างด้วยการพักงานได้ เมื่อการพักงานตามฟ้องเป็นการพักงานเนื่องจากการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำความผิด มิใช่กรณีที่นายจ้างสั่งพักงานระหว่างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามมาตรา 116 และ 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศาลแรงงานจึงพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงานแก่ลูกจ้างตามบทกฎหมายข้างต้นไม่ได้”

³⁶ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (น. 190). เล่มเดิม.

การพักผ่อนเพื่อการสอบสวนและการพักผ่อนเพื่อการลงโทษ มีวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน กล่าวคือ การพักผ่อนเพื่อสอบสวนเป็นกรณีที่นายจ้างพักผ่อนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด เพื่อให้การสอบสวนเป็นไปโดยสะดวก และป้องกันมิให้ลูกจ้างเข้ามาทำลายหรือเปลี่ยนแปลงพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด และยังเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่นายจ้างอีก ซึ่งในการสั่งพักงานในระหว่างการสอบสวนนี้เป็นกรณีที่ยังไม่ปรากฏแน่ชัดว่าลูกจ้างได้เป็นผู้กระทำความผิด ส่วนการพักผ่อนเพื่อการลงโทษ เป็นกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง เมื่อปรากฏแน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดโดยการฝ่าฝืนคำสั่งระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจึงลงโทษลูกจ้างโดยการสั่งพักงาน ซึ่งการที่นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างได้จะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน³⁷

การพักผ่อนเป็นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานเป็นการชั่วคราว ผู้เขียนจึงได้นำเรื่องการพักผ่อนมาเปรียบเทียบกับบทบัญญัติอื่นในกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีความใกล้เคียงกันคือ เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเหมือนกัน ได้แก่ การเลิกจ้าง กรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว และการปิดงานเพื่อให้เข้าใจแนวความคิดเรื่องการพักผ่อนของลูกจ้างภาคเอกชนยิ่งขึ้นดังนี้

1) ความแตกต่างระหว่างการพักผ่อนกับการเลิกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสองได้กำหนดความหมายของการเลิกจ้างไว้ว่าการเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

นายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งได้ทำงานมาครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในทุกกรณีตามมาตรา 118 ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดที่นายจ้างมีการเลิกจ้างลูกจ้าง หากเป็นกรณีที่นายจ้างแสดงเจตนาว่าไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างนั้น เช่น นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างเข้าไปที่สถานที่ทำงาน และไม่ให้ลงบันทึกเวลาทำงาน และไม่มีการจ่ายค่าจ้างให้ เช่นนี้ถือเป็นการเลิกจ้างแล้ว ซึ่งสาเหตุในการเลิกจ้างอาจเกิดขึ้นจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างก็ได้ และรวมถึงกรณีที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เช่น เกิดเหตุเพลิงไหม้โรงงานเสียหายทั้งหมดและไม่มีทุนที่จะดำเนินกิจการต่อไป หรือนายจ้างหมดสัมปทานที่ได้รับจากทางราชการ และไม่มีการต่ออายุสัมปทาน นายจ้างจึงไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ซึ่งการเลิกจ้างนี้จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาด คือความสัมพันธ์ในฐานะ

³⁷ การพักผ่อนลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 21). เล่มเดิม.

นายจ้างและลูกจ้างได้สิ้นสุดลงกล่าวคือ ไม่ใช่กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นการชั่วคราว ที่ความสัมพันธ์ในสัญญาจ้างแรงงานยังคงมีอยู่ต่อไป³⁸

การพักงานเป็นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานเป็นการชั่วคราวเพื่อประโยชน์ ในการสอบสวนการกระทำความผิดหรือเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างที่ได้กระทำความผิดวินัย โดยการ ฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ซึ่งการพักงานดังกล่าวเป็นการ ให้ลูกจ้างหยุดทำงานเป็นการชั่วคราว แต่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้าง แรงงานยังคงมีอยู่ต่อไป ซึ่งแตกต่างจากการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างอีกต่อไป และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุด ลงแล้ว ไม่ว่าจะการเลิกจ้างจะเกิดด้วยสาเหตุใดก็ตาม เช่น การสิ้นสุดสัญญา หรือกรณีที่นายจ้างที่ ไม่สามารถดำเนินกิจการได้ต่อไป หรือสาเหตุจะเกิดจากลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรงจน นายจ้างไม่ต้องการให้ทำงานต่อไป นายจ้างจะเลิกจ้างโดยการไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานและไม่จ่าย ค่าจ้างให้อีกตลอดไปและลูกจ้างอาจได้รับเงินชดเชยจากการถูกเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดใน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 แต่ในกรณีของการพักงานเป็นการที่ นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานเป็นการชั่วคราว ซึ่งลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างในระหว่าง พักงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับตามที่กำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน³⁹ ตัวอย่าง คำพิพากษาฎีกาต่อไปนี้

“คำพิพากษาฎีกาที่ 16/2550 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง การเลิกจ้างจะต้องเป็นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาดโดยไม่จ่าย ค่าจ้างให้ด้วย ซึ่งทำให้สภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ไม่ใช่เรื่องการให้ลูกจ้างหยุด งานเพียงชั่วคราว ซึ่งสภาพการเป็นนายจ้างและลูกจ้างยังไม่สิ้นสุดลง การที่จำเลยสั่งพักงานโจทก์ จึงเป็นการให้โจทก์หยุดงานชั่วคราว มิใช่จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปอย่างเด็ดขาด จึงไม่เป็นการ เลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและ ค่าชดเชยแก่โจทก์”

ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดนายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างได้ทั้งการพักงานและ การเลิกจ้าง โดยนายจ้างจะลงโทษลูกจ้างได้นั้นจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่มีการ กำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งนายจ้างจะลงโทษลูกจ้างโดยการพักงาน หรือการเลิกจ้างอาจขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการกระทำความผิดของลูกจ้าง กล่าวคือ หากเป็น

³⁸ จาก คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน (น. 390-391), โดย สุดาศิริ วสวงศ์, 2551, กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

³⁹ การพักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 10). เล่มเดิม.

กรณีที่ถูกจ้างกระทำความผิดโดยการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ นายจ้างซึ่งเป็นกรณีความผิดที่ไม่ร้ายแรง นายจ้างอาจลงโทษโดยการพักงานลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดและไม่จ่ายค่าจ้างไว้ในระหว่างการพักงานนั้น แต่หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง นายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างโดยการเลิกจ้างลูกจ้างได้⁴⁰

2) ความแตกต่างระหว่างการพักงานกับกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัยจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนที่นายจ้างจะหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ยกตัวอย่างเช่น นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเพื่อปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เป็นต้นกรณีที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวในระหว่างที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการ เพื่อต้องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้มีเงินใช้เพื่อการดำรงชีพในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการ⁴¹

การพักงานลูกจ้างและกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการ เป็นการให้ลูกจ้างหยุดทำงานเพียงชั่วคราวเช่นเดียวกัน และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างก็ยังคงมีอยู่ต่อไปเหมือนกันแต่การให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการ มีเหตุผลอันเนื่องมาจากนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวที่ไม่ได้เกิดจากเหตุสุดวิสัย ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้เช่น วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตขาดแคลนหรือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตชำรุดขัดข้อง เป็นต้น นายจ้างจึงสั่งลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในระหว่างที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวโดยนายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนที่นายจ้างจะหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานตามมาตรา 75 ส่วนการพักงานมีเหตุผลอันเนื่องมาจากนายจ้างต้องการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด จึงสั่งให้ลูกจ้างพักงานเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น หรือเป็นกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดวินัยโดยการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งการสั่งพักงานได้นั้นจะต้องเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

⁴⁰ แหล่งเดิม.

⁴¹ จาก กฎหมายแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (น. 161), โดย กิติพงษ์ หังสพฤกษ์, 2556, กรุงเทพฯ: วิทยุชน.

เกี่ยวกับการทำงาน โดยสาเหตุในการพักงานนี้เกิดขึ้นจากฝ่ายลูกจ้างที่ทำให้นายจ้างมีการสั่งพักงาน ส่วนการที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวมีสาเหตุมาจากฝ่ายนายจ้างที่ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ⁴²

3) ความแตกต่างระหว่างการพักงานลูกจ้างกับกรณีนายจ้างปิดงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 บัญญัติว่า การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธ ไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

การกระทำที่ถือว่าเป็นการปิดงาน ต้องเป็นการกระทำของฝ่ายนายจ้างที่ปฏิเสธที่จะให้ลูกจ้างทำงานหรือไม่ยอมที่จะให้ลูกจ้างทำงานตามปกติที่ลูกจ้างเคยทำอยู่ และการที่นายจ้างปฏิเสธหรือไม่ยอมให้ทำงานนี้จะต้องเป็นการไม่ยอมให้ทำงานหรือปฏิเสธไม่ให้ทำงานเป็นระยะเวลาเพียงชั่วคราวเท่านั้น มิใช่ปฏิเสธหรือไม่ยอมให้ทำงานตลอดไป เนื่องจากการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานตลอดไปเป็นจะการเลิกจ้าง ไม่ใช่การปิดงานในกรณีนี้ ซึ่งการที่นายจ้างปฏิเสธหรือไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานเป็นการชั่วคราวนี้จะต้องมีสาเหตุเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน แต่ถ้าการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเกิดจากสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานก็ไม่ใช่การปิดงานตามมาตรา⁴³

นายจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้โดยครบถ้วนแล้วเท่านั้น จึงจะมีสิทธิปิดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย และไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีได้ดังต่อไปนี้

1. เมื่อทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้เปิดการเจรจากันภายในกำหนดเวลาสามวัน นับแต่วันแจ้งและรับข้อเรียกร้องแล้ว และสามารถตกลงกันได้ เมื่อจัดทำข้อตกลงกันขึ้นใหม่เรียบร้อยตามกฎหมายแล้ว ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กระทำไว้ หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง นายจ้างมีสิทธิปิดงานได้

2. ในกรณีที่ไม่มี การเจรจากันภายในกำหนดสามวันนับแต่วันยื่นและรับข้อเรียกร้อง หรือได้มีการเจรจากันภายในกำหนดเวลา แต่ไม่อาจตกลงกันได้ จึงได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้เป็นที่เรียบร้อย และได้จัดทำข้อตกลงเป็นหนังสือแล้วหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิปิดงานได้

3. ในกรณีที่แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในกำหนดห้าวัน นายจ้างมีสิทธิที่จะเลือกใช้วิธีการปิดงานได้สำหรับกิจการธรรมดา

⁴² การพักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 12). เล่มเดิม.

⁴³ คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (น. 121). เล่มเดิม.

4. ในกรณีที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกรณีที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันที่จะยอมรับในคำชี้ขาดไว้ล่วงหน้าแล้ว เมื่อผู้ชี้ขาด ได้มีคำชี้ขาดแล้ว คู่กรณีทั้งสองต้องปฏิบัติตาม หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น นายจ้างย่อม มีสิทธิที่จะปิดงานได้⁴⁴

การพักงานและการปิดงานเป็นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเหมือนกัน และความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุดลงเช่นเดียวกัน แต่ กรณีการปิดงาน นายจ้างปิดงานเพื่อต้องการกดดันลูกจ้างให้ลูกจ้างยอมตามที่นายจ้างเรียกร้อง หรือให้ถอนข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างไป โดยการทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจากการ ขาดรายได้เพราะหากนายจ้างปิดงาน โดยปฏิบัติตามขั้นตอนตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้จะเป็นการปิดงานที่ชอบด้วยกฎหมายและนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้าง ส่วนในกรณีของการพักงาน นายจ้างสั่งพักงานเพื่อต้องการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่า ได้กระทำความผิดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ โดยต้องมีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนได้ หรือ เป็นกรณีการพักงานเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างที่ได้กระทำความผิดวินัยโดยการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือ ข้อบังคับอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และมีระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดให้นายจ้างลงโทษลูกจ้างโดยการพักงานได้ด้วย⁴⁵

2.2.2 ความเป็นมาของการพักงาน

เดิมในเรื่องการพักงานนั้นทั้งในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และในประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์ เรื่องการจ้างแรงงาน หรือในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง แรงงานหรือประกาศของคณะปฏิวัติในเรื่องการคุ้มครองแรงงานไม่มีบทบัญญัติเรื่องการพักงานไว้ โดยตรง ดังนั้นเมื่อมีคดีเกี่ยวกับการพักงานลูกจ้างเกิดขึ้นศาลจึงต้องตัดสินโดยใช้กฎหมายมา เทียบเคียง เนื่องจากไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยตรงซึ่งการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติ เรื่องการพักงานไว้ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการพักงานหลายประการ เช่น ปัญหาเรื่องระยะเวลาใน การพักงาน ปัญหาเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงาน และเมื่อการพักงานเป็นมาตรการที่นายจ้าง ได้นำมาใช้มากขึ้น จึงมิได้การบัญญัติเรื่องการพักงานไว้เป็นครั้งแรกในพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 10 มาตรา 116 และมาตรา 117 ซึ่งเป็นบทบัญญัติเรื่องการพักงานที่ได้ เพิ่มเข้าไปใหม่ได้แก่ การพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด โดย

⁴⁴ คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (น. 125-126). เล่มเดิม.

⁴⁵ การพักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 16). เล่มเดิม.

เป็นการเพิ่มเติมหลักการเกี่ยวกับการพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพักงานไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ และนายจ้างต้องมีคำสั่งเป็นหนังสือระบุความผิด โดยกำหนดระยะเวลาพักงานในระหว่างการสอบสวนได้ไม่เกินเจ็ดวัน ซึ่งนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงานและนายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงาน ซึ่งเมื่อสอบสวนเสร็จแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงาน โดยถือว่าเงินที่จ่ายไปแล้วเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างด้วย⁴⁶

การที่กฎหมายบัญญัติหลักเกณฑ์และวิธีการเรื่องการพักงานในระหว่างการสอบสวนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานเพื่อการสอบสวนทางวินัยเพื่อให้ลูกจ้างได้มีทราบถึงเหตุที่ถูกสั่งพักงานและทราบระยะเวลาที่ถูกพักงาน ซึ่งในมาตรา 116 ได้กำหนดว่านายจ้างจะพักงานในระหว่างการสอบสวนได้ไม่เกินเจ็ดวัน เพื่อมิให้นายจ้างประวิงเวลาในการพักงานลูกจ้างนานจนเกินไป ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากขาดรายได้กฎหมายจึงได้กำหนดระยะเวลาในการพักงานไว้ และกำหนดให้ในระหว่างพักงานนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานด้วย เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานเนื่องจากถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด และเมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา 117 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงิน

⁴⁶ มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละห้าต่อปี.

ให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างพักงาน เพื่อชดเชยความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้จากการถูกพักงานในระหว่างการสอบสวน⁴⁷ และกฎหมายกำหนดให้จ่ายพร้อมดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าด้วย เพื่อเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยการสั่งพักงานลูกจ้างและไม่จ่ายค่าจ้างให้

ส่วนการพักงานอีกกรณีหนึ่ง คือการพักงานเพื่อการลงโทษ เป็นกรณีที่ปรากฏแน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างกระทำความผิดโดยการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาในการออกคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับในการทำงาน และมีอำนาจลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับของนายจ้างได้ ซึ่งนายจ้างจะลงโทษลูกจ้างเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะความร้ายแรงของการกระทำความผิดของลูกจ้างซึ่งเป็นไปตามดุลพินิจของนายจ้าง แต่ต้องเป็นไปตามที่ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดไว้ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่มักจะกำหนดบทลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างอยู่หลายประเภท และมีชื่อเรียกแตกต่างกันมากมาย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. การไม่ให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างตลอดไป ซึ่งมักใช้ถ้อยคำที่แตกต่างหลากหลายกันไป เช่น ไล่ออก ปลดออก ให้ออก ให้ออกไป เลิกจ้าง เลิกสัญญา เป็นต้น
2. การไม่ให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว หรือการพักงาน โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้หรือจ่ายให้บางส่วน
3. การไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเต็มจำนวน หรือ การตัดค่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นการตัดค่าจ้างบางส่วนในคราวเดียวหรือหลายคราวก็ได้ หรือบางแห่งเรียกว่า การหักค่าจ้าง
4. การลดค่าจ้างลง หรือ การลดขั้นเงินเดือน หรือ การลดค่าจ้าง
5. การตัดหรือลดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ให้แก่ลูกจ้าง
6. การตักเตือนด้วยวาจาหรือหรือตักเตือนเป็นหนังสือ เป็นต้น

การกำหนดบทลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างไม่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นมาตรฐาน นายจ้างจึงมีกำหนดการลงโทษทางวินัยอย่างหลากหลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวทางในการกำหนดโทษทางวินัยของนายจ้างแต่ละแห่ง ซึ่งอาจไม่ไปในทางเดียวกันและมีการใช้ถ้อยคำที่แตกต่างกันด้วย⁴⁸

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติหลักเกณฑ์ในเฉพาะกรณีการพักงานในระหว่างการสอบสวน ตามมาตรา 116 และมาตรา 117 ส่วนการพักงานเพื่อการลงโทษ มิได้บัญญัติหลักเกณฑ์ไว้ ซึ่งการที่นายจ้างลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ หากมีกฎหมายให้

⁴⁷ การพักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 41). เล่มเดิม.

⁴⁸ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (น. 45-46). เล่มเดิม.

อำนาจไว้ก็สามารถพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ แต่ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ นายจ้างก็ยังสามารถลงโทษพักงานได้ เนื่องจากตามหลักของสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีสิทธิใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยการออกคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งการลงโทษลูกจ้างจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจึงลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้หากได้มีการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะกำหนดระยะเวลาการลงโทษพักงานนานเท่าใดก็ได้ เนื่องจากในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาของการพักงานเพื่อลงโทษไว้⁴⁹

2.3 แนวความคิดและความเป็นมาของการพักงานตามกฎหมายต่างประเทศ

กฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ ได้มีการกำหนดวิธีการ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีลักษณะและรูปแบบของกฎหมายที่แตกต่างกันไปตามระบบของกฎหมายแต่ละประเทศ ดังนั้น ในการศึกษาเรื่องการพักงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนนี้จะดำเนินการศึกษาทั้งกฎหมายแรงงานของประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบประมวลกฎหมาย (Civil Law System) และประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law System) อันได้แก่ ประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษ เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นมีแนวคิดในเรื่องของรัฐวิสาหกิจคล้ายคลึงกับของประเทศไทย และกฎหมายที่ใช้ในประเทศไทยได้รับอิทธิพลมาจากประเทศญี่ปุ่น ส่วนประเทศอังกฤษใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี จึงมีวิธีคิดหรือแนวคิดแตกต่างกับของประเทศไทย ซึ่งจะได้ทำการศึกษาต่อไป

2.3.1 ประเทศญี่ปุ่น

2.3.1.1 แนวความคิดและความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจในประเทศญี่ปุ่นมีวิวัฒนาการเริ่มขึ้นเมื่อช่วงศตวรรษที่ 19 ในสมัยรัฐบาล เมจิ มีการจัดตั้งและขยายรัฐวิสาหกิจมากขึ้น ซึ่งนโยบายของรัฐบาลในยุคนั้นคือการดำเนินการเป็นเจ้าของอุตสาหกรรมเอง เช่น อุตสาหกรรมการต่อเรือ การผลิตเหล็ก เป็นต้น เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมและเพิ่มผลผลิตเพื่อความมั่นคงและเป็นชาติมหาอำนาจของญี่ปุ่น มีรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 3 องค์กรด้วยกัน คือ การรถไฟแห่งญี่ปุ่น (The Japanese National Railways) องค์กร

⁴⁹ การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 50). เล่มเดิม.

โทรเลขและโทรศัพท์แห่งญี่ปุ่น (The Nippon Telegraph and Telephone Corporation) และองค์การยาสูบและเกลือแห่งญี่ปุ่น (The Japan Tobacco and Salt Corporation)

หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศผู้แพ้สงครามได้ประสบปัญหาการขาดแคลนสาธารณูปโภค รัฐบาลจึงจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นมาเพื่อสร้างสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ นอกจากนี้ยังให้อำนาจแก่องค์กรท้องถิ่นในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่นขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณูปโภคแก่ประชาชนในท้องถิ่นของตน⁵⁰

รัฐวิสาหกิจของญี่ปุ่นเป็นกิจการของรัฐที่สร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประเทศชาติและประชาชน ซึ่งรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ดำเนินการด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการและด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม คือ มีลักษณะทั่วไปเช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจของไทย รัฐวิสาหกิจในประเทศญี่ปุ่น แบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รัฐวิสาหกิจส่วนกลาง (Public Enterprises) เป็นรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการสาธารณะเป็นการทั่วไป ไม่จำกัดการให้บริการไว้เฉพาะท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง และการดำเนินการจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของรัฐบาลภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงที่สังกัด⁵¹ ซึ่งกระทรวงที่สังกัดมีอำนาจในการควบคุมดูแล โดยการแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหารรัฐวิสาหกิจส่วนกลางได้ รัฐวิสาหกิจประเภทนี้อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในองค์การของรัฐ ค.ศ. 1948 (Public Corporation, Etc. Labor Relations Law 1948) ซึ่งแบ่งรัฐวิสาหกิจส่วนกลาง เป็นสองประเภท คือ⁵²

1.1 องค์การของรัฐ (The Public Corporations) ได้แก่ การรถไฟแห่งญี่ปุ่น (The Japanese National Railways) องค์การโทรเลขและโทรศัพท์แห่งญี่ปุ่น (The Nippon Telegraph and Telephone Corporation) และองค์การวิสาหกิจแห่งญี่ปุ่น (The Japan Monopoly Public Corporation)

1.2 วิสาหกิจแห่งชาติ (The National Enterprises) ได้แก่ กิจการที่เกี่ยวข้องกับการไปรษณีย์ กิจการเกี่ยวกับป่าไม้ที่รัฐเป็นเจ้าของ กิจการเกี่ยวกับการพิมพ์ธนบัตรของธนาคารญี่ปุ่น รวมถึงการพิมพ์พันธบัตร แสตมป์ ไปรษณียบัตร และการทำเหรียญกษาปณ์

2. รัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่น (Local Public Enterprises) เป็นหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น สุวีตติการสาธารณะ การศึกษา การดับเพลิง และอื่น ๆ ซึ่งบริหารโดยได้รับความร่วมมือจากองค์กรท้องถิ่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่นเหล่านี้จัดตั้งขึ้นโดยภาครัฐ คือ องค์กรท้องถิ่นของรัฐซึ่งสนับสนุนการลงทุนในโครงการต่าง ๆ รัฐวิสาหกิจ

⁵⁰ การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 111-112). เล่มเดิม.

⁵¹ จาก “ระบบรัฐวิสาหกิจในประเทศญี่ปุ่น,” โดย เบญจมาศ เรื่องอำนาจ, วารสารการคลังการเงิน, น. 101-112.

⁵² การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 112-113). เล่มเดิม.

ส่วนท้องถิ่นจึงขึ้นตรงกับองค์กรท้องถิ่นของรัฐและดำเนินงานโดยเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างองค์กรท้องถิ่นของรัฐ และมีรายได้ของตนเองจากการเก็บค่าบริการและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ องค์กรท้องถิ่นของรัฐมีอำนาจควบคุมดูแลรัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่น โดยการแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่นได้ ซึ่งรัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่นนี้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในองค์การของรัฐส่วนท้องถิ่น ค.ศ. 1952 (Local Public Enterprise Labor Relations Law 1952) ได้แบ่งรัฐวิสาหกิจท้องถิ่น ไว้ดังนี้

- 1) กิจการรถไฟส่วนท้องถิ่น
- 2) กิจการรถราง
- 3) กิจการขนส่งทางรถยนต์
- 4) การไฟฟ้า
- 5) กิจการแก๊ส
- 6) การประปา
- 7) การประปาสำหรับกิจการโรงงาน
- 8) วิสาหกิจตามกฎหมายรัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่น

ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจของญี่ปุ่นอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างเอกชนที่อยู่ในบังคับของประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623-621 และพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2004 (Labor Standards Act 2004)⁵³

2.3.1.2 ความสัมพันธ์ทางแรงงานในรัฐวิสาหกิจ

การรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างภาคเอกชนจะแตกต่างกัน ซึ่งในด้านแรงงานสัมพันธ์ภาครัฐวิสาหกิจได้มีกฎหมายเฉพาะโดยแยกออกเป็นกฎหมายสำหรับรัฐวิสาหกิจส่วนกลาง ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในองค์การของรัฐและวิสาหกิจแห่งชาติ ค.ศ. 1948 (Public Corporation and National Enterprise Labor Relations Act 1948) อันเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะแยกออกจากสถานประกอบการภาคเอกชน ส่วนรัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่น ก็มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่น ค.ศ. 1952 (Local Public Enterprise Labor Relations Law 1952) บัญญัติไว้เป็นพิเศษซึ่งมีหลักการเช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจส่วนกลาง⁵⁴

⁵³ การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 113). เล่มเดิม.

⁵⁴ การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (น. 115). เล่มเดิม.

กฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อมิให้มีการขัดขวางการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้ความคุ้มครองการให้สวัสดิการทั่วไปของประชาชน โดยกฎหมายได้กำหนดวิธีการร่วมเจรจาต่อรองไว้โดยเฉพาะ เพื่อระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้เป็นไปอย่างเรียบร้อย ซึ่งกฎหมายได้บัญญัติรับรองสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และกำหนดให้สามารถยื่นข้อเรียกร้องโดยมีการเจรจาต่อรองได้ แต่การยื่นข้อเรียกร้องก็มีข้อจำกัดในบางประการ เช่น ข้อต่อรองที่เกี่ยวกับการเงิน ซึ่งมีขั้นตอนในการพิจารณาว่าข้อตกลงใด ๆ ที่จะผูกมัดฐานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ อาจกระทำได้เฉพาะค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ไม่ต้องผ่านมติของรัฐสภา แต่ข้อตกลงใดเกี่ยวเนื่องกับมติรัฐสภาจะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐสภาเสียก่อน จึงจะนำไปถือปฏิบัติได้ เป็นต้น

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวยังได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจในกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นระบบไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายสาธารณะประโยชน์ 5 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือรัฐวิสาหกิจ 3 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 3 คน คณะกรรมการนี้มีอำนาจสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีที่มีข้อร้องเรียนว่า รัฐวิสาหกิจกระทำการไม่เป็นธรรมในทางแรงงานสัมพันธ์ และกรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น จะมีการตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ ทำหน้าที่ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับกฎหมายแรงงานของลูกจ้างเอกชนทั่วไป

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจของญี่ปุ่น ได้กำหนดห้ามลูกจ้างรัฐวิสาหกิจหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนัดหยุดงาน และห้ามนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจทำการปิดงานเพื่อเรียกร้องในกรณีมีข้อพิพาท ด้วยเหตุผลเพราะรัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานจัดทำบริการสาธารณะและสาธารณูปโภค จึงอาจกระทบต่อการจัดสวัสดิการและให้บริการแก่ประชาชน กฎหมายจึงกำหนดห้ามการนัดหยุดงานและการปิดงานไว้⁵⁵

ความสัมพันธ์ทางแรงงานในรัฐวิสาหกิจประเทศญี่ปุ่น ยึดถือตามหลักการของความสัมพันธ์ทางแรงงานเช่นเดียวกับในภาคเอกชน แม้ว่าลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจะมีกฎหมายแรงงานบังคับใช้โดยเฉพาะก็ตาม แต่ลักษณะของความสัมพันธ์ทางแรงงานก็ยังเป็นเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน คือ กฎหมายได้รับรองสิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้โดยไม่มีข้อห้ามหรือข้อจำกัดใด ๆ และมีสิทธิในการเจรจาต่อรองได้โดยทั่วไป เว้นแต่เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมติรัฐสภาจะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐสภาก่อน จึงจะสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน แต่เนื่องจากการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจเป็นการ

⁵⁵ สถานะทางกฎหมายของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (น. 54). เล่มเดิม.

ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน กฎหมายจึงห้ามลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนัดหยุดงาน และห้ามนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจปิดงาน เนื่องจากอาจมีผลกระทบต่อให้บริการประชาชน ดังนั้น ลักษณะความสัมพันธ์ทางแรงงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในประเทศญี่ปุ่นโดยทั่วไปแล้ว มีลักษณะเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน⁵⁶

2.3.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการพักผ่อน

ในประเทศญี่ปุ่น การพักผ่อนจะมีสองประเภท คือ การพักผ่อนเพื่อการลงโทษและการพักผ่อนที่ไม่ใช่การลงโทษ ในส่วนของการพักผ่อนเพื่อการลงโทษนั้น ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น ค.ศ. 1949 (Labour Standards Law 1949) ในรายการที่ต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น โดยปกติแล้วข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จะระบุการลงโทษไว้ 4 ประเภท คือ การตำหนิหรือการเตือน การหักเงินค่าจ้าง การพักงาน และการเลิกจ้างอย่างทันที ซึ่งตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานไม่ได้บังคับให้นายจ้างจะต้องจัดทำข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการลงโทษทางวินัย แต่ถ้านายจ้างได้กำหนดเรื่องวินัยและการลงโทษทางวินัยไว้ นายจ้างจะต้องนำมากำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย

นายจ้างที่จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยส่วนใหญ่มักจะระบุข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการรักษาระเบียบภายในสถานประกอบการ จึงมีการกำหนดระเบียบวินัยและโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาเรื่องวินัยและการลงโทษทางวินัยในกรณีที่ลูกจ้างอาจถูกลงโทษ และเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างลงโทษลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ โดยจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนหรือวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เนื่องจากในบางกรณีนายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเพียงพอ

การพักผ่อนเพื่อการลงโทษหรือ การพักงานทางวินัย เป็นการลงโทษลูกจ้างอย่างหนึ่ง โดยที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานหรือไม่ต้องมาทำงานในช่วงเวลาหนึ่งที่ได้กำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน โดยความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานยังคงมีอยู่ต่อไป การพักผ่อนเพื่อการลงโทษนี้ ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานและจะไม่ได้รับค่าจ้างและไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระหว่างที่ถูกพักงาน เพราะเหตุว่าลูกจ้างไม่ได้มีการทำงานในระหว่างที่ถูกพักงาน

กรณีที่นายจ้างสั่งพักงาน ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ถูกพักงานนั้น ต่างจากกรณีการถูกหักค่าจ้าง เนื่องจากในกรณีของการหักค่าจ้าง ลูกจ้างยังคงต้องมาทำงานอยู่ แต่ไม่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน เนื่องจากถูกหักค่าจ้าง ส่วนการพักงาน ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานและ

⁵⁶ แหล่งเดิม.

ไม่ได้รับค่าจ้าง ดังนั้นบทบัญญัติในเรื่องการหักค่าจ้างนำมาใช้กับกรณีการพักผ่อนไม่ได้ ซึ่งการพักผ่อนเพื่อเป็นการลงโทษนี้ กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่ให้นายจ้างสามารถพักผ่อนเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างไว้ แต่การที่นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างนั้น ต้องมีความสมเหตุสมผลกับลักษณะความร้ายแรงของการกระทำความผิดของลูกจ้าง

ส่วนกรณีการพักผ่อนที่ไม่ใช่การลงโทษ เป็นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างพักผ่อนในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด หรือนายจ้างพักผ่อนในกรณีอื่น ๆ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เพราะการพักผ่อนในกรณีดังกล่าวลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด เช่น นายจ้างพักผ่อนลูกจ้างเนื่องจากเกรงว่าที่จะเกิดเหตุหรือเกิดการละเมิดขึ้นอีก หรือนายจ้างสั่งพักผ่อนลูกจ้าง เนื่องจากเกรงว่าจะสูญเสียพนักงานหลักฐาน ดังนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วย⁵⁷

2.3.2 ประเทศอังกฤษ

2.3.2.1 แนวความคิดและความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจเป็นองค์การบริหารรูปแบบใหม่ เพิ่มเติมจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งรัฐวิสาหกิจในประเทศอังกฤษ มีได้ดังนี้

- 1) จัดตั้งโดยกฎหมายเฉพาะและเป็นนิติบุคคล
- 2) จัดตั้งโดยกฎหมายให้อำนาจส่วนราชการหรือส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องไปพิจารณา และมีอำนาจตั้งขึ้นโดยเป็นนิติบุคคล
- 3) ตั้งขึ้นโดยพระบรมราชโองการ (Royal Charter) และระบุอำนาจหน้าที่ให้เป็นนิติบุคคล เช่น องค์การแพร่ภาพและกระจายเสียงแห่งอังกฤษ (British Broadcasting Corporation) หรือ ธนาคารแห่งประเทศไทย (Bank of England) เป็นต้น

รัฐวิสาหกิจของประเทศอังกฤษจะไม่มีสิทธิพิเศษ อำนาจหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจจึงเป็นไปตามหลักกฎหมายเอกชน⁵⁸ รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ ได้แก่ องค์การของรัฐบาล ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ ให้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจการเฉพาะอย่าง ซึ่งจะกำหนดภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้อยู่ภายในขอบเขตที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ คือ รัฐวิสาหกิจสามารถปฏิบัติหน้าที่เฉพาะภายในอาณาเขตท้องถิ่นที่รัฐวิสาหกิจนั้นมีความรับผิดชอบเท่านั้น รัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรอิสระ ที่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายปกครองในระดับหนึ่ง แต่ไม่ต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อรัฐสภา⁵⁹

⁵⁷ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (น. 157). เล่มเดิม.

⁵⁸ จาก องค์การมหาชน (น. 79-80), โดย ชาญชัย แสงศักดิ์, 2542, กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

⁵⁹ จาก ปัญหาว่าด้วยวินัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (น. 13), โดย สัจฉณรงค์ กองทรัพย์, 2543, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

องค์การของรัฐบาล (Public Corporation) มีลักษณะทางกฎหมาย ดังต่อไปนี้⁶⁰

1) เป็นองค์การของรัฐที่ก่อตั้งขึ้นโดยกฎหมายพิเศษ คือ พระราชบัญญัติ ซึ่งได้กำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ เอกสิทธิ์ และลักษณะการจัดองค์การ และได้กำหนดความสัมพันธ์กับรัฐมนตรีเจ้าสังกัดไว้ด้วย

2) เป็นองค์การที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากรัฐ

3) รัฐเป็นเจ้าของแต่เพียงผู้เดียว

4) ผู้ปฏิบัติงานขององค์การของรัฐไม่ได้มีฐานะเป็นข้าราชการ ในการบรรจุ การแต่งตั้ง และการออกจางานของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นไปตามเงื่อนไขและข้อบังคับที่องค์การของรัฐบาลแต่ละแห่งกำหนดขึ้น

5) ด้านการเงินและงบประมาณ องค์การของรัฐบาลสามารถกู้ยืมเงินหรือเพิ่มวงเงินกู้ได้โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด โดยเจ้าของเงินกู้ไม่มีสิทธิที่จะออกเสียงหรือส่งตัวแทนเข้าไปบริหารองค์การของรัฐบาลที่กู้ยืมเงินนั้น และองค์การของรัฐบาลไม่จำเป็นต้องรอกำหนดเงินจากงบประมาณแผ่นดิน องค์การของรัฐบาลมีทรัพย์สินที่จะใช้ดำเนินกิจการหารายได้เป็นของตนเองได้อย่างถาวร และองค์การของรัฐบาลสามารถนำผลกำไรที่ได้จากการดำเนินงานมาใช้เพื่อพัฒนากิจการต่อไปได้ โดยไม่ต้องนำส่งเข้ารัฐ แต่ในด้านระบบบัญชีการเงิน และการตรวจสอบบัญชีใช้ระบบเดียวกับภาคเอกชนซึ่งประกอบธุรกิจชนิดเดียวกัน

6) การดำเนินงานขององค์การของรัฐบาล ในด้านนโยบายโดยส่วนรวมต้องรับผิดชอบต่อรัฐบาลผ่านทางรัฐมนตรีเจ้าสังกัด โดยต้องอยู่ภายใต้นโยบายของรัฐบาล และต้องรับผิดชอบโดยอ้อมต่อรัฐสภาผ่านทางรัฐมนตรีเจ้าสังกัดด้วยเช่นกัน แต่ในดำเนินงานตามปกตินี้้องค์การของรัฐบาลอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการขององค์การของรัฐบาล ซึ่งมีความเป็นอิสระ

7) องค์การของรัฐบาลไม่ได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของรัฐแต่อย่างใด โดยต้องรับผิดชอบในสัญญา หรือการละเมิดอย่างเต็มจำนวน หรือต้องรับผิดชอบอื่นตามกฎหมาย เช่นเดียวกับภาคเอกชน

องค์การของรัฐบาลเป็นองค์กรในนามของรัฐบาลและรัฐสภา โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐตามกฎหมายที่กำหนด ที่มีการดำเนินธุรกิจหรือการประกอบการค้าและการ

⁶⁰ จาก *วิสาหกิจมหาชน (รัฐวิสาหกิจ) ในกฎหมายไทย* (น. 146), โดย จันทจิรา เอี่ยมมยุรา, 2529, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บริหารงานเหมือนกับภาคเอกชน แต่เป็นองค์กรที่มีการดำเนินกิจการในด้านการให้บริการ สาธารณะและดำเนินการกิจการสาธารณูปโภคแก่ประชาชน⁶¹

ปัจจุบันรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยได้ใช้วิธีการดำเนินการแบบตลาดเสรีที่ให้ เอกชนเข้าดำเนินการ และมีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการออกใบอนุญาต และควบคุมกำกับดูแล กิจการทั้งในด้านคุณภาพและราคาที่เอกชนนั้นดำเนินการ รวมทั้งมีการส่งเสริมให้มีการแข่งขัน ในตลาดอย่างเป็นธรรม ในประเทศไทยจึงไม่มีความเป็นรัฐวิสาหกิจหลงเหลืออีกต่อไป เพราะ ไม่มีการแบ่งแยกลูกจ้างเอกชนหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างทั้งหมดอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน⁶²

2.3.2.2 ความสัมพันธ์ทางแรงงานในรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจในประเทศไทยได้มีการพัฒนาเรื่อยมาและมีบทบาทในทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองตลอดมา ในประเทศไทย ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อย่าง กว้างขวาง รวมทั้งการแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงาน โดยการยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งการเจรจาต่อรอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สามารถทำได้ทั้งในระดับของแต่ละสถานประกอบการหรือแต่ละ ท้องถิ่น โดยเจ้าหน้าที่ของราชการจะให้คำแนะนำในเรื่องของสภาพการจ้างหรือค่าจ้างเท่านั้น แต่จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรอง ซึ่งการเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับ ฝ่ายนายจ้างนี้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับในภาคเอกชน

การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างนั้น รัฐวิสาหกิจใน อังกฤษได้มีการแบ่งลักษณะการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมไปตามรูปแบบของการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ เช่น รัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานของหน่วยราชการโดยตรง จะมีคณะกรรมการร่วม ซึ่งมาจากผู้แทนของหน่วยงาน และผู้แทนของสหภาพแรงงานในจำนวนเท่า ๆ กัน และมีผู้แทนจาก กระทรวงแรงงานหรือหน่วยราชการด้านบริการ 1 คน ส่วนรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะดำเนินการ เป็นบริษัทมหาชน ใช้วิธีการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับองค์กรธุรกิจ ในภาคเอกชนมาใช้ สิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างกับนายจ้างก็ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายการ โอน กิจการเป็นของรัฐ ส่วนการเจรจาต่อรองในเรื่องของค่าจ้างและสภาพการทำงาน ผู้แทนของทั้ง ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะเจรจากันในระดับชาติ และมีการนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกันตามแต่ละ ภูมิภาคหรือแต่ละท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานทำการนัดหยุดงานได้ด้วย ดังนั้น สถานภาพของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในอังกฤษจึงมีลักษณะเป็นลูกจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน⁶³

⁶¹ จาก มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งโดย พระราชบัญญัติ (น. 106-107), โดย สมหญิง เจียมศักดิ์ศรี, 2533, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

⁶² ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (น. 129). เล่มเดิม.

⁶³ สถานะทางกฎหมายของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (น. 52-53). เล่มเดิม.

การที่รัฐจัดตั้งรัฐวิสาหกิจในรูปแบบของหน่วยงานทางธุรกิจ มีวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่ง คือ มีสิทธิหน้าที่ของตนเองตามกฎหมายแยกออกมาต่างหากจากจัดตั้งในรูปแบบของหน่วยงานราชการ เพื่อให้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลที่จะสามารถสรรหาบุคคลที่มีความสามารถและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานภาพของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ จึงไม่ใช่ข้าราชการ แต่มีสถานภาพเช่นเดียวกับลูกจ้างเอกชน และระบบความสัมพันธ์ทางแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจก็มีสถานะเช่นเดียวกับลูกจ้างในภาคเอกชนทั่วไป จึงมีการจัดระบบความสัมพันธ์ทางแรงงานในลักษณะเดียวกับภาคเอกชน ดังนั้น ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ จึงมีผลตอบแทนที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือระดับเงินเดือนของข้าราชการ และไม่อยู่ภายใต้ระเบียบวินัยของข้าราชการ แต่หลักเกณฑ์ต่าง ๆ และค่าตอบแทนหรือเงินเดือนของลูกจ้างเป็นไปตามที่องค์กรนั้น ๆ ได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับของแต่ละแห่ง⁶⁴

2.3.2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการพักงาน

การพักงานลูกจ้างเป็นมาตรการอย่างหนึ่ง ที่นายจ้างนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่นายจ้างได้กำหนดไว้ โดยกำหนดให้การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง เป็นการลงโทษทางระเบียบวินัยประเภทหนึ่งเพื่อลงโทษลูกจ้างที่กระทำผิดระเบียบวินัยของนายจ้างซึ่งมีโทษที่ยังไม่ถึงขั้นที่จะไล่ออกจากงาน เช่น การประพฤติตนหยาบคายในสถานที่ทำงาน หรือการละทิ้งงานสม่าเสมอ เป็นต้น⁶⁵

ในประเทศอังกฤษ การพักงานมีสองประเภทเช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น การพักงานประเภทแรก คือ การพักงานที่เป็นการลงโทษอันเนื่องมาจากการกระทำความผิดของลูกจ้างโดยการไม่จ่ายค่าจ้าง (Suspension Without Pay for Misconduct) การพักงานเพื่อเป็นการลงโทษนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีข้อตกลงโดยชัดแจ้งในสัญญาให้อำนาจนายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างอันเนื่องมาจากการกระทำของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างกระทำความผิด ศาลก็จะพิจารณาตามข้อตกลงที่ได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ ตามสัญญานั้น ในบางครั้งการพักงานอาจจะกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือในขอบเขตที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน รวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย นอกจากนี้ ลูกจ้างจะต้องถูกผูกพันด้วย หากลูกจ้างได้รับทราบแนวทางปฏิบัติของนายจ้าง หรือมีจารีตประเพณีในทางการค้าหรืออุตสาหกรรม ดังนั้น อำนาจในการสั่งพักงานนี้เป็นอำนาจทางสัญญา ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายหรือทางปฏิบัติหรือจารีตประเพณี

⁶⁴ ปัญหาว่าด้วยวินัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (น. 15-16). เล่มเดิม.

⁶⁵ From *Labour Law* (p. 96), by C.D. Drake, 1981.

การพักงานนั้นจะต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสม เนื่องจากลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ถูกพักงาน หากนายจ้างพักงานลูกจ้างโดยไม่ชอบ ลูกจ้างมีสิทธิจะฟ้องเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างได้⁶⁶

การพักงานอีกประเภทหนึ่ง คือ การพักงานเพื่อเป็นมาตรการระงับล่วงหน้า (Precautionary Suspension) การพักงานประเภทนี้ไม่ใช่การพักงานเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง แต่เป็นการพักงานเพื่อเป็นมาตรการระงับล่วงหน้า กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดต้องถูกดำเนินคดีหรือถูกสอบสวนจากภายในหรือองค์กรภายนอก นายจ้างสามารถพักงานเพื่อเป็นมาตรการระงับล่วงหน้าได้ โดยลูกจ้างจะถูกสั่งพักงานและไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่รอผลการสอบสวนนั้น แต่ถ้าการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว แลผลสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่พักงานด้วย

ในประเทศอังกฤษมีหน่วยงานบริการให้คำปรึกษา ไกล่เกลี่ย และอนุญาโตตุลาการ (Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ไม่ได้เป็นหน่วยงานของรัฐ แต่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือส่วนหนึ่งจากรัฐ โดยมีการบริหารงานที่เป็นอิสระ เป็นธรรม และเป็นความลับ ซึ่งคณะกรรมการของ ACAS ประกอบไปด้วย ประธานและตัวแทนจากนายจ้าง สหภาพแรงงาน และสมาชิกอิสระ ในการจัดตั้ง ACAS ขึ้นมานั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและองค์กร และสนับสนุนระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ การดำเนินงานของ ACAS จะเป็นหน่วยงานไกล่เกลี่ยและอนุญาโตตุลาการ เพื่อยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานระหว่างกลุ่มของลูกจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะมีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง การทำงานของ ACAS ช่วยให้ธุรกิจของนายจ้างสามารถดำเนินไปได้โดยไม่มีอุปสรรคด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์

หน่วยงานบริการให้คำปรึกษา ไกล่เกลี่ย และอนุญาโตตุลาการ (Advisory, Conciliation and Arbitration Service: ACAS) มีอำนาจออกประมวลแนวปฏิบัติ แนวทางความประพฤติในขอบเขตอำนาจของตน ซึ่งประมวลแนวปฏิบัติเหล่านี้แม้จะไม่มีผลผูกพันคู่ความเหมือนเป็นกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติ หากไม่ประพฤติตามประมวลแนวปฏิบัติเหล่านี้ อาจมีผลต่อการพิจารณาคดีของศาลได้⁶⁷ ACAS ได้ออกประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ที่ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ประมวลแนวปฏิบัตินี้มีหลักที่สำคัญ คือ นายจ้างจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องในคดีอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจ

⁶⁶ From *Law of Employment* (pp. 348-349), by Norman Selwyn, 2006.

⁶⁷ ระบบศาลสหราชอาณาจักร: ที่มาและโครงสร้างของระบบกฎหมายแรงงานสหราชอาณาจักร. สืบค้น 22 มกราคม 2558, จาก http://www.elib.coj.go.th/Article/cpt2011_3_6.pdf

ลงโทษลูกจ้าง นายจ้างควรจะชี้แจงให้ลูกจ้างได้รับทราบปัญหาเบื้องต้น และให้โอกาสลูกจ้างในการชี้แจงเรื่องราวที่เกิดขึ้น และแสดงพยานหลักฐานทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง นายจ้างควรจะอนุญาตให้ลูกจ้างได้อุทธรณ์ไปยังฝ่ายจัดการซึ่งมีระดับที่สูงกว่า⁶⁸

ตามที่ได้ศึกษามาแล้วข้างต้นถึงความเป็นมาและแนวคิดของการพักผ่อนทั้งของไทยและของต่างประเทศ ว่าการพักผ่อนมีสองประเภท คือ การพักผ่อนที่เป็นการลงโทษ และการพักผ่อนที่ไม่ใช่การลงโทษ ในบทถัดไปจะได้ศึกษาในส่วนของมาตรการทางกฎหมายหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน



⁶⁸ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (น. 152-153). เล่มเดิม.

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างภาคเอกชนของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

หลังจากที่ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดและความเป็นมาของการพักผ่อนมาแล้วในบทที่ 2 ในบทนี้จะศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในเรื่องการพักผ่อน ทั้งในส่วนของการทำงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและการพักผ่อนของลูกจ้างภาคเอกชนของไทย และการพักผ่อนของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศอังกฤษ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 หลักเกณฑ์การพักผ่อนตามกฎหมายไทย

หลักเกณฑ์การพักผ่อนตามกฎหมายไทย ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างภาคเอกชน ส่วนลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้น การคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ในบังคับของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ซึ่งการที่ลูกจ้างภาคเอกชนและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้กฎหมายที่แตกต่างกัน จึงทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1 หลักเกณฑ์การพักผ่อนตามกฎหมายของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจของไทย

การพักผ่อนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพักผ่อนลูกจ้างไว้ และในมาตรา 13(1) ของพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ซึ่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ออกประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นเสมือนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของรัฐวิสาหกิจก็ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองในเรื่องการพักผ่อนไว้แต่อย่างใด ทั้งในกรณีของการพักผ่อนเพื่อการสอบสวนและการพักผ่อนเพื่อการลงโทษ ดังนั้น จึงขึ้นอยู่กับนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักผ่อนได้เอง ซึ่งจะแตกต่างกับลูกจ้างภาคเอกชนที่มีหลักเกณฑ์คุ้มครองเรื่องการพักผ่อน

ระหว่างการสอบสวนไว้ในมาตรา 116 และ 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹ ตามลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง การสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวน นายจ้างจึงสามารถกระทำได้ เมื่อไม่มีกฎหมายที่กำหนดระยะเวลาไว้ นายจ้างจึงสามารถสั่งพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน²

“คำพิพากษาฎีกาที่ 1551-1553/2548 โจทก์เป็นพนักงานของธนาคารจำเลย ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จึงไม่อาจนำบทบัญญัติเรื่องการพักงานตามมาตรา 116 และ 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับได้ตามมาตรา 4 (2) เมื่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มิได้บัญญัติเรื่องการพักงานไว้ จึงต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย โจทก์ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการทุจริต จำเลยย่อมมีสิทธิพักงานโจทก์เพื่อสอบสวนได้ตามคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน หมวด 3 วินัยและโทษทางวินัย ข้อ 7 วรรคหนึ่ง”

ในเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนนั้น เนื่องจากภาครัฐวิสาหกิจไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ในการพักงานไว้ จึงไม่มีการกำหนดขอบเขตในการพักงานว่าไม่ให้เกินระยะเวลาเท่าใด ซึ่งต่างกับภาคเอกชนที่ในมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้การพักงานเพื่อการสอบสวนสามารถทำได้ไม่เกินเจ็ดวัน ดังนั้น นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจจึงสามารถพักงานเพื่อทำการสอบสวนเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ แล้วแต่จะมีการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งการกำหนดสิทธิในการพักงานของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้นำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานของรัฐที่เป็นหน่วยงานราชการ ที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการสั่งพักราชการไว้มาใช้

¹ มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี.

² การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 52). เล่มเดิม.

ในส่วนของหน่วยงานราชการนั้น การพักราชการ หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่งระหว่างการสอบสวนพิจารณาทางวินัยหรือระหว่างถูกฟ้องคดีอาญา หรือระหว่างต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา โดยงดเบิกจ่ายเงินเดือน และเงินอื่น ๆ ที่จ่ายเป็นรายเดือน ตลอดจนเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ไว้ก่อน ทั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะไม่ให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อป้องกันมิให้เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา หรือมิให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น หรือเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการในประการอื่น

ผู้ถูกสั่งพักราชการย่อมพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และไม่ให้มาปฏิบัติหน้าที่ตลอดระยะเวลาที่พักราชการนั้น แต่ยังไม่ขาดจากการเป็นข้าราชการ กล่าวคือยังมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่ โดยงดการเบิกจ่ายเงิน และเงินอื่น ๆ ที่จ่ายเป็นรายเดือน ตลอดจนเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ไว้ก่อน จนกว่าคดีหรือกรณีถึงที่สุด และมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามผลการสอบสวนพิจารณาแล้ว³

ตาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน⁴ ได้กำหนดว่า การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา เว้นแต่ กรณีผู้ถูกสั่งพักได้ร้องทุกข์และผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นว่าคำร้องทุกข์ฟังขึ้นและไม่สมควรที่จะสั่งพักราชการ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้นได้

ต่อมาภายหลังได้มีกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ออกมาใช้บังคับแทน ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการพักราชการไว้ในหมวด 8 การสั่งพักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน⁵ ซึ่งในเรื่องระยะเวลาการพักราชการได้กำหนดไว้ว่า การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่

³ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). *การพักราชการและการสั่งให้กลับเข้ารับราชการ*. สืบค้น 14 ตุลาคม 2557, จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/manual_hr05_007.pdf

⁴ ข้อ 4 การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา เว้นแต่ กรณีผู้ถูกสั่งพักได้ร้องทุกข์และผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นว่าคำร้องทุกข์ฟังขึ้นและไม่สมควรที่จะสั่งพักราชการ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้นได้.

⁵ ข้อ 79 การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา เว้นแต่ ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดได้ร้องทุกข์ ตามมาตรา 122 และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการแล้วยังไม่แล้วเสร็จและผู้ถูกสั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมดังกล่าวให้ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น.

สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ ผู้ถูกสั่งพักราชการได้ร้องทุกข์ และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์ เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการแล้วยังไม่แล้วเสร็จ และผู้ถูกสั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

ตามหลักเกณฑ์ของการพักงาน ทั้งในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2538) และกฎ ก.พ. ว่าด้วย การดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ในเรื่องระยะเวลาของการพักงาน โดยหลักแล้วจะไม่มี การกำหนดขอบเขตในการพักงานไว้ว่าไม่ให้เกินระยะเวลาเท่าใด แต่ให้พักงานตลอดเวลาที่ สอบสวนหรือพิจารณา ดังนั้น รัฐวิสาหกิจที่นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาปรับใช้จึงไม่ได้กำหนด ขอบเขตระยะเวลาในการพักงานไว้เช่นกัน โดยได้กำหนดให้พักงานตลอดระยะเวลาที่ทำการ สอบสวนหรือคดียังไม่ถึงที่สุด ยกตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวง ว่าด้วย วินัยและการลงโทษพนักงาน พ.ศ. 2533 หมวด 3 การพักงาน ข้อ 29 วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การพักงานนั้น ให้พักตลอดเวลาที่คดียังไม่ถึงที่สุดหรือ ตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา

ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วย ระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 หมวด 7 การพักงาน ข้อ 50 กำหนดว่า การสั่งให้พนักงานผู้ใดพักงาน ให้พักงานตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่ง แต่ไม่ก่อนวัน ออกคำสั่ง เว้นแต่ ในกรณีที่ถูกลงโทษตามกฎหมาย หรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้หยุดปฏิบัติงาน ก็ให้สั่งพักงานตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษหรือหยุด ปฏิบัติงาน ตลอดเวลาที่คดีหรือกรณียังไม่ถึงที่สุด ถ้าพนักงานผู้นั้นอยู่ระหว่างลา ให้วันลาสิ้นสุดลง ในวันก่อนที่สั่งให้พักงาน

ในกรณีของรัฐวิสาหกิจ เมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด นายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่สอบสวนความผิดทางวินัยของลูกจ้างที่ถูก กล่าวหาว่ากระทำความผิด และกำหนดบทลงโทษทางวินัย ซึ่งจะมีกระบวนการในการสอบสวน และรับฟังข้อเท็จจริงจากลูกจ้างรวมทั้งพยานที่เกี่ยวข้อง ในการสอบสวนการกระทำความผิด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ ซึ่งในระหว่างการสอบสวน หากลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดยังคงมาทำงานอยู่ อาจเป็นอุปสรรคในการสอบสวนและ ค้นหาพยานหลักฐาน เนื่องจากลูกจ้างอาจทำลายพยานหลักฐาน แก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือ สร้างพยานหลักฐานขึ้นมาใหม่ รวมทั้งการข่มขู่พยาน เพื่อเป็นการป้องกันเหตุดังกล่าว นายจ้าง

แต่ละแห่ง จึงมักกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับให้สิทธิแก่นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้าง ในระหว่างที่ทำการสอบสวนได้⁶ ยกตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กำหนดว่า พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใด

(1) ถูกฟ้องคดีอาญาหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(2) ถูกฟ้องคดีแพ่งให้ชดเชยราคาทรัพย์สินแก่บริษัท

(3) ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(4) ถูกควบคุมตัวโดยชอบด้วยกฎหมาย

ถ้ากรรมการผู้จัดการใหญ่เห็นว่าจะให้คงปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ อาจเป็นการเสียหายแก่บริษัทหรือไม่สะดวกแก่การสอบสวน ให้สั่งให้พนักงานและลูกจ้างประจำนั้นพักงาน⁷

ในระหว่างการถูกพักงาน ลูกจ้างที่ถูกพักงานไม่ต้องมาทำงานให้นายจ้าง ซึ่งตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการนั้น ในระหว่างที่พักราชการ ผู้ถูกพักราชการจะไม่ได้รับเงินเดือน ตั้งแต่วันให้พักราชการเป็นต้นไป ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. 2502 มาตรา 5⁸ นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่นำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการ มาปรับใช้ก็ได้กำหนดให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ถูกพักงานเช่นเดียวกัน ยกตัวอย่างดังต่อไปนี้

ข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวง ว่าด้วย วินัยและการลงโทษพนักงาน พ.ศ. 2533 หมวด 3 การพักงาน ข้อ 28 วรรคสอง กำหนดว่า ถ้าผู้ว่าการเห็นว่าให้คงปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ อาจเป็นการเสียหายแก่การไฟฟ้านครหลวง หรือไม่สะดวกแก่การสอบสวน ก็ให้สั่งให้พนักงานผู้นั้น พักงาน และให้ระงับการจ่ายเงินเดือนและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ตลอดจนการพิจารณาความดี ความชอบใด ๆ ในระหว่างพักงาน

ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วย ระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 หมวด 7 การพักงาน ข้อ 49 วรรคสอง กำหนดว่า ถ้าผู้ตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชา เห็นว่าให้พนักงานผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่การงานจะเสียหายแก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคหรือจะเสียหายแก่การดำเนินคดีหรือสอบสวน ก็ให้รายงานเสนอผู้ว่าการสั่งให้พักงานได้ และข้อ 51 กำหนดว่า

⁶ การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 51-52). เล่มเดิม.

⁷ ข้อบังคับคณะกรรมการบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ฉบับที่ 8 ว่าด้วย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2548 ข้อ 57.

⁸ มาตรา 5 ข้าราชการผู้ใดถูกสั่งพักราชการให้งดเบิกจ่ายเงินเดือนสำหรับข้าราชการผู้นั้น ตั้งแต่วันให้พักราชการเป็นต้นไป.

การสั่งให้พนักงานผู้ใดพนักงาน หนึ่งจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ให้แก่พนักงานผู้นั้น ในระหว่างที่พนักงาน เว้นแต่สิทธิในการอยู่อาศัยในบ้านพักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การที่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพนักงานในระหว่างการสอบสวน ขึ้นมานั้น สาเหตุเนื่องมาจากเห็นว่า การให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นต่อไปอาจเป็นการเสียหาย แก่นายจ้าง หรือเป็นการเสียหายต่อการดำเนินคดี หรือไม่สะดวกแก่การสอบสวน จึงได้มีการ กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้นายจ้างมีอำนาจสั่งพัก งานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ ในระหว่างที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงาน ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน ซึ่งรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ ได้นำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการมาใช้ คือ ให้พนักงานตลอดระยะเวลาที่สอบสวน พิจารณา หรือตลอดเวลาที่คดียังไม่ถึงที่สุด และในระหว่างการถูกพักงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ ค่าจ้าง

การสอบสวนทางวินัยของรัฐวิสาหกิจนั้น รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งอาจกำหนดระยะเวลา ในการสอบสวนไว้แตกต่างกัน เช่น กำหนดไว้ 30 วัน 60 วัน หรือ 90 วัน ซึ่งระยะเวลาการสอบสวนที่ กำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับดังกล่าว นั้น คณะกรรมการสอบสวนส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการ สอบสวนค่อนข้างนานและอาจไม่เสร็จทันภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ซึ่งอาจมีสาเหตุดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสอบสวนไม่ได้มีหน้าที่ในการเป็นคณะกรรมการ สอบสวนเพียงอย่างเดียว กรรมการแต่ละคนมีภาระหน้าที่ในงานประจำอยู่แล้ว จึงให้ความสำคัญ กับงานประจำมาก่อน ทำให้กรรมการอาจไม่มีเวลาที่ตรงกัน เป็นเหตุให้การสอบสวนมีความล่าช้า
- 2) กรรมการสอบสวนบางคนได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนในหลายคณะ จึงทำให้การสอบสวนมีความล่าช้า
- 3) พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาลูกจ้างที่กระทำความผิดทางวินัยไม่เพียงพอ ทำให้คณะกรรมการสอบสวนต้องใช้เวลาในการรวบรวมพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ดังกล่าว จึงทำให้การสอบสวนมีความล่าช้า

การสอบสวนความผิดทางวินัยที่ล่าช้าจะส่งผลเสียต่อลูกจ้างในเรื่องกำลังใจในการทำงานและส่งผลเสียต่อนายจ้างด้วย⁹

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลง ถ้าผลปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริง นายจ้างจะมี คำสั่งลงโทษลูกจ้างนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างถูกพักงาน แต่ถ้าสอบสวนแล้วผลปรากฏว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำ ความผิด นายจ้างจะให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม และจ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างที่ถูกพักงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ โดยรัฐวิสาหกิจ

⁹ ปัญหาว่าด้วยวินัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (น. 116-117). เล่มเดิม.

ส่วนใหญ่จะนำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการมาใช้ ซึ่งในส่วนของหน่วยงานราชการได้มีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. 2502¹⁰ ที่กำหนดเกี่ยวกับเงินเดือนในระหว่างพักราชการไว้ว่า เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุดแล้ว

(1) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิด และไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายให้เต็ม

(2) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือ มัวหมอง หรือปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายไม่เกินครึ่งหนึ่งของเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักราชการตามที่ เจ้ากระทรวงจะได้กำหนด แต่เฉพาะค่าเช่าบ้านให้จ่ายเต็ม

(3) ถ้าปรากฏว่า ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิด และถูกลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ห้ามมิให้จ่าย

รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้นำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการเกี่ยวกับการจ่ายเงินเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลง ดังกล่าวข้างต้นมาปรับใช้ด้วยเช่นกัน ยกตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวง ว่าด้วย วินัยและการลงโทษพนักงาน พ.ศ. 2533 หมวด 3 การพักงาน¹¹ กำหนดไว้ว่า เงินเดือนและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ที่งดจ่ายในระหว่างพักงานนั้น เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้ปฏิบัติดังนี้

¹⁰ มาตรา 7 เงินเดือนระหว่างพักราชการนั้น เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุด

(1) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิด และไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายให้เต็ม

(2) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายไม่เกินครึ่งหนึ่งของเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักราชการตามที่เจ้ากระทรวงจะได้กำหนด แต่เฉพาะค่าเช่าบ้านให้จ่ายเต็ม

(3) ถ้าปรากฏว่า ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิด และถูกลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ห้ามมิให้จ่าย.

¹¹ ข้อ 30 เงินเดือนและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ที่งดจ่ายในระหว่างพักงานนั้น เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้ปฏิบัติดังนี้

(1) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือศาลพิพากษาในคดีแพ่งว่าพนักงานผู้นั้นไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่การไฟฟ้านครหลวง ให้จ่ายเงินที่งดจ่ายไว้เต็มจำนวน

(2) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือมีพฤติการณ์ไม่น่าไว้วางใจ หรือถูกศาลพิพากษาว่ามีความผิดแต่รอการกำหนดโทษไว้ หรือกำหนดโทษแต่รอการลงโทษไว้ หรือถูกลงโทษไม่ถึงจำคุก ทั้งนี้ โดยมิได้ถูกสั่งลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ให้จ่ายเงินที่งดจ่ายไว้ไม่เกินกว่าครึ่งหนึ่งของเงินที่งดจ่าย

(1) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดและไม่มิมลทินหรือมัวหมอง หรือศาลพิพากษาในคดีแพ่งว่าพนักงานผู้นั้นไม่ต้องรับผิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่การไฟฟ้านครหลวง ให้จ่ายเงินที่งดจ่ายไว้เต็มจำนวน

(2) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือมีพฤติการณ์ไม่น่าไว้วางใจ หรือถูกศาลพิพากษาว่ามีความผิดแต่รอการกำหนดโทษไว้ หรือกำหนดโทษแต่รอการลงโทษไว้ หรือถูกลงโทษไม่ถึงจำคุก ทั้งนี้ โดยมิได้ถูกสั่งลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ให้จ่ายเงินที่งดจ่ายไว้ไม่เกินกว่าครึ่งหนึ่งของเงินที่งดจ่าย

(3) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำความผิดถูกศาลพิพากษาลงโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก หรือศาลพิพากษาในคดีแพ่งให้พนักงานผู้นั้นรับผิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่การไฟฟ้านครหลวง หรือถูกสั่งลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ห้ามมิให้จ่ายเงินที่งดไว้

(4) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาและวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะจ่ายเงินที่งดไว้หรือไม่เพียงใด โดยให้อนุโลมตาม (1) (2) หรือ (3)

ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วย ระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 หมวด 7 การพักงาน¹² กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่สั่งให้พนักงานผู้ใดพักงาน ถ้าปรากฏว่า

(3) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำความผิดถูกศาลพิพากษาลงโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก หรือศาลพิพากษาในคดีแพ่งให้พนักงานผู้นั้นรับผิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่การไฟฟ้านครหลวง หรือถูกสั่งลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ห้ามมิให้จ่ายเงินที่งดไว้

(4) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาและวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะจ่ายเงินที่งดไว้หรือไม่เพียงใด โดยให้อนุโลมตาม (1) (2) หรือ (3).

¹² ข้อ 52 ในกรณีที่สั่งให้พนักงานผู้ใดพักงาน ถ้าปรากฏว่า

(1) พนักงานผู้นั้นมิได้กระทำความผิด และไม่มิมลทินหรือมัวหมอง ให้ผู้ว่าการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า และให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้ให้เต็มจำนวน

(2) ไม่ได้ความเป็นสัจย์ว่าพนักงานผู้นั้นได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือมีพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งถ้าจะให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเสียหายแก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าการสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยการให้ออกตามข้อ 34 ตั้งแต่วันที่สั่งให้พักงาน

(3) ไม่ได้ความเป็นสัจย์ว่าพนักงานผู้นั้นได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง ถ้าเห็นว่าพนักงานผู้นั้นยังอาจเป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็ให้ผู้ว่าการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิมได้ แต่ห้ามจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้

(1) พนักงานผู้นั้นมิได้กระทำความผิด และไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้ผู้ว่าการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า และให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้ให้เต็มจำนวน

(2) ไม่ได้ความเป็นสัจจะว่าพนักงานผู้นั้นได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือ มัวหมอง หรือมีพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งถ้าจะให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเสียหายแก่การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าการสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยการให้ออกตามข้อ 34 ตั้งแต่วันที่สั่งให้พักงาน

(3) ไม่ได้ความเป็นสัจจะว่าพนักงานผู้นั้นได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือ มัวหมอง ถ้าเห็นว่าพนักงานผู้นั้นยังอาจเป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็ให้ผู้ว่าการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิมได้ แต่ห้ามจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้

(4) พนักงานผู้ใดถูกศาลพิพากษาว่ามีความผิด แต่รอการลงอาญาไว้ หรือถูกลงโทษไม่ถึงจำคุก หรือมีความผิดทางวินัย แต่ถึงถูกสั่งไล่ออก หรือปลดออก ให้ผู้ว่าการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม และให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้ให้ครึ่งหนึ่ง

(5) พนักงานผู้ใดถูกศาลพิพากษาลงโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุก หรือมีความผิดทางวินัยถูกสั่งไล่ออก หรือปลดออก ห้ามจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้

ส่วนการพักงานอีกกรณีหนึ่ง คือ การพักงานเพื่อการลงโทษ มีวัตถุประสงค์เพื่อลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดวินัยโดยฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และมีการระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่ง นายจ้างมีสิทธิลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งการลงโทษลูกจ้างนั้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามกฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาของการพักงานเพื่อการลงโทษไว้ จึงเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะลงโทษพักงานนานเท่าใดก็ได้¹³ ซึ่งการพักงานเพื่อการลงโทษเป็นมาตรการที่นายจ้างสั่งลงโทษลูกจ้าง เมื่อปรากฏหลักฐานแน่ชัดแล้ว

(4) พนักงานผู้ใดถูกศาลพิพากษาว่ามีความผิด แต่รอการลงอาญาไว้ หรือถูกลงโทษไม่ถึงจำคุก หรือมีความผิดทางวินัย แต่ถึงถูกสั่งไล่ออก หรือปลดออก ให้ผู้ว่าการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม และให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้ให้ครึ่งหนึ่ง

(5) พนักงานผู้ใดถูกศาลพิพากษาลงโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุก หรือมีความผิดทางวินัยถูกสั่งไล่ออก หรือปลดออก ห้ามจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้.

¹³ การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (หน้าเดิม). เล่มเดิม.

ว่าลูกจ้างได้กระทำผิดจริง จึงมีการสั่งพักงานเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง จึงแตกต่างกับการพักงาน เพื่อการสอบสวนความผิด ที่เป็นการพักงานในขณะที่ยังไม่ทราบแน่ชัดว่าลูกจ้างได้กระทำผิดตามที่ ถูกกล่าวหาจริงหรือไม่

ในเรื่องวินัยในการทำงานนั้น ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ได้ให้ คำนิยามไว้ว่า “วินัยในการทำงาน หมายถึง ข้อกำหนดหรือระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งที่กำหนด ขึ้นมาหรือออกมาเพื่อควบคุมความประพฤติของลูกจ้างในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นข้อกำหนดหรือ ระเบียบข้อบังคับให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติหรืออาจเป็นข้อห้ามมิให้ลูกจ้างปฏิบัติก็ได้ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ด้วยดี มีความปลอดภัยในการทำงาน และประสานงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง อย่างเต็มที่ด้วย”¹⁴

วินัยในการทำงานของลูกจ้าง อาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้¹⁵

1) วินัยทั่วไป เป็นวินัยที่กำหนดขึ้นโดยมีลักษณะการใช้บังคับที่เป็นการทั่วไป เช่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ต้องเชื่อฟังคำสั่งของนายจ้าง ต้องตรงต่อเวลา เป็นต้น

2) วินัยสำหรับกิจการเฉพาะ เป็นวินัยที่กำหนดใช้สำหรับกิจการเฉพาะอย่างที่มี ลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากกิจการทั่วไป เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่กิจการนั้น เช่น ห้างร้านที่มีสินค้าจำนวนมาก อาจกำหนดให้มีการตรวจค้นทรัพย์สินของลูกจ้างก่อนออกจาก สถานที่ทำงาน เพื่อเป็นการป้องกันการลักขโมยทรัพย์สินของนายจ้าง เป็นต้น

3) วินัยสำหรับตำแหน่งเฉพาะ เป็นวินัยที่กำหนดใช้กับลูกจ้างตำแหน่งใดตำแหน่ง หนึ่งเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดเป็นพิเศษนอกเหนือจากวินัยทั่วไป เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับ ตำแหน่งนั้น ๆ เช่น ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย อาจกำหนดให้มีการแต่งเครื่องแบบ เพื่อให้เกิดความสะอาดและเหมาะสมในการทำงาน, ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานต้องสวมถุงมือ ในการทำงาน เป็นต้น

การที่นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างได้จะต้องมีการพิสูจน์ได้แน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำ ผิดทางวินัย หากนายจ้างไม่มีพยานหลักฐานมาพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างได้กระทำความผิด หรือ พยานหลักฐานนั้นไม่ชัดเจนเพียงพอ หรือมีพยานหลักฐานนั้นขัดแย้งกันในประเด็นสำคัญ หรือ เป็นกรณีเพียงแค่ว่าสงสัยว่ามีการกระทำความผิด นายจ้างก็ไม่สามารถจะลงโทษลูกจ้างได้¹⁶

¹⁴ จาก กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (น. 67), โดย วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, 2546, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

¹⁵ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (น. 69-71). เล่มเดิม.

¹⁶ จาก หลากหลายแรงงาน (น. 250), โดย รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, 2544, กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.

การลงโทษทางวินัยเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลที่จำเป็นต้องใช้เมื่อลูกจ้างกระทำผิดวินัย ซึ่งการลงโทษลูกจ้างที่กระทำผิดนั้น ทำให้ลูกจ้างที่กระทำผิดเกรงกลัวไม่กล้ากระทำผิดอีก และยังทำให้ลูกจ้างคนอื่นไม่กล้าที่จะกระทำผิด เพราะกลัวว่าจะถูกลงโทษด้วย การลงโทษทางวินัยจึงเป็น เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการรักษาระเบียบวินัยในสถานประกอบการ¹⁷

นายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้กำหนดโทษทางวินัยโดยนำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการมาปรับใช้ ซึ่งในส่วนของหน่วยงานราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551¹⁸ ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ว่า โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังต่อไปนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

ตามบทบัญญัติดังกล่าว หน่วยงานราชการไม่ได้กำหนดให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยไว้แต่อย่างใด รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ที่นำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการมาปรับใช้ จึงไม่ได้กำหนดให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยเช่นเดียวกัน ยกตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค¹⁹ ได้กำหนดไว้ว่า โทษผิดวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ไล่ออก
- (2) ปลดออก
- (3) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

¹⁷ ปัญหาว่าด้วยวินัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ(น. 76). เล่มเดิม.

¹⁸ มาตรา 88 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 การดำเนินการทางวินัย

โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังต่อไปนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

¹⁹ ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 16 พ.ศ. 2548 ข้อ 40.

(4) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(5) ภาคทัณฑ์

การประปาส่วนภูมิภาค²⁰ ได้กำหนดไว้ว่า โทษทางวินัย ได้แก่

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ตัดเงินเดือน

(3) ลดขั้นเงินเดือน

(4) เลิกจ้าง

(5) ไล่ออก

การไฟฟ้านครหลวง²¹ ได้กำหนดไว้ว่า โทษทางวินัยมี 6 สถาน คือ

(1) ไล่ออก

(2) ปลดออก

(3) ให้ออก

(4) ลดขั้นเงินเดือน

(5) ตัดเงินเดือน

(6) ภาคทัณฑ์

เมื่อมีการกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำความผิดโดยการฝ่าฝืนวินัยของนายจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้กำหนดลำดับขั้นตอนของการพิจารณาทางวินัยและรายละเอียดของขั้นตอนการลงโทษทางวินัยไว้ ซึ่งขั้นตอนการลงโทษทางวินัยควรมีพื้นฐาน ดังต่อไปนี้²²

1) เมื่อมีการกระทำผิดหรือกล่าวหาว่ามีการกระทำผิด นายจ้างต้องตรวจสอบหรือรับฟังพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิด

หากลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหา ในกรณีที่เป็นความผิดเพียงเล็กน้อย นายจ้างอาจลงโทษในระดับเบา โดยอาจไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงอีก

²⁰ ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาค ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลดลดอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522 ข้อ 36.

²¹ ข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวง ว่าด้วย วินัยและการลงโทษพนักงาน พ.ศ. 2533 หมวด 4 การลงโทษ ข้อ 31.

²² จาก คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (น. 395), โดย พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2550, กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

ในกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดในความผิดระดับกลางและระดับร้ายแรง นายจ้างควรมีกระบวนการในการสอบสวนลงโทษทางวินัยที่มีมาตรฐานเพิ่มมากขึ้นกว่าความผิดระดับเบา โดยจะต้องมีกระบวนการรับฟังพยานหลักฐานโดยคณะกรรมการสอบสวนก่อนที่จะมีการลงโทษลูกจ้าง อาจทำได้สองขั้นตอน คือ การตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้น และการตั้งคณะกรรมการสอบสวนลงโทษทางวินัย ซึ่งในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นและคณะกรรมการสอบสวนลงโทษทางวินัย ควรมีจำนวนที่เหมาะสมไม่มากจนเกินไป ควรแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความเหมาะสม คือเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องที่ทำการสอบสวน และควรให้อำนาจแก่คณะกรรมการอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังควรกำหนดระยะเวลาในการสอบสวนให้ชัดเจน

2) นายจ้างต้องแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและรับฟังข้อเท็จจริงจากฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา เพื่อให้เป็นไปตามหลักการฟังความทั้งสองฝ่าย

3) นายจ้างต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงทั้งพยานบุคคล พยานเอกสารและวัตถุพยาน

4) นายจ้างต้องสรุปข้อเท็จจริงและปรับบทความผิด หากได้ความว่าลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำผิดจริง คือ นายจ้างจะต้องพิจารณาว่าการกระทำผิดดังกล่าว เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับข้อใด และโทษที่ลูกจ้างสมควรได้รับเป็นโทษสถานใด

5) นายจ้างต้องลงโทษให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ โดยถูกต้องตามความผิดและโทษ หากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดให้สิทธิแก่นายจ้างสามารถลงโทษได้ตามความเหมาะสม โดยไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับโทษ นายจ้างมีสิทธิเลือกลงโทษได้ตามความเหมาะสม²³ ยกตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“คำพิพากษาฎีกาที่ 4170/2536 นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดประเภทการลงโทษ โดยไม่ได้ระบุขั้นตอนการลงโทษไว้ นายจ้างจึงไม่จำเป็นต้องลงโทษตามขั้นตอนในข้อบังคับการทำงาน นายจ้างอาจเลือกวิธีการใด ๆ ตามข้อบังคับการทำงาน โดยพิจารณาจากความหนักเบาของความผิดของพนักงานแต่ละคน ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกระทำผิดในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ทำงาน โดยไม่ยำเกรงต่อข้อบังคับการทำงานของนายจ้าง การกระทำของลูกจ้างไม่เป็นเยี่ยงอย่างที่ดี ทำให้แตกความสามัคคี ขากแก่การปกครองบังคับบัญชา กรณีจึงมีเหตุสมควรให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้”

²³ คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (น. 406). เล่มเดิม.

ตามที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นว่า ในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ซึ่งถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของภาครัฐวิสาหกิจ ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองในเรื่องการพักงานไว้ ไม่ว่าจะ เป็นกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนหรือการพักงานเพื่อการลงโทษ จึงเป็นอำนาจของนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจจะกำหนดหลักเกณฑ์ของการพักงานได้ขึ้นเอง ซึ่งนายจ้างแต่ละแห่งอาจกำหนดระเบียบข้อบังคับที่แตกต่างกันออกไป ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจึงอาจได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกัน

3.1.2 หลักเกณฑ์การพักงานตามกฎหมายของลูกจ้างภาคเอกชนของไทย

การพักงานเป็นกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว แบ่งออกได้เป็นสองประเภท คือการพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง และการพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้างซึ่งได้กระทำความผิด ซึ่งการพักงานแต่ละประเภทนี้ เป็นคำสั่งของนายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเหมือนกัน แต่การพักงานทั้งสองประเภท ยังมีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกัน โดยแยกพิจารณาได้ดังนี้

การพักงานเพื่อการสอบสวน เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเป็นการชั่วคราว เนื่องจากอยู่ในระหว่างการสอบสวนว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกลงโทษหรือไม่ ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่มักจะไม่นำค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานเพราะถือว่าไม่ได้ทำงาน จึงไม่จ่ายค่าจ้างให้ ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพ ดังนั้น ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีการกำหนดไว้ในมาตรา 116 และมาตรา 117²⁴ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างกีดกันแกล้งโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วยวิธีการสั่งพักงานในระหว่างสอบสวนลูกจ้างที่ถูกลงโทษว่ากระทำความผิด

²⁴ มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่ง พักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตาม มาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา นี้ พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี.

มาตรา 116 และมาตรา 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ห้ามไม่ให้มีการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดหรือไม่ แต่ถ้ามีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดไว้ให้นายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนได้ นายจ้างจึงจะสามารถสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างที่มีการสอบสวนการกระทำความผิดของลูกจ้างได้ โดยจะต้องทำคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ พร้อมทั้งระบุให้ทราบถึงการกระทำความผิดของลูกจ้างที่จะต้องทำการสอบสวน และกำหนดระยะเวลาในการพักงาน แต่ห้ามไม่ให้สั่งพักงานลูกจ้างเกินกว่า 7 วัน โดยจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานได้ทราบล่วงหน้าก่อนการพักงานด้วย

ในระหว่างการพักงานเพื่อทำการสอบสวนนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่ นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานนี้ จะต้องมีอัตราที่ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอยู่แล้วก่อนถูกสั่งพักงาน

ต่อมาเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลงแล้ว ผลปรากฏว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานของลูกจ้างผู้นั้น และต้องจ่ายตั้งแต่วันที่ลูกจ้างพักงานเป็นต้นไป โดยให้ถือเอาเงินที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการพักงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิด โดยจะต้องจ่ายพร้อมกับดอกเบี้ยร้อยละห้าต่อปีด้วย

บทบัญญัติมาตราดังกล่าวจึงเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างสั่งพักงานเพื่อการสอบสวนความผิดทางวินัยลูกจ้างนานจนเกินไป โดยมีความมุ่งหมายเพื่อมิให้นายจ้างที่ทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย สั่งพักงานลูกจ้างในระยะเวลายาวนานโดยไม่มีเหตุผล หรือเป็นการกีดกันแก้อัยการลูกจ้างโดยการสั่งพักงานลูกจ้างและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน โดยได้กำหนดไว้ว่า นายจ้างจะสั่งพักงานลูกจ้างได้ต่อเมื่อเป็นกรณีดังต่อไปนี้

1. มีการกล่าวหาว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดวินัยในการทำงาน
2. นายจ้างต้องการที่จะทำการสอบสวนความผิดและพักงานลูกจ้างนั้น
3. มีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้
4. นายจ้างได้มีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานไว้ ซึ่งจะสั่งพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน และ

5. นายจ้างได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนการพักงานนั้นแล้ว

ในระหว่างการพักงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานนั้น ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างในวันทำงาน ถ้าการสอบสวนเสร็จสิ้นลงแล้ว ผลปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างการพักงานนั้น โดยให้หักเงินค่าจ้างส่วนที่จ่ายไปแล้วออกได้ พร้อมทั้งจ่ายดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปีด้วย²⁵

“คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4721/2541 เมื่อไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานลูกจ้างเมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนั้น การที่โจทก์ได้ส่งมอบงานในหน้าที่ก่อนที่จำเลยมีคำสั่งพักงาน โจทก์การพักงานโจทก์จึงไม่ใช่สืบเนื่องมาจากความผิดของโจทก์ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงานให้โจทก์

โจทก์ขอลาออกโดยแจ้งล่วงหน้าตามระเบียบแล้ว จำเลยไม่อนุญาตให้โจทก์ลาออกแต่กลับสั่งพักงานโจทก์ โจทก์จึงยังไม่พ้นจากการเป็นลูกจ้างของจำเลย และโจทก์ยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยอยู่ ไม่ว่าในระหว่างที่จำเลยพักงานโจทก์ จำเลยได้จ่ายงานให้โจทก์ทำหรือไม่ ส่วนจำเลยก็ยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ จำเลยจะอ้างว่าโจทก์ไม่ได้ทำงานให้จำเลย จำเลยก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้โจทก์หาได้ไม่ เพราะโจทก์ไม่ได้ขอพักงานเอง”

“คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3177/2545 จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์ 5 วัน เพื่อสอบสวนความผิด เมื่อจำเลยไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้จำเลยจ่ายเงินแก่ลูกจ้างระหว่างพักงานโจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงาน 5 วัน ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116”

ส่วนการพักงานอีกประเภทหนึ่ง คือ การพักงานเพื่อการลงโทษ เป็นมาตรการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด โดยการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง การพักงานลูกจ้างโดยงดจ่ายค่าจ้างนี้ เป็นโทษทางวินัยประเภทหนึ่งที่ใช้ลงโทษลูกจ้างที่ได้กระทำความผิดในความผิดที่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก เช่น การขาดงานเป็นประจำ หรือการประพฤติตนหยาบคาย เป็นต้น การพักงานเพื่อการลงโทษเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งลงโทษลูกจ้าง เมื่อปรากฏแน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริง นายจ้างจึงมีคำสั่งพักงานเพื่อการลงโทษ ซึ่งแตกต่างกับการพักงาน

²⁵ จาก คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (น. 140-141), โดย เกษมสันต์ วิจารณ์, 2556, กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

เพื่อการสอบสวนที่เป็นการสั่งพนักงาน ในขณะที่ยังไม่ทราบแน่ชัดว่าลูกจ้าง ได้กระทำความผิดตามที่ ถูกกล่าวหาจริงหรือไม่ จึงต้องมีการสอบสวนความผิด²⁶

การพนักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างจึงเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว และไม่จ่ายค่าจ้างให้ เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดวินัยของนายจ้าง แต่ถ้านายจ้างให้ลูกจ้าง หยุดทำงานชั่วคราวแต่ยังคงจ่ายค่าจ้างตามปกติ กรณีนี้ไม่ถือว่าเป็นการพนักงานเพื่อการลงโทษ เพราะลูกจ้างไม่ได้ถูกลงโทษแต่อย่างใด²⁷ เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม คำสั่ง ระเบียบ หรือ ข้อบังคับเกี่ยวกับทำงาน นายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งการพนักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเป็นการ ลงโทษประเภทหนึ่งที่นายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างได้ด้วย แต่นายจ้างจะต้องระบุนำไว้ว่าให้การ พนักงานเป็นโทษทางวินัยในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย หากไม่มีการกำหนดให้การพนักงานเป็น โทษทางวินัยไว้ นายจ้างก็จะลงโทษพนักงานลูกจ้างที่กระทำความผิดทางวินัยไม่ได้²⁸

“คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9330/2542 ลูกจ้างฟ้องว่า นายจ้างสั่งพนักงานลูกจ้างเป็นเวลา 5 วัน โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างพนักงาน ในชั้นพิจารณา ลูกจ้างรับข้อเท็จจริงว่าได้กระทำความผิดจริงตามคำให้การต่อสู้คดีของนายจ้าง ดังนี้ นายจ้างย่อมมี อำนาจลงโทษลูกจ้างด้วยการพนักงานได้ เมื่อการพนักงานตามฟ้องเป็นการพนักงานเนื่องมาจากการ ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง เพราะลูกจ้างกระทำความผิด มิใช่กรณีที่นายจ้างสั่งพนักงานระหว่างทำการ สอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามมาตรา 116 และ 117 แห่งพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศาลแรงงานจึงพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างระหว่างพนักงานแก่ลูกจ้าง ตามบทกฎหมายข้างต้นไม่ได้”

เมื่อนายจ้างมีอำนาจในการลงโทษพนักงานลูกจ้างได้ ในเรื่องระยะเวลาที่นายจ้างจะ สามารถพนักงานลูกจ้างก็ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือในกรณีที่กฎหมายมิได้กำหนด เอาไว้ก็ต้องเป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าได้กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจ ลงโทษสั่งพนักงานลูกจ้างได้เป็นเวลานานเท่าใด นายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามที่ระเบียบหรือข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานได้ระบุนำไว้ แต่ในกรณีที่ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มิได้กำหนด ระยะเวลาในการพนักงานเอาไว้ ในกรณีนี้ระยะเวลาที่นายจ้างจะสั่งพนักงานลูกจ้าง จะต้องเป็น

²⁶ การพนักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 33). เล่มเดิม.

²⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1907/2534 วินิจฉัยว่า การที่ผู้ร้องสั่งพนักงานผู้คัดค้านโดยจ่ายค่าจ้าง เป็นการสั่งให้ ผู้คัดค้านหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษผู้คัดค้านต่อศาลแรงงานกลางเสียก่อน ไม่ถือว่าเป็นการลงโทษ จึงมิใช่กรณีที่ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านก่อนมาขออนุญาตศาล.

²⁸ จาก *เนติบัญญัติ (กฎหมาย) คู่คุ้มครองแรงงาน* (น. 334), โดย กฤษณ์ อุทัยรัตน์, 2542, กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ระยะเวลาที่เหมาะสมกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง เพราะหากพนักงานลูกจ้างนานเกินไปจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและถือเป็นการผิดสัญญา ดังนั้น นายจ้างจึงสามารถพนักงานลูกจ้างได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม ไม่นานจนเกินไป²⁹ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของการพนักงานเพื่อ การสอบสวนไว้ในมาตรา 116 และ 117 แต่ไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์เรื่องการพนักงานเพื่อการลงโทษ เอาไว้ จึงเป็นดุลพินิจของนายจ้างแต่ละแห่งที่จะกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและระยะเวลาการลงโทษ พนักงานนานเท่าใดก็ได้ โดยจะต้องระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108³⁰ ได้บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยมีข้อกำหนดเรื่องวินัยและโทษทางวินัย และให้ประกาศข้อกำหนดวินัยและโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือประกาศแจ้งเป็นการเฉพาะในกรณีที่ไม่มียกเว้นที่ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ในกฎหมาย คุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดแนวทาง วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ หรือขอบเขตในรายละเอียด เรื่องวินัยและลงโทษทางวินัยไว้ นายจ้างแต่ละแห่งจึงใช้อำนาจบังคับบัญชาในการกำหนด รายละเอียดในหมวดนี้ได้อย่างอิสระ³¹

กรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย โดยการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้ ซึ่งนายจ้างจะลงโทษลูกจ้าง

²⁹ การพนักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 34-35). เล่มเดิม.

³⁰ มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(1)...

(6) วินัยและโทษทางวินัย

ฯลฯ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้าง รวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงาน ของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วัน ประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของ ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก.

³¹ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (น. 44). เล่มเดิม.

เพียงใด เป็นไปตามดุลพินิจของนายจ้าง โดยขึ้นอยู่กับลักษณะความร้ายแรงของการกระทำความผิด และระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ นายจ้างส่วนใหญ่มักจะกำหนดวิธีการลงโทษแก่ลูกจ้างอย่าง หลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่โทษเบาไปถึงโทษหนัก เช่น การตักเตือน การลดขั้นเงินเดือน การตัด เงินเดือน การพักงาน การเลิกสัญญาหรือการเลิกจ้าง ซึ่งในส่วนของกรลงโทษพักงาน ได้มีการใช้ ถ้อยคำว่

1. พักงาน
2. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง
3. พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
4. พักงานโดยงดจ่ายค่าจ้าง
5. พักงานโดยอาจพิจารณาไม่จ่ายค่าจ้าง
6. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง (ไม่เกิน 7 วัน)
7. การพักงานโดยไม่จ่ายเงิน
8. การพักงานโดยไม่จ่ายเงินค่าจ้าง
9. การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง โดยมีระยะเวลาไม่เกิน 7 วัน
10. พักงานไม่เกิน 7 วัน
11. ให้พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
12. พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 7 วัน
13. พักงานไม่เกิน 7 วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้าง
14. พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 เดือน
15. พักงาน 5-6 วัน ไม่ได้รับค่าจ้าง (ไม่เกิน 7 วันทำงานติดต่อกัน)
16. พักงานไม่เกิน 15 วัน (โดยไม่จ่ายค่าจ้าง)
17. สั่งพักงานไม่เกิน 6 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
18. สั่งพักงาน 7 วันทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
19. สั่งพักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง³²

ในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างที่ได้กระทำความผิดนั้น นายจ้างไม่ควรลงโทษลูกจ้าง หนักที่พบการกระทำความผิด นายจ้างควรมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงและให้โอกาสแก่ลูกจ้าง

³² จาก มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (น. 26-27), โดย จิตต์กาญจน์ เกียรติกนกกุล, 2547, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ในการแก้ข้อกล่าวหา ก่อนที่จะทำการลงโทษลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างควรปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนการลงโทษลูกจ้าง ดังนี้

- 1) บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง
- 2) รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง
- 3) พิจารณาความผิดในขั้นต้น
- 4) แจ้งข้อกล่าวหาให้ลูกจ้างทราบและให้โอกาสแก่ลูกจ้างในการแก้ข้อกล่าวหา
- 5) พิจารณาวินิจฉัยความผิดและแจ้งให้ลูกจ้างทราบ
- 6) กำหนดโทษที่ลูกจ้างจะต้องรับผิด
- 7) แจ้งการลงโทษให้ลูกจ้างทราบ
- 8) ขออนุญาตศาลแรงงาน ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งกระทำความผิดเป็นกรรมการลูกจ้าง³³

การกำหนดมาตรการในการดำเนินการทางวินัยที่เป็นธรรมและเหมาะสม ย่อมเป็นการส่งเสริมความเป็นธรรมในสถานประกอบการและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3.2 หลักเกณฑ์การพักงานตามกฎหมายต่างประเทศ

หลังจากที่ได้ศึกษาหลักเกณฑ์การพักงานตามกฎหมายไทยแล้ว ในส่วนนี้จะศึกษาเกี่ยวกับการพักงานตามกฎหมายของต่างประเทศ โดยได้ศึกษาประเทศญี่ปุ่น และประเทศอังกฤษ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.2.1 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น มีหลักเกณฑ์เรื่องการพักงาน ดังนี้

3.2.1.1 หลักเกณฑ์การพักงานตามกฎหมายของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

ตามที่ได้ศึกษาไปในบทที่ 2 ในด้านแรงงานสัมพันธ์ การรวมกลุ่มเป็นสหภาพของ รัฐวิสาหกิจกับเอกชนจะแตกต่างกัน รัฐวิสาหกิจมีกฎหมายเฉพาะขึ้นมาโดยแยกออกเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในองค์การของรัฐและวิสาหกิจแห่งชาติ ค.ศ.1948 (Public Corporation, Etc. Labor Relations Act 1948) บังคับใช้สำหรับรัฐวิสาหกิจส่วนกลาง ส่วนรัฐวิสาหกิจท้องถิ่นจะใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจส่วนท้องถิ่น ค.ศ.1952 (Local Public Enterprise Labor Relations Law 1952) ซึ่งความสัมพันธ์ทางแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศญี่ปุ่น แม้จะมีกฎหมายแรงงานบังคับใช้สำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะก็ตาม แต่ลักษณะของความสัมพันธ์

³³ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (น. 80-84). เล่มเดิม.

ทางแรงงานก็ยังยึดถือตามหลักการของความสัมพันธ์ทางแรงงานเช่นเดียวกับในธุรกิจเอกชนมาใช้ และโดยทั่วไปแล้วลักษณะความสัมพันธ์ทางแรงงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในญี่ปุ่นก็มีลักษณะเดียวกับลูกจ้างเอกชนทั่วไป สัญญาจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นสัญญาจ้างแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างเอกชนที่อยู่ในบังคับของประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น และพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 2004 (Labor Standards Act 2004) ดังนั้น ในรายละเอียดจะขอก้าวในหัวข้อถัดไปในส่วนของการพักผ่อนลูกจ้างภาคเอกชน

การพักผ่อนมีสองประเภท คือ การพักผ่อนเพื่อการลงโทษและการพักผ่อนที่ไม่ใช่การลงโทษ ในส่วนของการพักผ่อนเพื่อการลงโทษนั้นเป็นการลงโทษลูกจ้างที่ได้กระทำความผิดซึ่งโดยปกติแล้ว ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จะระบุถึงการลงโทษ 4 ประเภท คือ การดำนิหรือการเตือน การหักเงินค่าจ้าง การพักงาน และการเลิกจ้างอย่างทันที ซึ่งแม้ว่ากฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น มาตรา 89 รายการที่ต้องกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น จะไม่ได้บังคับให้ต้องจัดทำข้อกำหนดในเรื่องวินัยและโทษทางวินัยไว้ แต่หากได้มีกำหนดเรื่องวินัยและโทษทางวินัยขึ้นแล้ว นายจ้างจะต้องนำเรื่องดังกล่าวมากำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย

การพักผ่อนเพื่อการลงโทษ หรือ การพักงานทางวินัยเป็นการลงโทษลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างต้องหยุดทำงานชั่วคราวในช่วงเวลาที่มีการกำหนดไว้แน่นอน ในขณะที่ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานยังคงมีอยู่ต่อไป การพักผ่อนเพื่อการลงโทษลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง รวมทั้งจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระหว่างการถูกพักงานด้วย เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้มีการทำงานในระหว่างช่วงเวลาที่ถูกพักงาน การพักผ่อนเพื่อการลงโทษนี้ กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาว่าพักได้ในระยะเวลาเท่าใด แต่ในการลงโทษลูกจ้างจะต้องมีความสมเหตุสมผลจากลักษณะของการกระทำของลูกจ้าง ตามมาตรา 15 พระราชบัญญัติสัญญาจ้างแรงงาน ค.ศ. 2007 (Labor Contract Act 2007) ซึ่งการพักผ่อนเพื่อการลงโทษนี้จะแตกต่างจากการหักค่าจ้าง เพราะว่าการหักค่าจ้าง ลูกจ้างยังคงต้องมาทำงานอยู่ แต่กรณีการพักงาน ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน ดังนั้น จึงไม่อาจนำบทบัญญัติในเรื่องการหักค่าจ้างมาใช้กับเรื่องการพักผ่อนได้³⁴

ส่วนกรณีการพักผ่อนที่ไม่ใช่การลงโทษ เช่น นายจ้างมีความเกรงกลัวที่จะเกิดเหตุหรืออาจเกิดการละเมิดขึ้นอีก หรือนายจ้างเกรงกลัวว่าจะสูญเสียพยานหลักฐาน หรือเป็นกรณีอื่น ๆ ซึ่ง

³⁴ การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (น. 157). เล่มเดิม.

ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการพักงาน เนื่องจากการสั่งพักงานดังกล่าวไม่ได้เกิดจากการกระทำผิดของลูกจ้าง³⁵

3.2.1.2 หลักเกณฑ์การพักงานตามกฎหมายการพักงานของลูกจ้างภาคเอกชน

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นว่า การพักงานในประเทศญี่ปุ่น มีสองประเภท คือ การพักงานเพื่อการลงโทษและการพักงานที่ไม่ใช่การลงโทษ ซึ่งในส่วนของการทำงานเพื่อการลงโทษนั้น เมื่อลูกจ้างได้กระทำความผิดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างต้องถูกลงโทษตามขั้นตอนของการลงโทษ ซึ่งมีตั้งแต่การตักเตือน การลดเงินเดือน การพักงาน ไปจนถึงการเลิกจ้างอันเป็นการลงโทษที่ร้ายแรงที่สุด ในการลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดนั้น นายจ้างจะต้องระบุโทษของการกระทำผิดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะต้องระบุโทษ ลักษณะของการกระทำผิด การพิจารณาการลงโทษไว้ และนายจ้างไม่สามารถจะลงโทษย้อนหลังในการกระทำผิดก่อนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และไม่สามารถจะลงโทษซ้ำซ้อนในความผิดเดียวกันได้ ซึ่งการพิจารณาลงโทษนั้น จะต้องมีความเหมาะสมกับความร้ายแรงของการกระทำผิดของลูกจ้าง โดยต้องพิจารณาจากธรรมชาติของการกระทำ สถานการณ์แวดล้อม นอกจากนี้การลงโทษต้องมีความสมเหตุสมผลและเป็นที่ยอมรับได้ของสังคมโดยทั่วไป มิฉะนั้น ศาลอาจพิจารณาว่าการลงโทษดังกล่าวไม่มีผลบังคับ รวมถึงการพิจารณาการลงโทษจะต้องปรึกษากรรมาธิการที่ทำหน้าที่ในการลงโทษที่แต่งตั้งโดยสหภาพหรือตัวแทนฝ่ายบริหาร และให้ต้องโอกาสลูกจ้างในการชี้แจงแสดงพยานหลักฐานด้วย³⁶

การพักงานเพื่อการลงโทษ โดยการให้ลูกจ้างต้องหยุดทำงานชั่วคราวในช่วงเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน แต่ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานยังคงมีอยู่ต่อไป ไม่ได้สิ้นสุดลง แต่ลูกจ้างที่ถูกพักงานจะไม่ได้รับค่าจ้างและไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระหว่างการถูกพักงาน เพราะลูกจ้างไม่ได้มีการทำงานในช่วงเวลาที่ถูกพักงาน ในการพักงานเพื่อการลงโทษนี้ กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการพักงานไว้ แต่การลงโทษจะต้องมีความสมเหตุสมผลจากลักษณะความร้ายแรงของการกระทำของลูกจ้าง ส่วนการพักงานที่ไม่ใช่การลงโทษ เช่น นายจ้างเกรงกลัวว่าจะสูญเสียพยานหลักฐาน หรือนายจ้างเกรงกลัวที่จะมีเหตุหรือการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นอีก และกรณีอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เพราะการพักงานดังกล่าวไม่ใช่กรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิด

³⁵ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (น. 115). เล่มเดิม.

³⁶ From Japanese labor law (pp.364-365), by Kazuo Sugeno Translated by Leo Kanowitz, 1992.

แม้ว่ากฎหมายมาตรฐานแรงงานจะไม่ได้บังคับให้ต้องจัดทำข้อกำหนดในเรื่องวินัยและโทษทางวินัยไว้ แต่หากได้มีกำหนดขึ้นแล้ว นายจ้างจะต้องนำมาระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย โดยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยส่วนใหญ่ มักจะระบุข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการรักษาไว้ซึ่งระเบียบภายในกิจการ ซึ่งเป็นการช่วยป้องกันการลงโทษตามอำเภอใจของนายจ้าง เนื่องจากในบางกรณีลูกจ้างอาจถูกลงโทษโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดระเบียบวินัยและโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาในสถานประกอบการนั้น³⁷

3.2.2 ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษใช้ระบบกฎหมายที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร หรือ Common Law จึงถือแนวคำพิพากษาเป็นบรรทัดฐานในการวินิจฉัย และใช้กฎหมายลายลักษณ์อักษร เป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ซึ่งมีหลักเกณฑ์เรื่องการพักงาน ดังนี้

3.2.2.1 หลักเกณฑ์การพักงานตามกฎหมายของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

ตามที่ได้ศึกษามาแล้วในบทที่ 2 สถานภาพของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในประเทศอังกฤษมีลักษณะเป็นลูกจ้าง และระบบความสัมพันธ์ทางแรงงานในรัฐวิสาหกิจของประเทศอังกฤษ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีสถานะเช่นเดียวกับลูกจ้างเอกชนทั่วไป องค์การของรัฐบาลเป็นองค์กรที่มีสภาพเหมือนบริษัทเอกชนในแง่ของการดำเนินธุรกิจหรือประกอบการค้าและการบริหารงานใช้วิธีการดำเนินการแบบตลาดเสรีที่ให้เอกชนดำเนินการ และมีคณะกรรมการทำหน้าที่ในการออกใบอนุญาต ควบคุมกำกับดูแลกิจการที่เอกชนดำเนินการ จึงกล่าวได้ว่าในประเทศอังกฤษไม่มีการแบ่งแยกลูกจ้างเอกชนหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอีกต่อไป ลูกจ้างทั้งหมดจึงอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน

ในประเทศอังกฤษ การพักงานมีสองประเภทเช่นเดียวกับญี่ปุ่น การพักงานประเภทแรกคือ การพักงานที่เป็นการลงโทษอันเนื่องมาจากการกระทำของลูกจ้าง โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง (Suspension Without Pay for Misconduct) การพักงานในส่วนนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีข้อตกลงโดยชัดแจ้งในสัญญาให้อำนาจนายจ้างพักงานลูกจ้างอันเนื่องมาจากการกระทำของลูกจ้าง เช่น การกระทำความผิด ศาลก็จะพิจารณาตามข้อตกลงที่ได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ ตามสัญญา โดยอาจจะกำหนดเรื่องการพักงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือในขอบเขตที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน รวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย นอกจากนี้หากลูกจ้างได้รับทราบแนวทางปฏิบัติของสถานประกอบการ หรือมีจารีตประเพณีในทางการค้าหรืออุตสาหกรรม ลูกจ้างก็จะต้องผูกพันด้วย กล่าวคือ อำนาจในการสั่งพักงานเป็นอำนาจทาง

³⁷ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (หน้าเดิม), เล่มเดิม.

สัญญา ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายหรือทางปฏิบัติหรือจารีตประเพณี เช่น คดี Bird v British Celanese Ltd (1945) ลูกจ้างถูกพักงานเป็นเวลา 2 วันตามแนวทางปฏิบัติของบริษัท และถือว่า นายจ้างใช้อำนาจทางวินัยเหมาะสมแล้ว ซึ่งการพักงานนั้นต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสมเพราะลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ถูกพักงาน หากการพักงานไม่ชอบ ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายได้³⁸

การพักงานอีกประเภทหนึ่ง คือ การพักงานเพื่อเป็นมาตรการระงับล่วงหน้า (Precautionary Suspension) เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดต้องถูกดำเนินคดีหรือถูกสอบสวนทั้งภายในองค์กรหรือ องค์กรภายนอก นายจ้างสามารถพักงานเพื่อเป็นมาตรการระงับล่วงหน้าได้ แต่การพักงานดังกล่าว ต้องมีความสมเหตุสมผล ดังเช่นในคดี Jones v British Rail Hovercraft Ltd (1974) ลูกจ้างถูกสั่งพักงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างรอผลการสอบสวนและกระบวนการอื่น ๆ ที่ตำรวจเป็นผู้ดำเนินการ ลูกจ้างร้องว่า การกระทำดังกล่าวเป็นการเลิกจ้าง ซึ่งในส่วนี้ ในระเบียบข้อบังคับการทำงานได้ กล่าวถึง ความแตกต่างระหว่างการสั่งพักงานเพื่อระงับล่วงหน้าและเพื่อการลงโทษไว้ ดังนั้น การที่นายจ้างสั่งพักงานเพื่อระงับป้องกันผลประโยชน์และทรัพย์สินของตนถือว่ามีเหตุอันสมควร กล่าวคือ การพักงานดังกล่าวไม่ใช่การลงโทษลูกจ้าง และถ้าผลสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานด้วย นอกจากนี้ ประมวลแนวปฏิบัติ วินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ซึ่งได้กำหนด แนวทางปฏิบัติให้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน ประกอบการ ได้กำหนดให้การพักงานด้วยวัตถุประสงค์เป็นมาตรการระงับล่วงหน้าในการรอการ ตรวจสอบหรือสอบสวนควรจะกำหนดให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนด้วย³⁹

ในการพักงานที่เป็นมาตรการระงับล่วงหน้านี้ไม่ควรมีระยะเวลาที่นานจนเกินไป และ ควรจ่ายค่าจ้างในระหว่างการพักงานด้วย แต่เงินค่าล่วงเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้รับเนื่องจากการถูกพัก งาน นายจ้างไม่ต้องจ่าย เช่น ในคดีระหว่าง McClory v Post Office นุรุษไปรษณีย์ 3 คน ทะเลาะ วิวาทกับลูกจ้างในบริษัทอื่น ลูกจ้างทั้งสามคนถูกจับกุม นายจ้างจึงสั่งพักงานเพื่อเป็นมาตรการระงั บล่วงหน้า นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ถูกพักงาน และลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายจาก การที่ไม่ได้รับค่าล่วงเวลาเพราะการถูกพักงานนั้น ศาลตัดสินว่าการพักงานดังกล่าวมีความ เหมาะสมแล้ว ในส่วนค่าล่วงเวลานั้นลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาเมื่อมีการร้องขอจากนายจ้างให้ ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เมื่อนายจ้างไม่มีการร้องขอให้ทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างจึงไม่ได้รับค่าล่วงเวลา⁴⁰

³⁸ *Law of Employment. Op.cit.*

³⁹ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (น. 151-152). เล่มเดิม.

⁴⁰ *Law of Employment* (pp. 349-351). *Op.cit.*

3.2.2.2 หลักเกณฑ์การพักงานตามกฎหมายของลูกจ้างภาคเอกชน

ในประเทศอังกฤษ กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ต้องมีการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้นในสถานประกอบการ ดังนั้น การกำหนดรายละเอียดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายจ้างแต่ละแห่ง ในการกำหนดกฎเกณฑ์ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ ซึ่งนายจ้างมักจะกำหนดมาตรการเกี่ยวกับโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย ประกอบกับบทบัญญัติมาตรา 1 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.1996 (Employment Rights Act 1996) กำหนดให้นายจ้างต้องบรรยายรายละเอียดต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยเฉพาะต้องระบุกฎเกณฑ์ทางวินัยที่นำไปใช้หรืออ้างอิงกับลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย นายจ้างหลายแห่งได้กำหนดมาตรการการลงโทษทางวินัยที่แตกต่างกันไป ซึ่งในส่วนของการทำงานเพื่อการลงโทษ คือ การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง จะต้องมีการขอตกลงโดยชัดแจ้งในสัญญา หรือในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือในขอบเขตที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง ที่กำหนดให้อำนาจนายจ้างพักงานลูกจ้างอันเนื่องมาจากการกระทำของลูกจ้าง เช่น การกระทำความผิดของลูกจ้าง นอกจากนี้ หากลูกจ้างได้รับทราบแนวทางปฏิบัติของสถานประกอบการ หรือมีจารีตประเพณีในทางการค้าหรืออุตสาหกรรม ลูกจ้างก็จะต้องผูกพันด้วย กล่าวคือ อำนาจในการสั่งพักงานเป็นอำนาจทางสัญญา ไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย หรือทางปฏิบัติหรือจารีตประเพณี ส่วนการพักงานเพื่อเป็นมาตรการระงับล่วงหน้าเป็นการพักงานที่ไม่ใช่เป็นการลงโทษลูกจ้าง กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดและต้องถูกดำเนินคดีหรือถูกสอบสวนทั้งภายในองค์กรหรือองค์กรภายนอก นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างเพื่อเป็นมาตรการระงับล่วงหน้าได้ โดยการพักงานดังกล่าวต้องอยู่บนพื้นฐานความสมเหตุสมผล และถ้าผลสอบสวนออกมาแล้วปรากฏว่าลูกจ้างไม่ผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการพักงานด้วย⁴¹

การพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ต้องมีสัญญาจ้างแรงงานกำหนดให้อำนาจนายจ้างไว้ หรือมีจารีตประเพณี หรือมีกฎหมายให้สิทธิไว้ นายจ้างจึงจะสามารถพักงานลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างได้ แต่หากนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างโดยที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานกำหนดให้อำนาจไว้ หรือไม่มีจารีตประเพณี หรือกฎหมายให้สิทธิไว้ ในการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานดังกล่าว ถือว่าเป็นการยกเลิกสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับค่าจ้างตามสัญญา และการพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างยังถือเป็นการผิดสัญญาด้วย เพราะโดยหลักทั่วไป นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ในสัญญา คือ มีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่สัญญา

⁴¹ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (หน้าเดิม), เล่มเดิม.

จ้างแรงงานได้ระบุไว้ ดังนั้น หากนายจ้างสั่งพนักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายเพียงบางส่วน ไม่เต็มจำนวน โดยที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน หรือจาริตประเพณี หรือกฎหมายให้อำนาจไว้ จึงถือว่า นายจ้างเป็นฝ่ายฝ่าฝืนสัญญา⁴²

นายจ้างไม่มีอำนาจที่จะพนักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง เว้นแต่จะมีอำนาจมาจากสัญญาจ้างแรงงานกำหนดไว้ กล่าวคือ ถ้าสัญญานั้นได้กำหนดถึงอำนาจในการพนักงานเอาไว้ในสัญญา นายจ้างจึงจะมีอำนาจพนักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ เพื่อเป็นการให้ลูกจ้างปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับตามสัญญา การพนักงานที่นอกเหนือจากที่ระเบียบข้อบังคับตามสัญญาจ้างแรงงานได้ระบุเอาไว้ ถือว่าเป็นการผิดสัญญา และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างในระหว่างการพนักงาน⁴³

นายจ้างจะมีอำนาจพนักงานลูกจ้างได้หากมีข้อสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดให้อำนาจแก่นายจ้างในการพนักงานลูกจ้างที่กระทำความผิดชั่วคราว ไม่ว่าในข้อสัญญาของสัญญาจ้างแรงงาน จะกำหนดไว้โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย ซึ่งโดยหลักปฏิบัติของสถานประกอบการต่างจะถือว่า ข้อสัญญาต่าง ๆ ในสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าลูกจ้างจะรู้หรือไม่รู้ถึงข้อสัญญานั้นต้องถือว่าลูกจ้างรู้ และยอมรับตามข้อสัญญานั้นแล้ว ซึ่งสัญญาจ้างนี้ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ หากมีการระบุเรื่องการพนักงานไว้ในข้อสัญญาของสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ก็ต้องถือว่าลูกจ้างยอมรับตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น โดยลูกจ้างจะรู้หรือไม่รู้ก็ตาม นายจ้างจึงมีอำนาจตามสัญญาที่สามารถสั่งพนักงานลูกจ้างได้⁴⁴

ในกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด และยังไม่ปรากฏข้อเท็จจริงแน่ชัดว่า ลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหา นายจ้างจึงต้องการสอบสวนความผิดและพนักงานลูกจ้างนั้นเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนความผิด ว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ และนายจ้างควรลงโทษสถานใด ซึ่งระยะเวลาในการพนักงานเพื่อการสอบสวนนั้น นายจ้างจะสามารถพนักงานลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดได้จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น และในระหว่างการพนักงานเพื่อการสอบสวนนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วย ตามหลักทั่วไปที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ในสัญญาในการจ่ายค่าจ้างตามที่สัญญาจ้างแรงงานได้กำหนดไว้ ถ้านายจ้างสั่งพนักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้าง โดยที่ไม่จ่ายค่าจ้างให้หรือจ่ายไม่เต็มจำนวน จะเป็นการผิดสัญญา แต่หากสัญญาจ้างแรงงานได้กำหนดให้อำนาจนายจ้างในการสั่งพนักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างจึงจะสามารถพนักงานลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างได้

⁴² From *Labour Law* (pp. 104-105), by M. Wright, 1981.

⁴³ From *Employment law* (p. 217), by Hepple & O'Higgins, 1981.

⁴⁴ From *Contracts of Employment* (p. 69), by D.W. Crump Dix & Crumpon.

การพักงานทั้งในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ และกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนนายจ้างมีอำนาจที่จะพักงานลูกจ้างได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามปกติ การพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั้นถือว่าเป็นการผิดสัญญา⁴⁵ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะสามารถทำได้ต่อเมื่อมีสัญญาระบุให้อำนาจเอาไว้ โดยการพิจารณาว่านายจ้างมีอำนาจในการพักงานหรือไม่ ให้พิจารณาโดยถือเอาอำนาจตามสัญญาเป็นหลัก หากไม่มีสัญญาให้อำนาจนายจ้างไว้ นายจ้างจะพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่ได้ เพราะถือว่าเป็นการฝ่าฝืนสัญญาในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง และเป็นการผิดสัญญา แต่หากมีสัญญากำหนดไว้ให้อำนาจแก่นายจ้างในการพักงาน นายจ้างก็สามารถทำได้ตามหลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งเจตนา กล่าวคือ หากคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันไว้แล้วในสัญญาจ้างแรงงานนั้นก็ให้เป็นไปตามเจตนาที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้แล้วนั้น ดังนั้น ข้อตกลงทุกข้อในสัญญาจ้างแรงงานที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้ทำขึ้น โดยชอบด้วยกฎหมายและไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องผูกพันและปฏิบัติตาม และถือว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างยอมรับข้อสัญญาทุกข้อในสัญญาจ้างแรงงานแล้ว จะอ้างไม่ได้ว่าตนไม่รู้ข้อสัญญานั้น กล่าวโดยสรุปคือ นายจ้างจะมีอำนาจพักงานลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ต่อเมื่อมีสิทธิตามสัญญาให้อำนาจนายจ้าง ในการสั่งพักงาน โดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ ทั้งในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษและกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวน⁴⁶

ในประเทศอังกฤษ หน่วยงานบริการให้คำปรึกษา ไกล่เกลี่ย และอนุญาโตตุลาการ (Advisery, Conciliation and Arbitration Service: ACAS) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ คือ ประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice On Disciplinary and Grievance Procedures) ซึ่งได้กำหนดแนวทางปฏิบัติแก่นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ประมวลแนวปฏิบัตินี้ได้กำหนดขึ้นภายใต้มาตรา 199 แห่งกฎหมายสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ.1992 (The Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ดังกล่าว มีสาระสำคัญเป็นเรื่องเกี่ยวกับมาตรการทางวินัยและการร้องทุกข์ ซึ่งประมวลแนวปฏิบัติข้างต้นไม่ใช่กฎหมาย แต่ได้กำหนดแนวทางให้นายจ้างปฏิบัติ เพื่อมิให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามประมวลแนวปฏิบัตินี้ ไม่ก่อให้เกิดความรำคาญใด ๆ แต่เมื่อมีข้อโต้แย้งซึ่งไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้เป็นการภายในแล้ว และเมื่อมีคดีขึ้นสู่การวินิจฉัยของสถาบันวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในประเทศอังกฤษ (Employment Tribunal) นายจ้างจะเป็นฝ่ายได้เปรียบในเชิงคดี

⁴⁵ From *The Law of Redundancy* (p. 135), by Cyril Grunfeld, 1980.

⁴⁶ การพักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 30). เล่มเดิม.

โดยสถาบันวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานจะนำแนวทางตามประมวลแนวปฏิบัตินี้ไปใช้ในการพิจารณาในกรณีที่เกี่ยวข้องในคดี ซึ่งรายละเอียดที่สำคัญในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์โดยสรุป มีดังต่อไปนี้⁴⁷

สถานประกอบการควรกำหนดแนวทางในการพิจารณาเรื่อง มาตรการทางวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice On Disciplinary and Grievance Procedures) ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีความเฉพาะเจาะจงและชัดเจน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. นายจ้างและลูกจ้างจะต้องพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องอย่างทันทั่วทั้งที่ และไม่ควรจะอ้างเหตุผลซึ่งจะก่อให้เกิดการประทุษร้ายและการทำคำตัดสินใจที่ล่าช้า

2. นายจ้างและลูกจ้างจะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. นายจ้างจะต้องทำกระบวนการตรวจสอบที่จำเป็นให้ลุล่วง เพื่อพิจารณาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในคดี กล่าวคือ นายจ้างจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องในคดีอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจลงโทษหรือตัดสินใจในเรื่องการร้องทุกข์ สำหรับกรณีการพิจารณาเรื่องวินัย นายจ้างอาจตั้งให้ลูกจ้างพนักงานชั่วคราวเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงที่จำเป็น โดยกำหนดให้ลูกจ้างพนักงานชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้าง ช่วงเวลาดังกล่าวจะต้องไม่ยาวนานจนเกินไป และจะต้องทำให้เป็นการชัดเจนว่าการพนักงานดังกล่าวไม่ได้เป็นการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง

4. นายจ้างควรจะให้ลูกจ้างได้รับทราบปัญหาเบื้องต้น และให้โอกาสแก่ลูกจ้างในการชี้แจงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยก่อนที่จะมีการทำคำตัดสิน สำหรับกรณีการกระทำผิดทางวินัย นายจ้างควรจะให้ลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยคำชี้แจงควรระบุข้อมูลที่เพียงพอในการกระทำความผิดของลูกจ้างและผลที่จะได้รับ เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสได้เตรียมตัวในการตอบคำถามและนำพยานหลักฐานมาสนับสนุน ก่อนที่มีการประชุมตัดสินใจลงโทษ

5. นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการเข้าประชุมกรณีที่มีการตัดสินลงโทษหรือกรณีมีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ในที่ประชุมนั้น นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างได้ตอบข้อกล่าวหาที่เกิดขึ้น และให้โอกาสลูกจ้างได้ซักถาม และแสดงพยานหลักฐานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องทั้งพยานเอกสารหรือพยานบุคคล

6. นายจ้างควรจะให้ลูกจ้างได้อุทธรณ์ไปยังฝ่ายจัดการซึ่งมีระดับที่สูงกว่าและอธิบายวิธีการที่จะอุทธรณ์ไปยังฝ่ายจัดการดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ การอุทธรณ์ควรมีความยุติธรรมและเป็นกลาง โดยกำหนดให้ฝ่ายจัดการซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับคดีนี้เป็นผู้พิจารณา

⁴⁷ Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures. (2009). Retrieved January 22, 2015, from <http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/k/bAcas-Code-of-Practice-1-on-disciplinary-and-grievance-procedures-accessible-version-Jul-2012.pdf>

ในประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ดังกล่าวยังได้กำหนดแนวทางในการพิจารณาระดับการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างอีกด้วย ดังต่อไปนี้

1) เมื่อลูกจ้างได้กระทำความผิดแล้ว โดยทั่วไปจะลงโทษโดยให้คำเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งแรกแก่ลูกจ้าง หากยังมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ จะลงโทษโดยให้คำเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้าย เว้นแต่กรณีที่มีการกระทำผิดครั้งแรกของลูกจ้างเป็นเรื่องร้ายแรง นายจ้างอาจจะลงโทษโดยให้คำเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้ายก็ได้

2) คำเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งแรกหรือครั้งสุดท้าย ควรจะกำหนดขึ้นโดยธรรมชาติของการกระทำผิดหรือการกระทำผิดที่ไม่ร้ายแรง เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง ลูกจ้างควรจะรับทราบถึงช่วงเวลาที่คำเตือนยังมีผล ลูกจ้างควรจะได้รับความเข้มงวดถึงผลที่ตามมาหากมีการกระทำผิดขึ้นอีก หรือไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ภายในช่วงเวลาที่กำหนดในคำเตือนครั้งสุดท้าย ตัวอย่างเช่น หากกระทำความผิดซ้ำอีกจะส่งผลให้มีการเลิกจ้าง หรือการลงโทษกรณีอื่นตามสัญญา เช่น ลดขั้นเงินเดือนหรือลดตำแหน่ง เป็นต้น

3) คำตัดสินให้เลิกจ้างลูกจ้าง ควรจะถูกกำหนดโดยผู้จัดการซึ่งมีอำนาจ ลูกจ้างควรได้รับความเข้มงวดถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง วันที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุด ช่วงเวลาในการบอกกล่าวและสิทธิในการอุทธรณ์

4) การกระทำความผิดอย่างร้ายแรงในตัวของมันเอง หรือผลที่เกิดขึ้นตามมานั้นมีความร้ายแรง จะส่งผลให้ลูกจ้างอาจถูกเลิกจ้างโดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวในการกระทำความผิดครั้งแรกได้ แต่จะต้องมีกระบวนการตรวจสอบที่ยุติธรรมก่อนที่จะลงโทษเลิกจ้างลูกจ้างได้

5) ข้อบังคับในทางวินัยควรจะให้ตัวอย่างการกระทำที่นายจ้างอ้างว่าเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง อาจจะมีแตกต่างกันในแต่ละสถานประกอบการ เช่น การฉ้อฉล การละเมิดทางกายภาพ ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือมีความกระด้างกระเดื่องอย่างร้ายแรง เป็นต้น

3.3 ผลของการพักงานลูกจ้าง

จากการที่ได้ศึกษามาแล้วว่า การพักงานลูกจ้างทั้งในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง หรือในกรณีการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้าง เป็นมาตรการของทางฝ่ายนายจ้างที่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการสอบสวน หรือนำมาใช้เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างที่ได้กระทำความผิด ซึ่งการที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างนี้ย่อมทำให้เกิดผลกระทบเกิดขึ้นได้ ทั้งกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งอาจเป็นผลทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ลูกจ้างต้องขาดรายได้เพื่อการดำรงชีพในระหว่างพักงาน

การที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานไม่ว่าจะเป็นการพักงานในระหว่างการสอบสวนหรือการพักงานเพื่อการลงโทษ เมื่อนายจ้างมีคำสั่งพักงาน ลูกจ้างจึงไม่ต้องมาทำงานในระหว่างนั้น และลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ถูกพักงาน และในบางครั้งนายจ้างมีคำสั่งพักงานเป็นระยะเวลายาวนานส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูกพักงานได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เนื่องจากขาดรายได้ในการใช้ดำรงชีพและเลี้ยงดูครอบครัว ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมาได้ เช่น เมื่อลูกจ้างไม่มีรายได้ มาเลี้ยงดูบุตรหรือครอบครัวก็อาจก่อเหตุอาชญากรรมขึ้น หรืออาจไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด หรือติดการพนัน ส่งผลทำให้เกิดเป็นปัญหาสังคมต่อไปได้อีก

2. ทำให้นายจ้างขาดคนทำงานหรือตำแหน่งงานว่างชั่วคราวในระหว่างพักงาน

การพักงานลูกจ้างนอกจากจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนแล้ว ฝ่ายนายจ้างเองก็อาจได้รับความเดือดร้อนจากการพักงานลูกจ้างด้วย กล่าวคือ เมื่อนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างแล้ว ทำให้นายจ้างขาดผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของลูกจ้างคนดังกล่าว ซึ่งอาจทำให้การดำเนินงานของนายจ้างได้รับผลกระทบได้ นายจ้างจึงอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้งานดำเนินต่อไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่นายจ้าง และส่งผลกระทบต่อลูกจ้างคนอื่นที่ต้องถูกปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานของคนเพื่อมาช่วยงานหรือทำงานทดแทนในตำแหน่งที่ว่างลงดังกล่าวด้วย ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างหลายคน หากนายจ้างไม่สามารถหาลูกจ้างอื่นเข้ามาทำงานทดแทนลูกจ้างที่ถูกพักงานได้ อาจส่งผลทำให้กิจการของนายจ้างได้รับความเสียหายได้ ถึงแม้ว่าการพักงานจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายนายจ้างในเรื่องการสอบสวน หรือในเรื่องการควบคุมทางวินัยของลูกจ้าง แต่ก็มีข้อเสียดังกล่าวเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจ จะมีข้อจำกัดในการโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ หรือการเพิ่มอัตราค่าจ้างในการบรรจุมากกว่าสถานประกอบการภาคเอกชน ซึ่งมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการในการปรับเปลี่ยนโยกย้ายหรือสามารถรับสมัครงานเพิ่มอัตราง่ายได้มากกว่านายจ้างรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นหากนายจ้างต้องการจะสั่งพักงานลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีพักงานเพื่อการสอบสวน หรือกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ นายจ้างควรจะต้องพิจารณาว่าจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่งานของนายจ้างมากเกินสมควรหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างภาครัฐวิสาหกิจ ที่ส่วนใหญ่มีหน้าที่ให้บริการด้านสาธารณูปโภค และจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน ต้องพิจารณาให้ไม่เกิดผลกระทบต่อประชาชนผู้ใช้บริการให้ได้รับความเดือดร้อนจากการสั่งพักงานของนายจ้างด้วย

3. ทำให้ลูกจ้างที่ถูกพักงานเกิดความไม่พอใจหรืออับอาย

ในกรณีของการพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้าง นายจ้างควรมีข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับมูลความผิดของลูกจ้างอยู่บ้างก่อนที่จะสั่งพักงาน มิใช่เพียงรับฟังคำกล่าวหาของบุคคลอื่น

โดยไม่มีมูลอันน่าเชื่อเท่านั้นแล้วสิ่งพนักงานลูกจ้างทันที เพราะหากพนักงานลูกจ้างโดยที่ไม่มีมูล ความผิดใด ๆ เลย เพียงแต่ฟังเพียงคำกล่าวหาของบุคคลเท่านั้น หากปรากฏว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามที่ถูกล่าหานั้น ย่อมทำให้ลูกจ้างที่ถูกพนักงานเกิดความไม่พอใจ เพราะต้องได้รับความเดือดร้อนจากการพนักงาน เนื่องจากไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างถูกพนักงาน นอกจากนี้ยังทำให้ลูกจ้างได้รับความอับอาย เสียชื่อเสียงเกียรติยศ จากการถูกพนักงานดังกล่าว โดยที่ยังไม่ปรากฏข้อเท็จจริงแน่ชัดว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริงหรือไม่ ลูกจ้างยังเป็นเพียงผู้ถูกล่าหาเท่านั้น จึงอาจส่งผลทำให้ลูกจ้างที่ถูกพนักงานไม่พอใจ หรือได้รับความอับอาย หรือเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไปจากการถูกพนักงานดังกล่าว ดังนั้นก่อนที่นายจ้างจะพนักงานลูกจ้างจึงควรมีมูลความผิดเพียงพอที่น่าเชื่อว่าลูกจ้างอาจเป็นผู้กระทำความผิดได้จึงจะสั่งพนักงาน

ในกรณีการพนักงานเพื่อการลงโทษ ก่อนที่นายจ้างจะตัดสินใจคิดและลงโทษลูกจ้าง นายจ้างควรมีพยานหลักฐานที่เพียงพอที่จะตัดสินได้ว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริง เพราะหากนายจ้างตัดสินลงโทษพนักงาน โดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกล่าหา จะทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมแก่ลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจได้ นอกจากนี้ยังอาจส่งผลกระทบต่อลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างขาดความศรัทธาต่อนายจ้าง ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานประกอบการต่อไป ดังนั้น นายจ้างจึงควรมีพยานหลักฐานที่เพียงพอในการตัดสินและลงโทษลูกจ้าง และในการลงโทษพนักงานลูกจ้างก็ควรต้องเหมาะสมกับลักษณะความร้ายแรงของความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำด้วย⁴⁸

4. ทำให้ลูกจ้างขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การพนักงานเพื่อการสอบสวนหรือการพนักงานเพื่อการลงโทษ อาจส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างที่ถูกพนักงานอาจถูกตัดโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง หรือการประเมินขึ้นเงินเดือน ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างสั่งพนักงานอาจไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ทำให้เสียโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง อาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานให้กับนายจ้างน้อยลง จนกระทบต่อการดำเนินกิจการของนายจ้างได้

5. ทำให้ขาดโอกาสในการสมัครสอบเข้าทำงาน

การที่ลูกจ้างถูกสั่งพนักงานไม่ว่าจะเพื่อการสอบสวนหรือถูกลงโทษ อาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของลูกจ้างจนไม่อยากจะทำงานกับนายจ้างแห่งเดิมอีกต่อไป ลูกจ้างจึงมีความ

⁴⁸ การพนักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน (น. 38-40). เล่มเดิม.

ต้องการสมัครงานที่ใหม่ แต่ในการสมัครสอบคัดเลือกเข้าทำงานในบางแห่ง โดยเฉพาะหน่วยงานของภาครัฐที่โดยทั่วไปจะกำหนดคุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัครสอบเพื่อคัดเลือกบรรจุเข้าทำงานไว้หลายประการ และมักมีข้อกำหนดว่า ต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ยกตัวอย่าง ดังนี้

1) ประกาศการรถไฟแห่งประเทศไทย เรื่อง รับสมัครบุคคลบรรจุเข้าทำงานการรถไฟแห่งประเทศไทย เพื่อปฏิบัติงานในโครงการความร่วมมือรถไฟระหว่างไทย-จีน ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของผู้มีสิทธิสมัครสอบ ในข้อ 2.5 ไว้ว่า ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ หรือถูกสั่งพักงานในรัฐวิสาหกิจใด ๆ

2) ประกาศคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัคร ในข้อ 2.1 (8) ว่า ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับพนักงานหรือพักราชการ

นอกจากนี้ยังอาจมีการกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างหรือพนักงานไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง ว่าต้องไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างพักงาน หรือพักราชการ ตัวอย่างเช่น การไฟฟ้านครหลวง ได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานไว้ โดยมีข้อหนึ่งกำหนดว่า ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างพักราชการ พักงาน หรือต้องหาคดีอาญาอันมิใช่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท⁴⁹

การที่ลูกจ้างถูกนายจ้างสั่งพักงานและอยู่ระหว่างการพักงาน จึงอาจทำให้ขาดคุณสมบัติและไม่สามารถสมัครสอบคัดเลือกบรรจุเข้าทำงานในที่อื่นได้ ส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูกพักงานได้รับความเดือดร้อน โดยขาดโอกาสในการสมัครสอบเข้าทำงานในที่แห่งใหม่ นอกจากนี้ หากลูกจ้างมีอายุมากแล้ว หรือมีความรู้ที่น้อย หรือเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ โอกาสที่จะหางานใหม่ทำนั้นอาจมีน้อยมาก

6. ทำให้นายจ้างมีโอกาสกลับแก้งลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด หรือผลการสอบสวนข้อเท็จจริงปรากฏออกมาแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหาานั้น บางครั้งนายจ้างอาจไม่ต้องการให้ลูกจ้างทำงานด้วยอีกต่อไป นายจ้างจึงสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อทำการสอบสวน เพื่อลูกจ้างจะได้ไม่ต้องมาทำงาน โดยสั่งพักงานเพื่อการสอบสวนเป็นระยะเวลายาวนาน ทำให้ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานและ

⁴⁹ ข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวง ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง และการถอดถอนพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ข้อ 8.

ไม่ได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างจึงได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพ หรือกรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างกระทำความผิดแล้ว นายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างทำงานอีกต่อไป จึงสั่งพักงานลูกจ้าง เพื่อเป็นการลงโทษ โดยสั่งพักงานเป็นระยะเวลายาวนานมากจนลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกพักงานเป็นระยะเวลานานทั้งสองกรณีดังกล่าว อาจได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพเป็นอย่างมากจนไม่อาจทนทำงานในที่เดิมอยู่ต่อไปได้ เนื่องจากขาดรายได้ในการเลี้ยงตนเองและเลี้ยงดูครอบครัว จึงจำเป็นต้องลาออกไปเองเพื่อไปทำงานในที่ใหม่

จากการที่ได้ศึกษาหลักเกณฑ์ในการพักงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน ตลอดจนผลของการพักงานไปแล้วข้างต้น ในบทถัดไปจะได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาของการพักงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนต่อไป

บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาเรื่องการพักงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และการพักงานของลูกจ้างภาคเอกชน

จากการที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบถึงการพักงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนมาแล้วว่า นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง จึงสามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้ ซึ่งการพักงานมีสองประเภท ได้แก่ การพักงานเพื่อการสอบสวน เป็นการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพฤติการณ์ หรือการกระทำที่ผ่านมาของลูกจ้างว่าเป็นผู้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมรู้เห็นในการกระทำความผิดตามที่มีการกล่าวหาหรือไม่ โดยเป็นการสอบสวนการกระทำความผิดตามคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างจนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้นลง ส่วนการพักงานอีกประเภทหนึ่ง คือ การพักงานเพื่อการลงโทษเป็นการลงโทษลูกจ้างที่กระทำผิดวินัย โดยฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และมีการระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่งนายจ้างมีสิทธิลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งการลงโทษนั้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในบทนี้จะได้วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการพักงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย และให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างต่อไป

4.1 ปัญหาเรื่องการไม่มีบทบัญญัติในการพักงานเพื่อการสอบสวนของกฎหมายภาครัฐวิสาหกิจ

กรณีการพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวน เป็นกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ต้องมาทำงานให้แก่ นายจ้างเป็นการชั่วคราวในระหว่างสอบสวนความผิดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนของนายจ้างในการที่จะสอบสวนพฤติการณ์ หรือการกระทำที่ผ่านมาของลูกจ้างว่าเป็นผู้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมรู้เห็นเกี่ยวกับการกระทำที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ และเพื่อให้การสอบสวนเป็นไปอย่างสะดวก นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์

เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างที่ถูกสอบสวนกระทำความเสียหายต่อนายจ้างหรือกิจการของนายจ้างในระหว่างที่ยังสอบสวนไม่เสร็จ

การพักงานเพื่อทำการสอบสวนนี้ ในส่วนของลูกจ้างภาคเอกชนนั้น ได้มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 10 การพักงาน มาตรา 116 และมาตรา 117¹ คือโดยหลักแล้วห้ามไม่ให้มีการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดหรือไม่ เว้นแต่มีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดไว้ให้นายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนได้ นายจ้างจึงจะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างที่มีการสอบสวนถึงการกระทำผิดของลูกจ้างได้ โดยจะต้องทำคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ พร้อมทั้งระบุให้ทราบถึงการกระทำความผิดของลูกจ้างที่จะต้องสอบสวนและกำหนดระยะเวลาพักงานว่าจะเป็นกี่วัน แต่ห้ามไม่ให้สั่งพักงานลูกจ้างเกินกว่า 7 วัน ทั้งนี้ จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานได้ทราบล่วงหน้าก่อนการพักงานด้วย

ในระหว่างการพักงานเพื่อทำการสอบสวนนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการพักงานนี้ จะต้องมีอัตราที่ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอยู่แล้วก่อนถูกสั่งพักงาน

ต่อมาเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลงแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิด นายจ้างก็จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานของลูกจ้างผู้นั้น และจ่ายตั้งแต่วันที่ลูกจ้างพักงานเป็นต้นไป โดยให้ถือเอาเงินที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการพักงาน

¹ มาตรา 116 ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี.

นั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเมื่อไม่ปรากฏความผิด โดยจะต้องจ่ายพร้อมกับดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

ตามบทบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานนี้ จะต้องมีอัตราที่ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับอยู่แล้วก่อนถูกสั่งพักงาน เหตุผลที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการพักงานก็เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการถูกพักงาน เพราะในระหว่างการสอบสวนนั้นยังถือว่าลูกจ้างเป็นผู้บริสุทธิ์ ลูกจ้างจึงยังต้องได้รับความคุ้มครอง ถ้าการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 117 ได้กำหนดวิธีปฏิบัติของนายจ้างไว้ กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไปพร้อมดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี โดยให้หักเงินที่นายจ้างจ่ายลูกจ้างไปในระหว่างพักงานออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยการสั่งพักงานลูกจ้างและไม่จ่ายค่าจ้างให้

ส่วนการพักงานในระหว่างการสอบสวนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ซึ่งเปรียบเทียบเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจมิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้ ซึ่งแตกต่างจากการพักงานในระหว่างการสอบสวนของลูกจ้างในภาคเอกชนที่ได้มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 และมาตรา 117 เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกพักงานในระหว่างการสอบสวน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอำนาจในการสั่งพักงาน ระยะเวลาในการพักงานหรือเงินค่าจ้างที่จ่ายให้ในระหว่างการพักงานเพื่อการสอบสวน ซึ่งตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541² ได้กำหนดยกเว้นให้รัฐวิสาหกิจไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น จึงไม่อาจนำบทบัญญัติในเรื่องการพักงานตามมาตรา 116 และ 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้

² มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้.

การที่ลูกจ้างถูกพักงานเพื่อทำการสอบสวนนั้น มีผลทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการขาดรายได้ในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวมีผลกระทบต่อชื่อเสียงเกียรติยศ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวของ ลูกจ้างภาคเอกชนกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแล้ว จะเห็นได้ว่าลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีบทบัญญัติ กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการพักงานในระหว่างการสอบสวนไว้เลยจึงขึ้นอยู่กับนายจ้าง ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะกำหนดหลักเกณฑ์ในการพักงานระหว่างการสอบสวนไว้ใน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างดังกล่าวคำพิพากษาศาลฎีกาต่อไปนี้

“คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1551-1553/2548 โจทก์เป็นพนักงานของจำเลย ซึ่งเป็น รัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จึงไม่อาจนำ บทบัญญัติเรื่องการพักงานตามมาตรา 116 และมาตรา 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับได้ตามมาตรา 4 (2) เมื่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มิได้บัญญัติเรื่องการพักงานไว้ จึงต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ของจำเลย”

จากคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติหลักเกณฑ์เรื่อง การพักงานไว้จึงต้องบังคับไปตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจมี อำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในระเบียบข้อบังคับ ให้นายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างใน ระหว่างการสอบสวนได้โดยที่ไม่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตไว้นั้นนายจ้างจึงสามารถพักงานใน ระหว่างการสอบสวนได้โดยไม่ต้องมีกำหนดระยะเวลาและไม่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือเงินอย่างอื่น ก็ได้แล้วแต่จะกำหนดในระเบียบข้อบังคับของนายจ้างแต่ละแห่ง โดยอาศัยหลักทั่วไปที่ว่า นายจ้าง มีอำนาจบังคับบัญชาและลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งก็จะทำให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจสูญเสียสิทธิประโยชน์ หรือได้รับความเดือดร้อนจากการพักงาน ในระหว่างการสอบสวนดังกล่าวเพราะในบางครั้ง กระบวนการและขั้นตอนการสอบสวนใช้ระยะเวลายาวนานมากและหากมีการพักงานเพื่อรอผลคดี ในกรณีที่นำคดีขึ้นสู่ศาล กระบวนการของศาลก็จะใช้เวลายาวนานกว่าที่คดีจะถึงที่สุด ซึ่งบางครั้ง นายจ้างจะสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอผลคำพิพากษาถึงที่สุดนำมาเกณฑ์ในการพิจารณาว่าลูกจ้าง กระทำผิดจริงหรือไม่ จึงอาจจะใช้ระยะเวลายาวนานเป็นปี ทำให้ในระหว่างนั้นลูกจ้างไม่ต้องมา ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการถูกพักงาน ส่งผลให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ถูกพักงานใน ระหว่างการสอบสวนดังกล่าวได้รับความเดือดร้อน แตกต่างกับลูกจ้างในภาคเอกชนที่มีกฎหมาย คุ้มครองทั้งในเรื่องระยะเวลาการพักงานและเงินที่ได้รับระหว่างการพักงาน ในระหว่างการ สอบสวน

เมื่อเปรียบเทียบกับกรพักงานเพื่อเป็นมาตรการระงับล่วงหน้า (Precautionary Suspension) ของประเทศอังกฤษที่ตามประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures) ได้กำหนดให้การพักงานด้วยวัตถุประสงค์เป็นมาตรการระงับล่วงหน้าในระหว่างการรอการตรวจสอบควรจะกำหนดให้จ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนด้วย ซึ่งการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการสอบสวนนั้น ก็สอดคล้องกับการพักงานที่ไม่ใช่กรณีเพื่อการลงโทษของประเทศญี่ปุ่น เช่น ความเกรงกลัวของนายจ้างที่จะมีเหตุการณ์เกิดขึ้น การละเมิดที่อาจเกิดขึ้นอีก การสูญเสียพยานหลักฐาน และกรณีอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพราะไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าการที่ลูกจ้างถูกพักงานโดยที่ยังไม่มีการพิจารณาตัดสินว่าลูกจ้างได้กระทำความผิด แต่เป็นการพักงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวในการสอบสวนหรือเกรงว่าจะเกิดความเสียหายแก่นายจ้างนั้น นายจ้างจึงสมควรจ่ายค่าจ้างในระหว่างการพักงานเพื่อการสอบสวนนี้ด้วย

จากการที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติเรื่องการพักงานระหว่างสอบสวนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจดังกล่าวข้างต้นทั้งที่นายจ้างและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ต่างก็มีสิทธิและหน้าที่ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน มาตรา 575 เฉกเช่นเดียวกับนายจ้างและลูกจ้างภาคเอกชน แต่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจกลับไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครอง ทั้งที่เดิมทีพื้นฐานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดียวกันมาก่อน แต่ถูกแยกออกจากกัน ไปอยู่ภายใต้กฎหมายคนละฉบับ เนื่องจากเหตุผลทางด้านแรงงานสัมพันธ์นอกจากนี้ คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจระหว่างศาลได้วินิจฉัย โดยยึดถือหลักมาตลอดว่า แม้ว่ารัฐวิสาหกิจจะเป็นหน่วยงานทางปกครอง แต่นิติสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาเป็นไปในลักษณะนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในกฎหมายแพ่งทั่วไป จึงอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ไม่ใช่ศาลปกครอง³ และเมื่อเปรียบเทียบกับญี่ปุ่นและอังกฤษที่สัญญาจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นสัญญาจ้างแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างเอกชนและไม่มีกรแบ่งแยกลูกจ้างเอกชนหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างทั้งหมดจึงอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน จึงสมควรให้มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในเรื่องการพักงานในระหว่างการสอบสวน เช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน โดยกำหนดให้มีบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างระหว่างที่ถูกพักงานด้วย เพื่อให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน

³ คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลของคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ 23/2549, 25/2549, 8/2550, 13/2551, 20/2551, 9/2552.

4.2 ปัญหาเรื่องการไม่กำหนดระยะเวลาในการพักงานเพื่อการสอบสวนตามกฎหมาย ภาครัฐวิสาหกิจ

การพักงานเพื่อการสอบสวนเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพฤติการณ์ หรือการกระทำที่ผ่านมาของลูกจ้างว่าเป็นผู้ที่กระทำ ความผิดตามข้อกล่าวหา หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมรู้เห็นในการกระทำความผิดตามที่มีการกล่าวหา หรือไม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสอบสวนเป็นไปอย่างสะดวก มิให้ลูกจ้างที่ถูกสอบสวนเข้ามารบกวนหรือทำลายพยานหลักฐานที่มีอยู่ได้ และยังเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างที่ถูกสอบสวน กระทำความเสียหายต่อนายจ้างและกิจการได้ในระหว่างที่ยังไม่ทราบข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างเป็น ผู้กระทำความผิดหรือไม่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 ได้กำหนด ระยะเวลาการพักงานในระหว่างการสอบสวนไว้โดยนายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน ทั้งนี้เพื่อมิให้นายจ้างประวิงเวลาในการสอบสวนลูกจ้าง ซึ่งในระหว่างการพักงานนายจ้างต้อง จ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานด้วยบทบัญญัติดังกล่าวมีขึ้นเพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนของลูกจ้างจากการถูกพักงานในระหว่างการสอบสวนความผิด ซึ่งเป็นกฎหมาย คุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับกับลูกจ้างในภาคเอกชนเท่านั้น

ส่วนกรณีของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้น ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพ การจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างภาค รัฐวิสาหกิจมิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนไว้ซึ่งบทบัญญัติ มาตรา 116 ใช้บังคับเพื่อให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างภาคเอกชนเท่านั้น แต่ไม่ใช้บังคับกับลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้กำหนดยกเว้นให้ รัฐวิสาหกิจไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น จึงไม่อาจนำบทบัญญัติในเรื่อง ดังกล่าวมาใช้บังคับกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้ดังนั้น การที่ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายกำหนด หลักเกณฑ์ในเรื่องพักงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจไว้เช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชนที่กำหนดอยู่ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 10 การพักงาน นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ ละแห่งจึงสามารถกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานขึ้นได้เองโดยที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับของ กฎหมาย ทำให้รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพักงานของหน่วยงานราชการมา ปรับใช้โดยหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการที่รัฐวิสาหกิจนำมาปรับใช้ได้แก่กฎ ก.พ. ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่ง พักราชการและการสั่งให้ออกราชการไว้ก่อน ซึ่งต่อมาภายหลังได้มีกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการ

ทางวินัย พ.ศ. 2556 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ออกมาใช้บังคับแทนฉบับเดิม

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องระยะเวลาการพักงานไว้ว่า การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา เว้นแต่กรณีผู้ถูกสั่งพักได้ร้องทุกข์ และผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นว่าคำร้องทุกข์ฟังขึ้น และไม่สมควรที่จะสั่งพักราชการ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้น⁴ ต่อมาได้มีกฎ ก.พ. ฉบับใหม่ออกมาใช้บังคับแทนฉบับดังกล่าว ได้แก่ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งกฎ ก.พ. ฉบับนี้ในหมวด 8 การสั่งพักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน⁵ ในส่วนที่เกี่ยวกับระยะเวลาการพักงาน ได้กำหนดไว้ว่า การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดร้องทุกข์และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการแล้วยังไม่แล้วเสร็จและผู้ถูกสั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

ตามบทบัญญัติของกฎ ก.พ. ทั้งสองฉบับดังกล่าว ที่ได้กำหนดว่า การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา นั้น จะเห็นได้ว่า การพักงานเพื่อการสอบสวนนี้ไม่มีกำหนดขอบเขตในการพักงานไว้ว่าไม่ให้เกินระยะเวลาเท่าใดแต่ได้กำหนดไว้ว่าให้พักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจได้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวของทางราชการมาลอกเลียนและปรับใช้กับหน่วยงานของตนกล่าวคือ ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการพักงานเพื่อการสอบสวนไว้ โดยได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับว่า ให้พักงานตลอดเวลาที่คดียังไม่ถึงที่สุดหรือตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณาแยกตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

⁴ กฎ ก.พ. ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน, ข้อ 4

⁵ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, ข้อ 79

การไฟฟ้านครหลวง กำหนดว่า การพักงานนั้น ให้พักตลอดเวลาที่คดียังไม่ถึงที่สุดหรือตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา⁶

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำหนดว่า การสั่งให้พนักงานผู้ใดพักงาน ให้พนักงานตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่ง แต่ไม่ก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่ในกรณีที่ถูกลงโทษตามกฎหมาย หรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้หยุดปฏิบัติงาน ก็ให้สั่งพักงานตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษหรือหยุดปฏิบัติงาน ตลอดเวลาที่คดีหรือกรณียังไม่ถึงที่สุด ถ้าพนักงานผู้นั้นอยู่ระหว่างลา ให้วันลาสิ้นสุดลงในวันก่อนที่สั่งให้พักงาน⁷

การที่นายจ้างกำหนดระยะเวลาการพักงานว่าให้พักงานตลอดเวลาที่คดียังไม่ถึงที่สุดหรือตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณาดังกล่าวนั้น ทำให้เกิดความไม่แน่นอนว่าการสอบสวนจะสิ้นสุดลงเมื่อใดซึ่งบางครั้งการสอบสวนหรือพิจารณาอาจใช้เวลายาวนานเป็นปีจึงจะสอบสวนเสร็จ หรือหากมีการนำคดีขึ้นสู่ศาล บางครั้งกระบวนการพิจารณาของศาลก็ยาวนานมากกว่าศาลจะตัดสินคดีและคดีถึงที่สุด ทำให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานเพื่อรอผลคดีดังกล่าวได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากต้องถูกพักงานเป็นระยะเวลานาน

ตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการนั้น ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 8 การสั่งพักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกมาใช้บังคับในปัจจุบันแทนกฎฉบับเดิม คือ กฎ ก.พ. ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ได้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับระยะเวลาของการพักงาน โดยได้มีการกำหนดข้อยกเว้นเรื่องระยะเวลาการพักราชการว่าในกรณีที่การดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้น 1 ปีนับแต่วันพักราชการแล้วยังไม่แล้วเสร็จ และพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ถึงแม้จะมีข้อยกเว้นว่าเมื่อล่วงพ้น 1 ปีแล้ว การสอบสวนหรือพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้สั่งกลับเข้าทำงานได้ แต่ระยะเวลา 1 ปีที่ถูกจ้างถูกพักงานนั้น ก็ยังเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป และทำให้ลูกจ้างที่ถูกพักงานได้รับความเดือดร้อนจากการพักงานดังกล่าวเป็นอย่างมาก เนื่องจากลูกจ้างจะไม่ต้องมาทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างการพักงานนั้น นอกจากนี้การสั่งให้กลับเข้าทำงานได้หากล่วงพ้น 1 ปีแล้วการสอบสวน

⁶ ข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวง ว่าด้วย วินัยและการลงโทษพนักงาน พ.ศ. 2533, ข้อ 29.

⁷ ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วย ระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517, ข้อ 50.

หรือพิจารณายังไม่แล้วเสร็จดังกล่าวนั้น ก็เป็นเพียงกรณียกเว้นของหลักที่ว่า การสั่งพักงานให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา จึงอาจกล่าวได้ว่าโดยหลักแล้วการพักงานเพื่อการสอบสวนหรือพิจารณาก็ยังคงเป็นการพักงานแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาอยู่เช่นเดิม เพียงแต่มีข้อยกเว้นไว้ว่า ผู้ถูกพักงานต้องมีการร้องทุกข์ และเข้าเงื่อนไขตามที่กำหนดดังกล่าว ผู้ถูกพักงานจึงจะได้รับการพิจารณาให้กลับเข้าทำงานได้นอกจากนี้ ในกฎ ก.พ. ดังกล่าวยังกำหนดกรณีที่เห็นว่าการสอบสวนหรือพิจารณา หรือการดำเนินคดีนั้น จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็วจะสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนก็ได้⁸

การที่นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจได้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวของหน่วยงานราชการมาปรับใช้ กล่าวคือ ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการสอบสวนไว้ โดยได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับว่าให้พนักงานตลอดเวลาที่คดียังไม่ถึงที่สุดหรือตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณาทำให้เกิดความไม่แน่นอนว่าการสอบสวนจะสิ้นสุดลงเมื่อใด ซึ่งบางครั้งอาจต้องใช้ระยะเวลายาวนานกว่าที่การสอบสวนจะเสร็จสิ้น และถึงแม้ว่ารัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งได้กำหนดระยะเวลาในการสอบสวนไว้ แต่ก็อาจกำหนดไว้แตกต่างกันไป เช่น 30 วัน 60 วัน หรือ 90 วัน เนื่องจากการที่ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องพนักงานในระหว่างการสอบสวนของรัฐวิสาหกิจไว้เป็นมาตรฐาน นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจึงสามารถกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานขึ้นได้เอง ทำให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งได้รับความคุ้มครองที่ไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้นลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจึงสมควรได้รับความคุ้มครองในการกำหนดระยะเวลาในการสอบสวนไว้ด้วยเพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ที่ถูกกล่าวหาเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชนที่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้ความคุ้มครองไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดระยะเวลาของการพักงานเพื่อการสอบสวนไว้ว่านายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน และนายจ้างต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ถูกพักงาน การกำหนดระยะเวลาดังกล่าวทำให้ลูกจ้างทราบระยะเวลาที่แน่นอนว่าจะได้กลับไปทำงานเมื่อใด และระหว่างที่ถูกพักงานก็ยังได้รับเงิน แม้จะไม่ได้รับเต็มจำนวนก็ตามอย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่า ระยะเวลาในการพักงานเพื่อการสอบสวนของลูกจ้างภาคเอกชนที่กำหนดให้พนักงานได้ไม่เกิน 7 วัน ก็ยังมีความไม่เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากการสอบสวนของรัฐวิสาหกิจมีขั้นตอนอยู่พอสมควร ซึ่งนายจ้างอาจจะต้องใช้ระยะเวลาที่มากกว่า ดังนั้น การกำหนดระยะเวลาในการสอบสวนเพียง 7 วัน จึงอาจจะไม่เพียงพอกับรัฐวิสาหกิจ

⁸ ข้อ 83 ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการตามข้อ 78 และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาเห็นว่าการสอบสวนหรือพิจารณา หรือการดำเนินคดีนั้น จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนก็ได้

นอกจากนี้ การที่นายจ้างแต่ละแห่งมีขั้นตอนการสอบสวนที่แตกต่างกันและมีระยะเวลาในการสอบสวนที่แตกต่างกันนั้นทำให้ลูกจ้างอาจได้รับความคุ้มครองที่ไม่เท่าเทียมกัน จึงสมควรให้กำหนดเป็นขั้นตอนในการสอบสวนเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดเพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกันด้วยการศึกษาแนวทางปฏิบัติที่เรียกว่า ประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์ของประเทศอังกฤษ ซึ่งได้กำหนดแนวทางปฏิบัติแก่นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ เป็นเรื่องที่เหมาะสมจะนำมาปรับใช้ในการกำหนดมาตรการทางวินัย โดยหลักที่สำคัญในประมวลแนวปฏิบัติ คือ นายจ้างจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องในคดีอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจลงโทษ นายจ้างควรชี้แจงให้ลูกจ้างได้รับทราบปัญหาเบื้องต้น และให้โอกาสลูกจ้างในการชี้แจงเรื่องราวที่เกิดขึ้น และแสดงพยานหลักฐานทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง นายจ้างควรจะอนุญาตให้ลูกจ้างได้อุทธรณ์ไปยังระดับที่สูงกว่า จะเห็นได้ว่าหลักการของประมวลแนวปฏิบัติวินัยและการร้องทุกข์คุ้มครองให้ลูกจ้าง ได้รับความเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัยมากยิ่งขึ้น จึงสมควรจะกำหนดหลักเกณฑ์ขั้นต่ำ และขั้นตอนในการสอบสวนไว้ เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน และเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในการดำเนินการสอบสวน โดยนำมาปรับใช้กับทั้งกรณีของลูกจ้างภาคเอกชนและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

4.3 ปัญหาเรื่องผลภายหลังการสอบสวนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

ตามบทบัญญัติเรื่องการพักงานในระหว่างการสอบสวนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 117⁹ ได้กำหนดวิธีปฏิบัติของนายจ้างไว้ กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป พร้อมดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี โดยให้หักเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปในระหว่างการพักงานออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ซึ่งหมายความว่า กรณีที่การสอบสวนเสร็จสิ้นลง และผลปรากฏว่าลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานไม่มีความผิด ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไปพร้อมดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี โดยให้หักเงินที่ลูกจ้างได้รับไปในระหว่างการพักงานออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้เหตุที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงพักงานแม้ว่าลูกจ้างจะมีได้เข้าทำงาน เนื่องจากการที่ลูกจ้างถูกพักงานมิใช่เป็นความผิดของลูกจ้างแต่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเองในระหว่างทำการสอบสวน ซึ่งถือว่าลูกจ้างเป็นผู้

⁹ มาตรา 117 เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตาม มาตรา 116 เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา 117 พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี.

ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกพักงาน ดังนั้นเมื่อผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างเป็นผู้บริสุทธิ์ ไม่มีความผิด การได้รับค่าจ้างที่ต้องจ่ายในระหว่างพักงานพร้อมดอกเบี้ย แม้ว่าลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ในช่วงเวลาดังกล่าวจึงถือว่าเป็นการชดใช้ความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเสียหายจากการ ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิดและเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยการ สั่งพักงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง

สาเหตุที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ในช่วงพักงานแม้ว่าลูกจ้างจะมีได้ เข้าทำงาน เพราะการที่ลูกจ้างถูกพักงานมิใช่เป็นความผิดของลูกจ้าง แต่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของ นายจ้างเอง และการพักงานลูกจ้างยังมีผลทำให้ลูกจ้างคนที่ถูกพักงานอาจต้องเสียชื่อเสียง และ ได้รับความอับอายจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด ซึ่งถือว่าลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน และเสียหายทางด้านชื่อเสียงดังนั้น เมื่อผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างเป็นผู้บริสุทธิ์ ไม่มื ความผิด การได้รับค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายในระหว่างการพักงานแม้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานพร้อมบ อกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี จึงถือว่าเป็นการชดใช้ความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเสียหายจากการ ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิดและยังเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยการสั่ง พักงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วย

ส่วนในกรณีของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้น ตามที่ได้กล่าวไปแล้วว่าในพระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 มิได้มีบทบัญญัติในเรื่องการพัก งานเพื่อการสอบสวนไว้ซึ่งบทบัญญัติ มาตรา 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับเพื่อให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างภาคเอกชนเท่านั้น แต่ไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้กำหนดยกเว้นให้รัฐวิสาหกิจ ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น จึงไม่อาจนำบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวมา ใช้บังคับกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้ดังนั้น การที่ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่อง พักงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจไว้เช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชนที่มีกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจึงสามารถกำหนด หลักเกณฑ์เรื่องการพักงานขึ้นได้เองโดยที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย นายจ้างซึ่งเป็น รัฐวิสาหกิจจึงมักนำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการมาใช้ กล่าวคือ ในเรื่องเงินในระหว่าง การถูกพักงานนั้น ทางราชการได้กำหนดไว้ในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือนของ ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. 2502¹⁰ ที่กำหนดว่า เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุด

¹⁰ มาตรา 7 เงินเดือนระหว่างพักราชการนั้น เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุด

(1) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิด และไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายเงินเดือนระหว่างพักราชการให้เต็ม

(2) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายไม่เกินครึ่งหนึ่งของเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักราชการตามที่เจ้ากระทรวงจะได้กำหนด แต่เฉพาะค่าเช่าบ้านให้จ่ายเต็ม

(3) ถ้าปรากฏว่า ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิด และถูกลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ห้ามมิให้จ่าย

ตามบทบัญญัติดังกล่าว กรณีลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดและถูกสั่งพักงานในระหว่างการสอบสวน ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน และจะไม่ได้รับเงินเดือนในระหว่างที่ถูกพักงานนั้น ซึ่งรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินในระหว่างการพักงานดังกล่าวมาลอกเลียนและปรับใช้ด้วยเช่นกัน ยกตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

การไฟฟ้านครหลวง ตามข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวง ว่าด้วย วินัยและการลงโทษ พนักงาน พ.ศ. 2533 หมวด 3 การพักงาน ข้อ 30 กำหนดว่า เงินเดือนและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ที่งดจ่ายในระหว่างพักงานนั้น เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้ปฏิบัติดังนี้

(1) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือศาลพิพากษาในคดีแพ่งว่าพนักงานผู้นั้นไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่การไฟฟ้านครหลวง ให้จ่ายเงินที่งดจ่ายไว้เต็มจำนวน

(2) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือมีพฤติการณ์ไม่น่าไว้วางใจ หรือถูกศาลพิพากษาว่ามีความผิดแต่รอการกำหนดโทษไว้ หรือกำหนดโทษแต่รอการลงโทษไว้ หรือถูกลงโทษไม่ถึงจำคุก ทั้งนี้ โดยไม่ได้ถูกสั่งลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ให้จ่ายเงินที่งดจ่ายไว้ไม่เกินกว่าครึ่งหนึ่งของเงินที่งดจ่าย

(1) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิด และไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายให้เต็ม

(2) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายไม่เกินครึ่งหนึ่งของเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักราชการตามที่เจ้ากระทรวงจะได้กำหนด แต่เฉพาะค่าเช่าบ้านให้จ่ายเต็ม

(3) ถ้าปรากฏว่า ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิด และถูกลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ห้ามมิให้จ่าย.

(3) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำความผิดถูกศาลพิพากษาลงโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก หรือศาลพิพากษาในคดีแพ่งให้พนักงานผู้นั้นรับผิดคดีใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่การไฟฟ้านครหลวง หรือถูกสั่งลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ห้ามมิให้จ่ายเงินทิ้งใด

(4) ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาและวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะจ่ายเงินทิ้งใดหรือไม่เพียงใด โดยให้อนุโลมตาม (1) (2) หรือ (3)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วย ระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 หมวด 7 การพักงาน ข้อ 52 กำหนดว่าในกรณีที่สั่งให้พนักงานผู้ใดพักงาน ถ้าปรากฏว่า

(1) พนักงานผู้นั้นมิได้กระทำความผิด และไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้ผู้ว่าการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่า และให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้ให้เต็มจำนวน

(2) ไม่ได้ความเป็นสัจย์ว่าพนักงานผู้นั้นได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือมีพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งถ้าจะให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเสียหายแก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าการสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยการให้ออกตามข้อ 34 ตั้งแต่วันที่สั่งให้พักงาน

(3) ไม่ได้ความเป็นสัจย์ว่าพนักงานผู้นั้นได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง ถ้าเห็นว่าพนักงานผู้นั้นยังอาจเป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็ให้ผู้ว่าการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิมได้ แต่ห้ามจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้

(4) พนักงานผู้ใดถูกศาลพิพากษาว่ามีความผิด แต่รอการลงอาญาไว้ หรือถูกลงโทษไม่ถึงจำคุก หรือมีความผิดทางวินัย แต่ถึงถูกสั่งไล่ออก หรือปลดออก ให้ผู้ว่าการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม และให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้ให้ครึ่งหนึ่ง

(5) พนักงานผู้ใดถูกศาลพิพากษาลงโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุก หรือมีความผิดทางวินัยถูกสั่งไล่ออก หรือปลดออก ห้ามจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้

จากหลักเกณฑ์ของรัฐธรรมนูญสาหกิจดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่อผลการสอบสวนหรือคดีเสร็จสิ้นลง และผลปรากฏว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด การจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ถูกพักงานนั้น ไม่ใช่ทุกกรณีที่ลูกจ้างจะได้รับเงินเต็มจำนวน ลูกจ้างจะได้รับเงินที่ถูกลงจ่ายไว้ก็ต่อเมื่อเข้าเงื่อนไขว่า ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินหรือมัวหมองด้วย หากลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง ก็อาจได้รับเงินที่งดจ่ายไว้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง หรืออาจจะ

ไม่ได้รับเลย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะกำหนด ซึ่งกำหนดอาจแตกต่างกันไป ซึ่งเห็นได้จากตัวอย่าง ดังนี้

กรณีของการไฟฟ้านครหลวงถ้าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือมีพฤติการณ์ไม่น่าไว้วางใจ หรือถูกศาลพิพากษาว่ามีความผิดแต่รอการกำหนดโทษไว้ หรือกำหนดโทษแต่รอการลงโทษไว้ หรือถูกลงโทษไม่ถึงจำคุก โดยมิได้ถูกสั่งลงโทษปล่อย ปลดออก หรือให้ออก ให้จ่ายเงินที่งดจ่ายไว้ไม่เกินกว่าครึ่งหนึ่งของเงินที่งดจ่าย

ส่วนกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถ้าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือมีพฤติการณ์อื่นไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งถ้าจะให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเสียหายแก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้สั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยการให้ออก แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นยังอาจเป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก็ให้ผู้นั้นการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิมได้ แต่ห้ามจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้

เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว การคุ้มครองลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีความแตกต่างจากลูกจ้างภาคเอกชน กล่าวคือ กรณีของลูกจ้างภาคเอกชนมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างเมื่อการสอบสวนได้เสร็จสิ้นลง คือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 117 ได้กำหนดวิธีปฏิบัติของนายจ้างเอาไว้ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไปพร้อมดอกเบ็ญร้อยละสิบห้าต่อปี โดยให้หักเงินที่ลูกจ้างได้รับไปในช่วงการพักงานออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ แต่ในกรณีของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจไม่มีกฎหมายคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวเหมือนลูกจ้างภาคเอกชน นายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจจึงกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นได้เอง โดยไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายซึ่งนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มักกำหนดโดยอิงหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการที่กำหนดไว้ว่า การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในช่วงที่ถูกพักงานได้เต็มจำนวน จะต้องเป็นกรณีที่มีผลปรากฏว่าลูกจ้างมิได้กระทำความผิดและไม่มียมลทินหรือมัวหมอง ลูกจ้างจึงจะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้ให้เต็มจำนวน แต่ถึงแม้ว่าผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง นายจ้างอาจสั่งให้กลับเข้าทำงาน แต่งดจ่ายจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้ หรือให้จ่ายเงินที่งดจ่ายไว้ไม่เกินกว่าครึ่งหนึ่งของเงินที่งดจ่าย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจจะกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ทำให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ กรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างมิได้กระทำความผิด ซึ่งลูกจ้างภาคเอกชนจะได้รับเงินที่งดจ่ายไว้ให้เต็มจำนวน พร้อมดอกเบ็ญร้อยละสิบห้าต่อปี ที่ตามมาตรา 117

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้จ่ายดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปีด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเสียหายจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด และเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างกังวลใจโดยการสั่งพักงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ แต่ในกรณีของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นนอกจากจะมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างจะต้องมิได้กระทำความผิดและต้องไม่มีมลทินหรือมัวหมอง จึงจะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้ให้เต็มจำนวนแล้ว ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้จ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างดังเช่นลูกจ้างภาคเอกชนอีกด้วยจะเห็นได้ว่า ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่ถูกพักงานเพื่อการสอบสวนเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน และเมื่อผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดเช่นเดียวกัน แต่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจกลับได้รับความคุ้มครองหรือการชดเชยเยียวยาที่ไม่เท่าเทียมกับลูกจ้างภาคเอกชน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นจะเห็นได้ว่า การที่ไม่มีกฎหมายในเรื่องการพักงานเพื่อคุ้มครองลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานได้เอง ส่งผลให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนได้รับความคุ้มครองที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับความคุ้มครองในเรื่องการพักงานในระหว่างการสอบสวนน้อยกว่าลูกจ้างภาคเอกชน ทั้งที่ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจก็ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกสั่งพักงานเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน โดยในระหว่างการพักงานเพื่อการสอบสวน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจะไม่ได้รับค่าจ้าง และภายหลังที่การสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ผลออกมาว่าลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไม่ได้เป็นผู้กระทำความผิด กลับไม่ได้รับการชดเชยเยียวยาใด ๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน ทั้งที่ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนเคยอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานฉบับเดียวกันมาก่อน แต่ถูกแยกไปอยู่ภายใต้กฎหมายคนละฉบับด้วยเหตุผลด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงสมควรให้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในเรื่องดังกล่าวเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน

4.4 ปัญหาเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ

ตามที่ได้ศึกษามาแล้วว่าการพักงานลูกจ้างมีสองประเภทคือ การพักงานที่ไม่ใช่การลงโทษ ได้แก่ การพักงานเพื่อการสอบสวนคือกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด และอยู่ระหว่างขั้นตอนของการสอบสวนความผิด โดยยังไม่ปรากฏแน่ชัดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ เป็นการสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวจนกว่าจะการสอบสวนความผิดจะเสร็จสิ้น และการพักงานอีกประเภทหนึ่ง คือ การพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้าง เป็นกรณีที่ได้ที่ได้ข้อเท็จจริงแน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างแล้ว คือ ลูกจ้างได้ถูกตัดสินแล้วว่ามีความผิดและนายจ้างลงโทษลูกจ้างด้วยการพักงาน

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานไว้ในเฉพาะกรณีการพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้างเท่านั้นดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 116 และมาตรา 117 ส่วนกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบัญญัติหลักเกณฑ์เอาไว้ จึงมีปัญหาที่ลูกจ้างยังมิได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการพักงานเพื่อการลงโทษกล่าวคือ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108¹¹ กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งในข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตามที่บัญญัติไว้ โดยให้กำหนดเรื่องวินัยและโทษทางวินัยไว้ด้วย แต่ไม่ได้บัญญัติถึงแนวทาง วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ หรือขอบเขตในการกำหนดรายละเอียดเรื่องวินัยและการลงโทษทางวินัยให้นายจ้างแต่อย่างใดนายจ้างจึงสามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาที่ตนมีในการกำหนดรายละเอียดในหมวดนี้ได้อย่างอิสระและอาจไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้

ส่วนกรณีของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้น ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ข้อ 58¹² ได้บัญญัติไว้

¹¹ มาตรา 108ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(1)...

(6) วินัยและโทษทางวินัย

ฯลฯ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก.

¹² ข้อ 58ให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(1) ...

(6) วินัยและโทษทางวินัย

ฯลฯ

คล้ายกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตามที่บัญญัติไว้ โดยกำหนดเรื่องวินัยและโทษทางวินัยไว้ด้วย แต่ก็ไม่ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยไว้จึงทำให้นายจ้างมีการลงโทษอย่างหลากหลายรูปแบบโดยเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะกำหนดรายละเอียดได้อย่างอิสระไม่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตไว้ นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ก็มักจะนำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการมาใช้ กล่าวคือ เมื่อมีการกระทำความผิดทางวินัย ในส่วนของทางราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ข้อ 88 ได้กำหนดไว้ว่า โทษทางวินัย มี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้นำบทบัญญัติของทางราชการดังกล่าวมาลอกเลียนและปรับใช้เช่นกัน ยกตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค¹³ได้กำหนดไว้ว่า โทษผิดวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ไล่ออก
- (2) ปลดออก
- (3) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับข้อกำหนดระเบียบหรือคำสั่งที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตาม (1) ถึง (8) ไว้หลายฉบับแยกต่างหากจากกันให้ดำเนินการรวบรวมเรียบเรียงและประกาศใช้เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามวรรคหนึ่งเพียงฉบับเดียว

ให้นายจ้างเผยแพร่หรือเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทราบและดูได้โดยสะดวก

ให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลาและให้ส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าวแก่อธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้

ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้นำความในวรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม.

¹³ ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 16 พ.ศ. 2548, ข้อ 40.

(4) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(5) ภาคทัณฑ์

การประปาส่วนภูมิภาค¹⁴ ได้กำหนดไว้ว่าโทษทางวินัย ได้แก่

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ตัดเงินเดือน

(3) ลดขั้นเงินเดือน

(4) เลิกจ้าง

(5) ไล่ออก

การไฟฟ้านครหลวง¹⁵ ได้กำหนดไว้ว่าโทษทางวินัยมี 6 สถาน คือ

(1) ไล่ออก

(2) ปลดออก

(3) ให้ออก

(4) ลดขั้นเงินเดือน

(5) ตัดเงินเดือน

(6) ภาคทัณฑ์

จากตัวอย่างข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่า การที่นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้นำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาปรับใช้นั้น เนื่องจาก ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้มีบทบัญญัติในเรื่องการลงโทษในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาแล้วว่าลูกจ้างมีความผิดไว้ จึงได้มีการนำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการมาอ้างอิงและปรับใช้ แต่หากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การลงโทษกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาแล้วว่าลูกจ้างมีความผิดไว้ ก็สมควรที่รัฐวิสาหกิจจะนำหลักเกณฑ์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาปรับใช้ เนื่องจาก พื้นฐานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชนเคยอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดียวกันมาก่อน ดังนั้น ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน จึงสมควรได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน

¹⁴ ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522, ข้อ 36.

¹⁵ ข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวงว่าด้วย วินัยและการลงโทษพนักงาน พ.ศ. 2533 หมวด 4 การลงโทษ, ข้อ 31.

เมื่อไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดกรอบการใช้อำนาจของนายจ้างในการกำหนดเรื่องวินัยและโทษทางวินัยไว้โดยให้เป็นดุลพินิจของนายจ้างแต่ละแห่ง ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จึงเป็นเรื่องการใช้อำนาจบังคับบัญชาที่เกินขอบเขตและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ซึ่งการที่นายจ้างกำหนดให้การพักงานลูกจ้างเป็นการลงโทษทางวินัยอย่างหนึ่งนั้น ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการถูกพักงาน การไม่ได้รับค่าจ้างนี้ทำให้ลูกจ้างต้องขาดรายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว ทำให้ได้รับความเดือดร้อน ดังนั้นการลงโทษพักงานลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างจึงจำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างลงโทษพักงานลูกจ้างได้ตามอำเภอใจซึ่งในการพักงานเพื่อการลงโทษของประเทศญี่ปุ่น ถึงแม้ว่าไม่ได้มีกำหนดระยะเวลาไว้ แต่การลงโทษก็ต้องมีความสมเหตุสมผลจากลักษณะการกระทำของลูกจ้าง ส่วนการพักงานของประเทศอังกฤษอำนาจในการสั่งพักงานเป็นอำนาจทางสัญญา ไม่ว่าจะขัดแย้งหรือโดยปริยาย หรือทางปฏิบัติ หรือทางจารีตประเพณี ซึ่งการพักงานนั้นต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้ หากมีมาตรการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาปรับใช้ ก็จะเป็นการส่งเสริมและสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการได้อย่างมาก

การพักงานเพื่อการลงโทษ มีประเด็นที่น่าวิเคราะห์ คือ การพักงานเพื่อการลงโทษโดยการไม่จ่ายค่าจ้างนี้ เป็นการหักค่าตอบแทนในการทำงานตามมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่ เนื่องจากตามมาตรา 76 เป็นบทคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยได้กำหนดว่า นายจ้างจะหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดไม่ได้ เว้นแต่เป็นการหักเพื่อกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง¹⁶

บทบัญญัติข้างต้นห้ามนายจ้างหักค่าตอบแทนในการทำงาน เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพื่อใช้ในการดำรงชีพ เว้นแต่เป็นการหักตามกรณีข้อยกเว้น 5 ประเภท ซึ่งในข้อยกเว้นดังกล่าว ไม่ได้กำหนดให้การลงโทษทางวินัยเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถหักค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานได้ จึงมีประเด็นว่านายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างโดยการหักค่าตอบแทนในการทำงาน เช่น การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือการตัดเงินเดือนได้หรือไม่ ซึ่งในประเด็นนี้ ผู้เขียนเห็นว่า ตามลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง โดยการออกคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและลงโทษลูกจ้างที่ฝ่าฝืนคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ ดังนั้น เมื่อปรากฏเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำความผิด การลงโทษลูกจ้างตามที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจึงสามารถกระทำได้ ถึงแม้ว่าจะเป็นโทษที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง หรือได้รับค่าจ้างไม่เต็มจำนวน เช่น การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง การลดขั้นเงินเดือน การตัดค่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งก็มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2298/2533, 9330/2542 เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่ต้องตีความอย่างเคร่งครัด เมื่อตามมาตรา 76 ไม่ได้กำหนดเป็นข้อยกเว้นว่าให้นายจ้างสามารถหักค่าตอบแทนในการทำงานกรณีที่เป็นการลงโทษทางวินัยไว้ จึงสมควรจะกำหนดให้อำนาจนายจ้างในเรื่องการลงโทษเกี่ยวกับการหักค่าตอบแทนในการทำงานไว้ให้เป็นการชัดเจน เนื่องจาก หากไม่มีการกำหนดไว้ให้ชัดเจน ในกรณี

¹⁶ มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้
- (2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง
- (4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง.

ที่ลูกจ้างกระทำความผิดเพียงเล็กน้อย ที่สมควรได้รับโทษสถานเบาถ้านายจ้างเห็นว่าไม่สามารถลงโทษโดยการหักค่าตอบแทนได้ ก็อาจลงโทษสถานหนักโดยการให้ออกหรือเลิกจ้างลูกจ้างได้ ซึ่งเป็นการลงโทษที่รุนแรงเกินกว่าการกระทำความผิดของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมได้

จากที่ได้ศึกษาไปแล้วข้างต้น ทั้งในส่วนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน มิได้มีบทบัญญัติของกฎหมายที่คุ้มครองเกี่ยวกับการพักงานเพื่อการลงโทษ ไว้จึงทำให้เกิดช่องว่างของกฎหมายและทำให้นายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้างได้ โดยอาจจะกดดันแก้งลูกจ้างให้พักงานเป็นเวลานานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างการพักงานเพื่อเป็นการลงโทษ ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก จึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างทั้งภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ

ปัญหาที่สำคัญในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษก็คือ นายจ้างมักจะพักงานลูกจ้างเป็นเวลานานเกินสมควร หรืออาจจะพักงานโดยไม่มีกำหนด ซึ่งทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงสมควรให้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ ในกรณีที่นายจ้างจะสั่งลงโทษลูกจ้างโดยการพักงาน โดยกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างมีอำนาจพักงานเอาไว้ให้ชัดเจนและเหมาะสมกับการกระทำความผิดของลูกจ้าง และไม่ลงโทษพักงานนานจนเกินไปทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การที่ไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดกรอบการใช้อำนาจของนายจ้าง ในการกำหนดเรื่องวินัยและโทษทางวินัย โดยให้เป็นดุลพินิจของนายจ้างแต่ละแห่ง ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ จึงเป็นเรื่องการใช้อำนาจบังคับบัญชาที่เกินขอบเขตและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด กล่าวคือหากนายจ้างใช้ดุลพินิจในการกำหนดระยะเวลาพักงานได้ตามอำเภอใจ อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เพราะหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดเพียงเล็กน้อย นายจ้างก็อาจใช้อำนาจลงโทษลูกจ้างที่รุนแรง เช่น การเลิกจ้างโดยทันที ซึ่งเป็นการลงโทษที่รุนแรงเกินกว่าการกระทำความผิดของลูกจ้าง ดังนั้น จึงสมควรกำหนดแนวทางในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับการกระทำของลูกจ้างเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น ซึ่งในส่วนของรัฐวิสาหกิจนั้น ไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดกำหนดกรอบการใช้อำนาจของนายจ้างไว้เช่นกัน จึงได้มีการนำหลักเกณฑ์ทางวินัยและโทษทางวินัยของหน่วยงานราชการมาปรับใช้แทนแต่หากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการกำหนดไว้ ก็เป็นการสมควรที่รัฐวิสาหกิจจะนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาปรับใช้ด้วยเช่นกันดังนั้นจึงสมควรกำหนดแนวทางในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างให้มีความชัดเจนและมีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างในภาคเอกชน อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานคนละฉบับ กล่าวคือ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง โดยคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ออกประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ ส่วนลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานภาคเอกชน แต่การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั้งสองฉบับนี้มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการพักงาน

การพักงานเป็นกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือการพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้างและการพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้างซึ่งกระทำความผิด ซึ่งการพักงานแต่ละประเภทนี้ เป็นคำสั่งของนายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเหมือนกัน แต่การพักงานทั้งสองประเภท มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน

การพักงานระหว่างสอบสวน คือกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพฤติกรรม หรือการกระทำที่ผ่านมาของลูกจ้างว่าเป็นผู้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมรู้เห็นในการกระทำความผิดตามที่มีการกล่าวหาหรือไม่ โดยเป็นการสอบสวนการกระทำความผิดตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างจนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้นลง

ส่วนการพักงานอีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ การพักงานเพื่อการลงโทษ เป็นการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง การพักงานลูกจ้างโดยงดจ่ายค่าจ้างนี้ ถือเป็นโทษทางวินัยชนิดหนึ่งที่ใช้ลงโทษสำหรับความผิดที่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก เช่น การขาดงานเป็นประจำ หรือการประพฤติดนหยาบคาย เป็นต้น การพักงานเพื่อการลงโทษ

เป็นมาตรการที่นายจ้างสั่งลงโทษลูกจ้าง เมื่อปรากฏหลักฐานแน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงจึงสั่งพักงานเพื่อลงโทษ จึงแตกต่างกับการพักงานเพื่อการสอบสวนที่เป็นการพักงานในขณะที่ยังไม่ทราบแน่ชัดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาจริงหรือไม่ โดยยังต้องมีการสอบสวนความผิดก่อน

หลักเกณฑ์การพักงานตามกฎหมายไทย ได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างภาคเอกชน ส่วนการพักงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพักงานลูกจ้างไว้ และในมาตรา 13(1) ของพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ซึ่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ซึ่งเสมือนเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองในเรื่องการพักงานไว้แต่อย่างใด ทั้งในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนและการพักงานเพื่อลงโทษ ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานได้เอง

ในส่วนของการพักงานเพื่อการสอบสวนนั้น เนื่องจากในรัฐวิสาหกิจไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ในการพักงาน จึงไม่มีการกำหนดขอบเขตในการพักงานไว้ว่าไม่ให้เกินระยะเวลาเท่าใด ซึ่งต่างกับภาคเอกชนที่ในมาตรา 116 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้พักงานเพื่อการสอบสวนได้ไม่เกิน 7 วัน นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจจึงสามารถพักงานระหว่างการสอบสวนเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ ซึ่งรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้นำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการในเรื่องการสั่งพักราชการมาใช้ คือ กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกราชการไว้ก่อน ซึ่งต่อมาภายหลังได้มีกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ออกมาใช้บังคับแทน ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการพักราชการไว้ในหมวด 8 การสั่งพักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน ซึ่งในเรื่องระยะเวลาการพักราชการได้กำหนดไว้ว่า การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา และในระหว่างที่พักราชการผู้ถูกพักราชการจะไม่ได้รับเงินเดือน ตั้งแต่วันให้พักราชการเป็นต้นไป ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. 2502 มาตรา 5 ดังนั้น รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จึงกำหนดระยะเวลาการพักงานไว้ว่า ให้พักตลอดการสอบสวนพิจารณาหรือให้พักตลอดเวลาที่คดียังไม่ถึงที่สุด และในระหว่างการถูกพักงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ซึ่งการพักงาน

โดยไม่มีกำหนดเวลาดังกล่าว อาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากการพักผ่อนระหว่างการสอบสวนหรือรอผลคดีดังกล่าวอาจใช้ระยะเวลายาวนานมาก โดยที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ถูกสั่งพักงาน จึงทำให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความเดือดร้อนจากการถูกพักงาน

ส่วนการพักผ่อนอีกกรณีหนึ่ง ได้แก่ การพักผ่อนเพื่อการลงโทษ มีวัตถุประสงค์เพื่อลงโทษลูกจ้างที่กระทำผิดวินัยโดยฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และมีการระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้การพักผ่อนเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่ง นายจ้างจึงมีสิทธิลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งในการลงโทษนั้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามกฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาของการพักผ่อนเพื่อการลงโทษไว้ จึงเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะลงโทษพักงานนานเท่าใดก็ได้ รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้กำหนดโทษทางวินัยโดยนำหลักเกณฑ์ของหน่วยงานราชการมาปรับใช้เช่นกัน ซึ่งในส่วนของหน่วยงานราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ว่า โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

ตามบทบัญญัติดังกล่าว หน่วยงานราชการไม่ได้กำหนดให้การพักผ่อนเป็นโทษทางวินัยไว้ แต่อย่างไรก็ดี รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ที่นำหลักเกณฑ์ของทางราชการดังกล่าวมาปรับใช้ จึงไม่ได้กำหนดให้การพักผ่อนเป็นโทษทางวินัยเช่นเดียวกัน

ส่วนการพักผ่อนของลูกจ้างภาคเอกชนนั้น มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 และ 117 บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้ว่า โดยหลักแล้วห้ามไม่ให้มีการพักผ่อนลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงหรือไม่ แต่ถ้ามีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้กำหนดไว้ให้นายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนได้ นายจ้างจึงจะสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างที่มีการสอบสวนการกระทำผิดของลูกจ้างได้ โดยจะต้องทำคำสั่งพักงานเป็นหนังสือ พร้อมทั้งระบุให้ทราบถึงการทำความผิดของลูกจ้างที่จะต้องทำการสอบสวน และให้กำหนดระยะเวลาพักงานไว้ แต่ห้ามไม่ให้ นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเกินกว่า 7 วัน โดยจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานได้ทราบล่วงหน้าก่อนการพักงานด้วย

ในระหว่างการพักผ่อนเพื่อทำการสอบสวนนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่ นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ ลูกจ้างในระหว่างพักผ่อนนี้ จะต้องมียอดที่ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ ลูกจ้างได้รับอยู่แล้วก่อนถูกสั่งพักงาน

ต่อมาเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลงแล้ว ถ้าผลปรากฏว่าลูกจ้างมิได้เป็นผู้กระทำความผิด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงานเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานของลูกจ้างผู้นั้น และ จ่ายตั้งแต่วันที่ลูกจ้างพักผ่อนเป็นต้นไป โดยให้ถือเอาเงินที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการพัก งานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิด โดยจะต้องจ่าย พร้อมกับดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปีด้วย

ส่วนการพักผ่อนอีกประเภทหนึ่ง คือการพักผ่อนเพื่อการลงโทษของลูกจ้างภาคเอกชน นั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของการพักผ่อน เพื่อการสอบสวนไว้ในมาตรา 116 และ 117 แต่มิได้บัญญัติหลักเกณฑ์เรื่องการพักผ่อนเพื่อการ ลงโทษเอาไว้ จึงเป็นดุลพินิจของนายจ้างแต่ละแห่งที่จะกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและระยะเวลาการ ลงโทษพักงานนานเท่าใดก็ได้ โดยต้องระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ได้บัญญัติให้เป็นหน้าที่ ของนายจ้างในการจัดทำข้อกำหนดวินัยและโทษทางวินัย และประกาศกำหนดวินัยและโทษทาง วินัยไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือประกาศแจ้งเป็นการเฉพาะสำหรับกรณีที่ไม่มีหน้าที่ ต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ไม่ได้บัญญัติถึงแนวทาง วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ หรือขอบเขตในการกำหนดรายละเอียดเรื่องวินัยและลงโทษทางวินัยให้นายจ้างแต่อย่างใด นายจ้างแต่ละแห่งจึงใช้อำนาจบังคับบัญชาที่ตนมีในการกำหนดรายละเอียดในหมวดนี้ได้อย่าง อิสระ โดยไม่มีขอบเขต ทำให้นายจ้างสามารถกำหนดบทลงโทษลูกจ้าง โดยการพักงานนานเท่าใด ก็ได้ ส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูกพักงานได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องถูกพักงานเป็น ระยะเวลาานาน โดยที่ไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างการพักผ่อน

ตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการบัญญัติ หลักเกณฑ์การพักผ่อนเพื่อการสอบสวนไว้ในหมวด 10 มาตรา 116 และมาตรา 117 แต่ในประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ไม่ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักผ่อนไว้แต่อย่างใด ทำให้นายจ้างซึ่งเป็น รัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการพักผ่อนอย่างไรก็ได้ โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้ หลักเกณฑ์ในเรื่องระยะเวลาการสอบสวนและการจ่ายค่าจ้างในระหว่างการสอบสวนเช่นเดียวกับ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการคุ้มครองลูกจ้าง เรื่องการพักงานในระหว่างการสอบสวนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชน

นอกจากนี้ทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานเพื่อลงโทษไว้แต่อย่างใด ทำให้นายจ้างมีอิสระในการกำหนดระเบียบข้อบังคับในการลงโทษลูกจ้างโดยการพักงานได้อย่างไม่มีขอบเขต ส่งผลให้ลูกจ้างอาจได้รับความเดือดร้อนจากการพักงานจนเกินสมควร

5.2 ข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างในภาคเอกชน อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายแรงงานคนละฉบับ กล่าวคือ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง โดยคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ออกประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ส่วนลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายทั้งสองฉบับนี้มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องการพักงานระหว่างการสอบสวน ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการคุ้มครองลูกจ้างระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างในภาคเอกชน

จากปัญหาที่ได้ยกขึ้นมาวิเคราะห์ในบทที่ 4 ข้างต้น ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยผู้เขียนขอเสนอแนะแนวทางดังต่อไปนี้

1. ควรเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในการพักงานระหว่างสอบสวนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ โดยการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพักงานในระหว่างการสอบสวนไว้ เช่นเดียวกับการพักงานในระหว่างการสอบสวนของลูกจ้างในภาคเอกชน

2. ควรกำหนดให้นายจ้างพักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเพื่อการสอบสวนได้ไม่เกิน 30 วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือก่อน และให้นายจ้างจ่ายเงินในระหว่างการพักงานไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับก่อนการถูกพักงานด้วย

3. ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไม่มีความผิด ควรกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้หักค่าจ้างที่ได้จ่ายไปในระหว่างพักงานออก พร้อมจ่ายดอกเบี้ยร้อยละห้าต่อปีให้ลูกจ้างด้วย

4. ควรกำหนดแนวทางการลงโทษทางวินัยในกรณีที่นายจ้างสอบสวนแล้วลูกจ้างมีความผิด เพื่อให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง โดยการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นมาตรา 117 ทวิ ดังนี้

“มาตรา 117 ทวิ กรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด แต่เป็นกรณีที่ความผิดไม่ร้ายแรง นายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างได้ ดังต่อไปนี้

- (1) ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (2) พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่เกิน 7 วัน
- (3) ตัดเงินเดือน ร้อยละ 10 เป็นเวลา 1 เดือน
- (4) ตัดเงินเดือน ร้อยละ 10 เป็นเวลา 3 เดือน

ถ้าเป็นกรณีที่ความผิดร้ายแรง นายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างได้ โดยการ ให้ออก หรือ ปลดออก หรือ ไล่ออก”

ส่วนในกรณีของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้มีความเป็นธรรมเช่นเดียวกับลูกจ้างภาคเอกชน เมื่อได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังกล่าวแล้ว จึงควรการแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ โดยเพิ่มบทบัญญัติดังกล่าวไว้เช่นเดียวกัน

นอกจากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้เขียน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ขั้นต่ำ และขั้นตอนในการสอบสวนไว้ทั้งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน และเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในการดำเนินการสอบสวน โดยควรกำหนดขั้นตอนต่างๆ เป็นหลักเกณฑ์ขั้นต่ำ ไว้ซึ่งมีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

- (1) เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดทางวินัย นายจ้างต้องรีบดำเนินการตรวจสอบโดยเร็ว ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ
- (2) นายจ้างต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงในเบื้องต้นว่า กรณีที่มีกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำความผิดวินัยนั้นมีมูลหรือไม่ หากเห็นว่าเป็นกรณีที่ไม่มีมูล นายจ้างอาจสั่งให้ยุติเรื่องได้
- (3) หากพิจารณาในเบื้องต้นว่าความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำไม่มีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หากนายจ้างได้แจ้งข้อกล่าวหาให้ลูกจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษรและลูกจ้างให้ข้อเท็จจริงยอมรับว่ากระทำความผิดตามข้อกล่าวหาจริง นายจ้างสั่งลงโทษได้ตามเห็นสมควรแก่พฤติการณ์

หากปรากฏว่า ความผิดที่ลูกจ้างกระทำเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการลงโทษทางวินัย โดยคณะกรรมการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาให้ลูกจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องมีการรับฟังข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง เมื่อคณะกรรมการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ต้องรายงานผลให้นายจ้างทราบโดยเร็ว

(4) ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการลงโทษทางวินัย จะต้องประกอบด้วยผู้แทนจากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างซึ่งอาจจะเป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน โดยที่คณะกรรมการนั้น ต้องมีความเป็นกลาง และไม่มีส่วนได้เสียหรือเหตุโกรธเคืองกับลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหามาก่อน

(5) ต้องมีการกำหนดระยะเวลาการสอบสวนพิจารณาของคณะกรรมการไว้ให้ชัดเจน

(6) เมื่อการสอบสวนข้อเท็จจริงเสร็จสิ้นแล้ว นายจ้างหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ต้องสรุปข้อเท็จจริงทั้งหมด และปรับบทความผิดให้ถูกต้องเหมาะสมกับความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำ และนายจ้างจะต้องลงโทษลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดไว้

(7) หากลูกจ้างไม่พอใจคำตัดสิน ลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อนายจ้าง เพื่อให้นายจ้างพิจารณาทบทวนคำสั่งลงโทษได้

หากได้นำแนวทางที่ผู้เขียนได้เสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม จะทำให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน ได้รับความคุ้มครองเรื่องการพักงานทั้งกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนและการพักงานเพื่อการลงโทษ อย่างเท่าเทียมกัน และเกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์. (2542). *เนติบัญญัติ (กฎหมาย) คู่มือครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. (2556). *กฎหมายแรงงาน: สัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

เกร็ดพลังงาน การสัมมนาเรื่อง ประสบการณ์การแปรรูปกิจการไฟฟ้าของประเทศอังกฤษ. (2542, เมษายน-มิถุนายน). *วารสารนโยบายพลังงาน*. สืบค้น 22 มกราคม 2558, จาก <http://www.eppo.go.th/vrs/VRS44-10-UKPower.html>

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2549). *กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2556). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 19 แก้ไขเพิ่มเติม)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

จันทจิรา เอี่ยมมยุรา. (2529). *วิสาหกิจมหาชน (รัฐวิสาหกิจ) ในกฎหมายไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จารนต์ บุรณชัย. (2554). *การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิตต์กาญจน์ เกียรติกนกกุล. (2547). *มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2542). *องค์กรมหาชน*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

ไทรเทพ 1223. (2544, พฤษภาคม-มิถุนายน). “นายจ้างลงโทษพนักงานลูกจ้างได้หรือไม่,” *วารสารแรงงานสัมพันธ์*.

นพรัตน์ วิจิตรพันธุ์. (2550). *การกระทำอันไม่เป็นธรรม: เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนกับภาครัฐวิสาหกิจ (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิพนธ์ ใจสำราญ, ศรศักดิ์ กุลจิตติบวร, นเรศ กลิ่นสุคนธ์, ชัยพร ควรรอักษร, มณฑล ยอดรัก, อิศรา วรรณสวาท, ชยีน สุนทรสิงการ, และมนุเชษฐ์ โรจนศิริบุตร. (2554). *ระบบศาล สหราชอาณาจักร: ที่มาและโครงสร้างของระบบกฎหมายแรงงานสหราชอาณาจักร*.

- กฎหมายเปรียบเทียบศาลยุติธรรม, 3(3). สืบค้น 22 มกราคม 2558, จาก http://www.elib.coj.go.th/Article/cpt2011_3_6.pdf
- นิพนธ์ เพ็ชรล้อม. (2553). การเลิกจ้างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจมาศ เรืองอำนาจ. (2543, กุมภาพันธ์). “ระบบรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย,” วารสารการเงิน การคลัง.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2552). กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้าง (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชรรณนิติ เพรส.
- ภาคภูมิ กาญจนสถิตย์. (2549). ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและ ลูกจ้างภาคเอกชน: ศึกษากรณีการคุ้มครองแรงงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยุวดี ทรัพย์ประเสริฐ. (2552). ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2537). วิเคราะห์แรงงาน เล่ม 1. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2544). หลากหลายแรงงาน. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2546). กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2557). คำอธิบายกฎหมายแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2536, มีนาคม-เมษายน). “การบริหารแรงงานสัมพันธ์,” วารสารแรงงานสัมพันธ์.
- สมหญิง เจียมศักดิ์ศรี. (2533). มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณี รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญาณรงค์ กองทรัพย์. (2543). ปัญหาว่าด้วยวินัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). *การพักราชการและการสั่งให้กลับเข้ารับราชการ*. สืบค้น 14 ตุลาคม 2557, จาก

http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/manual_hr05_007.pdf

สิริเพ็ญ จันทวิเศษ. (2536). *สถานะทางกฎหมายของพนักงานรัฐวิสาหกิจ* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดาศิริ วศวงศ์. (2544). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

สุดาศิริ วศวงศ์. (2551). *คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

สุทัศน์ ยศเครือ. (2545). *การพนักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ภาษาต่างประเทศ

C.D. Drake. (1981). *Labour Law* (3rd ed.). London: Sweet & Maxwell.

Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures. (2009). Retrieved January 22, 2015, from <http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/k/bAcas-Code-of-Practice-1-on-disciplinary-and-grievance-procedures-accessible-version-Jul-2012.pdf>

Cyril Grunfeld. (1980). *The Law of Redundancy* (2nd ed.). London: Sweet & Maxwell.

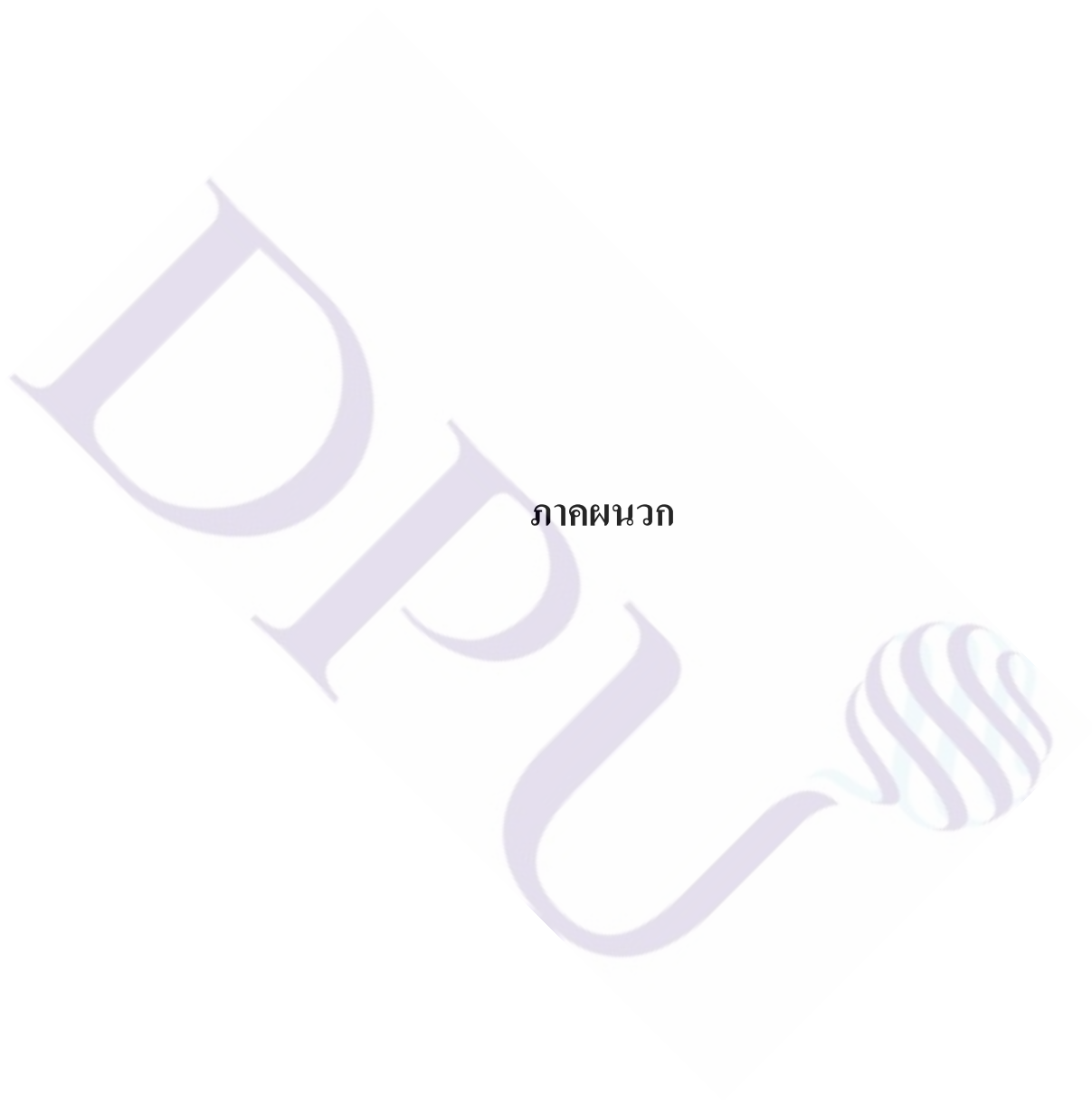
D.W. Crump Dix & Crumpon. *Contracts of Employment* (6th ed). Butterworths, n.d.

Hepple & O'Higgins. (1981). *Employment law* (4th ed.). London: Sweet & Maxwell.

Kazuo Sugeno Translated by Leo Kanowitz. (1992). *Japanese labor law*. Seattle: University of Washington Press.

M. Wright. (1981). *Labour Law*. (3rd ed.). Great Britain: M&E Handbook.

Norman Selwyn. (2006). *Law of Employment* (14th ed.). New York: Oxford University Press.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หมวด 10 การพักผ่อน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน**พ.ศ. ๒๕๔๑**

หมวด ๑๐**การพักผ่อน**

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่า กระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อมีการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา ๑๑๖ พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

ภาคผนวก ข

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

เพื่อให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นมาตรฐานเดียวกัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการ จำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำ ของสภาพการจ้างว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การใช้แรงงานหญิง การหักเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และการรับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำ ของสภาพการจ้างว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๘

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อรับราชการทหาร ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดและโดยวิธีการใด และไม่ว่า จะเรียกชื่ออย่างไร

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันทำงานหรือวันหยุด

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน การทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน การทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้างหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างมีความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางร่างกายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ เพื่อไปหรือกลับจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๕ สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามประกาศนี้

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทา หรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทน หรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับ การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“สวัสดิการ” หมายความว่า การให้สิ่งที่มีค่าอันช่วยให้ลูกจ้างมีชีวิตหรือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีหรือมีความสะดวกสบายในการทำงาน

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามประกาศนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๖ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนและวิธีการเก็บรักษาเงินประกัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันหรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ

ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามิให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามข้อ ๖ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามข้อ ๔๔ หรือ ค่าชดเชยตามข้อ ๕๕ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัด

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยตั้งแต่วันที่นายจ้างนำ เงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ ๘ หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าชดเชย แล้วแต่กรณี ให้ลูกจ้างมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมด ของนายจ้างซึ่งเป็น ลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์

ข้อ ๙ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ หรือมีเหตุผลอันชอบธรรมประการอื่น

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการ ล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

ข้อ ๑๑ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามประกาศนี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่ง ให้ออกหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

ในกรณีที่ลูกจ้างไปปฏิบัติงานในเขตที่มีโรคติดต่ออันตรายที่กระทรวงสาธารณสุข ประกาศกำหนด ให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อเฝ้าสังเกตอาการตามระยะเวลาที่กระทรวง สาธารณสุขกำหนด การหยุดงานเช่นนี้ให้ถือว่าเป็นวันทำงานให้กับนายจ้างด้วย

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้น มีสิทธิใดตามประกาศนี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมี ระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ ในการได้ สิทธิของลูกจ้างนั้น

หมวด ๒
การใช้แรงงานทั่วไป

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง

ข้อ ๑๔ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมงหลังจากลูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมง

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นอย่างอื่นก็ได้ ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว หรือเป็นงานฉุกเฉิน

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน

ในกรณีที่ลักษณะงานมีความจำเป็นต้องทำติดต่อกัน โดยไม่สามารถมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามวรรคหนึ่งได้ นายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ สิบสามวัน

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่วันหยุดชดเชยตามวรรคสองมีติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งวัน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยได้เพียงหนึ่งวัน และให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันที่ยังไม่ครบในวันอื่นแทน

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

ข้อ ๑๘ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้าง

ไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามข้อ ๒๕ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามข้อนี้

ข้อ ๑๙ นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดได้

ข้อ ๒๐ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาบ หาม ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักได้ไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน ดังต่อไปนี้

(๑) ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง

(๒) ห้าสิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นชาย

ในกรณีของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดให้มี เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

หมวด ๓

การใช้แรงงานหญิง

ข้อ ๒๑ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานใช้เลื่อยวงเดือน

(๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ แต่ไม่รวมถึงงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือ ปิโตรเคมีที่มีสภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

(๕) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

(๖) งานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒๒ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึง เวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรืองานกะ หรืองานที่มีลักษณะและ สภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น

ข้อ ๒๓ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือคิดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาบ หาม โยง ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒๔ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง เวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่ง ฝ่ายบริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจาก ลูกจ้างนั้น

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตาม อัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลา แล้วต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มี สิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ระหว่างลา

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง แสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่ เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ ลูกจ้างนั้น

ข้อ ๒๗ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด ๔

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ ๒๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๒๙ งานที่มีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิง

ข้อ ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข้อ ๓๑ ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหัก เพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือเพื่อชำระเงินอื่นอันเป็นสวัสดิการที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจัดให้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันความเสียหายหรือชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณี ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ทั้งนี้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

ข้อ ๓๒ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๑) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามข้อ ๖๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อ ๑๗ และข้อ ๓๒ ด้วย

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงานแก่ลูกจ้างนั้นในระหว่างเดินทาง

ข้อ ๓๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามข้อ ๑๘ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ข้อ ๓๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารในการ เรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหาร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ ๓๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาเป็นวันทำงาน

ข้อ ๔๐ ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดคงต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๓๗ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ ๓๘ แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๒) งานขนส่ง

(๑) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๔) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๕) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินหรืองานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(๖) งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้

(๗) งานที่ต้องอยู่ประจำการเพื่อเหตุฉุกเฉินและจำเป็น

(๘) งานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๓๗ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ ๓๘ ในระหว่างเดินทาง ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๔๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ลูกจ้างและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือนหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

หมวด ๕

เงินทดแทน

ข้อ ๔๕ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๖ กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๗ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือ สูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่าย ค่าทดแทน เป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๙ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง

(๑) บิดามารดา

(๒) สามีหรือภรรยา

(๓) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี หรือมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ ให้มีสิทธิได้รับได้ไม่เกินอายุยี่สิบห้าปี

(๔) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน แก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึง แก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะ ขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยา กับชายหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (๓) หรือ (๔) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

การได้รับส่วนแบ่งตามข้อนี้ ถ้ามิได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมด ให้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกินแปดปี นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย

ข้อ ๕๐ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง เพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

(๒) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ข้อ ๕๑ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้ลูกจ้างหรือ ผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อนายจ้างภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ให้ลูกจ้างหรือ ผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อนายจ้างภายในสองปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

เมื่อนายจ้างได้รับคำร้องตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้นายจ้างดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยเร็ว และให้นายจ้างมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบโดยไม่ชักช้าว่า มีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ จำนวนเท่าใด และเป็นระยะเวลาเท่าใด ในกรณีที่มิมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตั้งแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่ปรากฏต่อนายจ้างภายหลังว่าผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างเปลี่ยนแปลง ไปอันเป็นเหตุให้สิทธิการได้รับเงินทดแทนเปลี่ยนแปลง ให้นายจ้างมีหนังสือ

แจ้งการเปลี่ยนแปลงของสิทธิให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบ และจ่ายเงินทดแทนตามสิทธิที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น โดยให้มีผลในการจ่ายเงินทดแทนคราวต่อไป

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจผลการพิจารณาตามหนังสือแจ้งของนายจ้าง ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินำคดีไปฟ้องศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

ข้อ ๕๒ ห้ามนายจ้างหักเงินทดแทนเพื่อการใดๆ

หมวด ๖

สวัสดิการ

ข้อ ๕๓ ให้นายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ ค่าทำศพกรณีตาย ทั้งนี้ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร หรือสวัสดิการอื่นให้แก่ลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๕๔ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามข้อ ๕๓ ให้ลูกจ้างทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด ๗

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ ๕๕ ให้นายจ้างบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๕๖ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๕๗ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือป่วยเจ็บในระหว่างการทำงานหรือในสถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ให้นายจ้างจัดให้มีการปฐมพยาบาลหรือส่งสถานพยาบาลโดยไม่ชักช้า

หมวด ๘
การควบคุม

ข้อ ๕๘ ให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้างและค่าชดเชย

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตาม (๑) ถึง (๘) ไว้หลายฉบับแยกต่างหากจากกัน ให้ดำเนินการรวบรวม เรียบเรียง และประกาศใช้เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามวรรคหนึ่งเพียงฉบับเดียว

ให้นายจ้างเผยแพร่หรือปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทราบและดูได้โดยสะดวก

ให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าวแก่อธิบดีภายในเจ็ดวัน

นับแต่วันประกาศใช้

ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นำความใน วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๘

ค่าชดเชย

ข้อ ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่ไม่รวมถึงการพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานใน โครงการเฉพาะที่มีช่างานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือ

ในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ ๖๐ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่ง ของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๖๑ ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๕๕ แต่ถ้าลูกจ้าง ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันตามระยะเวลาดังต่อไปนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด

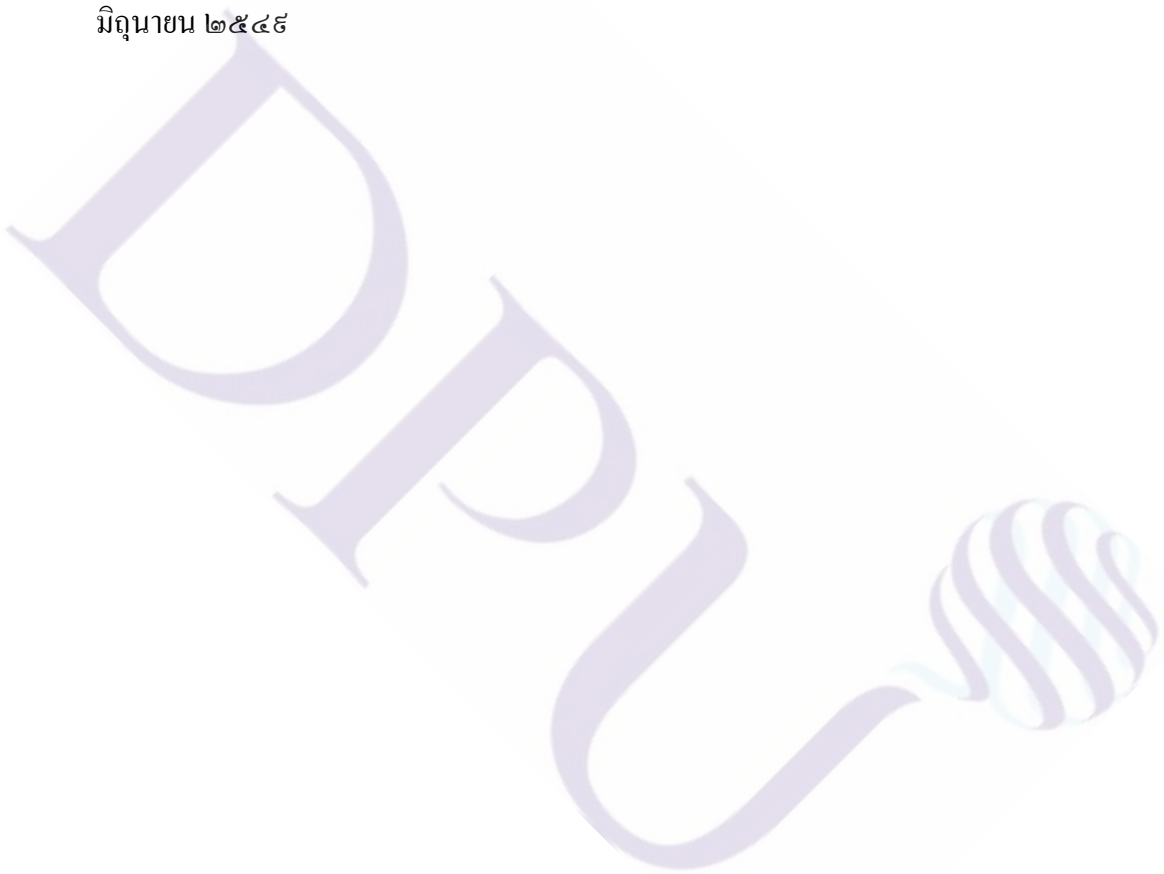
(๑) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๒) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งในการจ่ายค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามวรรคหนึ่งแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘
สมศักดิ์ เทพสุทิน
(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม ๑๒๓ ตอนพิเศษ ๗๓ ง วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๘



ภาคผนวก ค

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

หมวด ๘

การสั่งพักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน

กฎ ก.พ.
ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย

พ.ศ. ๒๕๕๖

หมวด ๘

การสั่งพักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ข้อ ๘๘ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะสั่งให้ผู้นั้นพักราชการเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณา หรือผลแห่งคดีได้ต่อเมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาเห็นว่าถ้าผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการต่อไปอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(๒) ผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยทุจริต หรือเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติกรรมอันไม่น่าไว้วางใจโดยพนักงานอัยการมิได้รับเป็นทนายแก้ต่างให้ และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาเห็นว่าถ้าผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(๓) ผู้นั้นมีพฤติกรรมที่แสดงว่าถ้าคงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณาหรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

(๔) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญาหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษาและได้ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุก เป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

(๕) ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวนและต่อมามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น หรือผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวนภายหลังที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้น ได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำความผิดอาญาของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘๙ การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดได้ร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๒๒ และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากพฤติการณ์ของ

ผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการแล้วยังไม่แล้วเสร็จและผู้ถูกสั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

ข้อ ๘๐ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหลายสำนวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดในคดีอาญาหลายคดี ถ้าจะสั่งพักราชการในสำนวนหรือคดีใดที่เข้าลักษณะตามข้อ ๗๘ ให้สั่งพักราชการในสำนวนหรือคดีอื่นทุกสำนวนหรือทุกคดีที่เข้าลักษณะตามข้อ ๗๘ ด้วย

ในกรณีที่ได้สั่งพักราชการในสำนวนใดหรือคดีใดไว้แล้ว ถ้าภายหลังปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักนั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนในสำนวนอื่นหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาในคดีอาญาในคดีอื่นเพิ่มขึ้น ก็ให้สั่งพักราชการในสำนวนหรือคดีอื่นที่เพิ่มขึ้นและเข้าลักษณะตามข้อ ๗๘ นั้นด้วย

ข้อ ๘๑ การสั่งพักราชการ ให้สั่งพักตั้งแต่วันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักราชการอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขัง โดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญาหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักราชการในเรื่องนั้นให้สั่งพักย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกควบคุมขังหรือต้องจำคุก

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสั่งพักราชการไว้แล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่เพราะคำสั่งเดิมไม่ชอบหรือไม่ถูกต้องให้สั่งพักตั้งแต่วันให้พักราชการตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควรต้องพักราชการในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

ข้อ ๘๒ คำสั่งพักราชการต้องระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งพักราชการ ตลอดจนกรณีและเหตุที่สั่งพักราชการ และวันที่คำสั่งมีผลใช้บังคับ

เมื่อได้มีคำสั่งให้ผู้ใดพักราชการ ให้แจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ และให้นำข้อ ๗๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๘๓ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการตามข้อ ๗๘ และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาเห็นว่า การสอบสวนหรือพิจารณาหรือการดำเนินคดีนั้น จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนก็ได้

ในกรณีที่ได้สั่งพักราชการไว้แล้ว จะพิจารณาตามวรรคหนึ่งและสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นออกจากราชการไว้ก่อนแทนการสั่งพักราชการก็ได้

ข้อ ๘๔ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้สั่งให้มีผลตั้งแต่วันออกคำสั่ง แต่ถ้าเป็นกรณีที่ได้สั่งให้พักราชการไว้ก่อนแล้ว ให้สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตั้งแต่วันสั่งพักราชการเป็นต้นไป หรือในกรณีที่มีเหตุตามข้อ ๘๑ ให้สั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่กำหนดไว้ในข้อ ๘๑ นั้น

ให้นำข้อ ๗๕ ข้อ ๘๐ และข้อ ๘๒ มาใช้บังคับแก่การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนโดยอนุโลม

ข้อ ๘๕ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิออกจากราชการไว้ก่อน ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันออกจากราชการไว้ก่อน

ข้อ ๘๖ เมื่อได้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดพักราชการในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน และปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาแล้วให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการตามมาตรา ๘๗

(๒) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๘๑ แล้วดำเนินการตามมาตรา ๘๖ แต่หากมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้สั่งงดโทษตามมาตรา ๑๐๐ วรรคสอง โดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ และแสดงกรณีกระทำผิดวินัยนั้นไว้ในคำสั่งด้วย

(ก) ผู้นั้นได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว

(ข) ผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(ค) ผู้นั้นได้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นไปแล้ว โดยมีไข้เพราะเหตุตาย

(๓) ในกรณีที่ผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๘๑ และสั่งยุติเรื่อง แต่หากมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้สั่งยุติเรื่องโดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ และแสดงเหตุที่ไม่สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้ในคำสั่งนั้นด้วย

(ก) ผู้นั้นได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว

(ข) ผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(ค) ผู้นั้นได้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นไปแล้ว โดยมีไข้เพราะเหตุตาย

(๔) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรือมิได้กระทำผิดวินัยแต่มีกรณีอื่นที่ผู้นั้นถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนด้วย ถ้าจะดำเนินการตามมาตรา ๘๖ ให้รอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีกรณีอื่นนั้น โดยยังไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้า

ปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ถ้าเป็นการสั่งยุติเรื่อง ให้สั่งยุติเรื่องโดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการและแสดงเหตุที่ไม่สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้ในคำสั่งนั้นด้วย

ข้อ ๘๗ เมื่อได้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน และปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาแล้วให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการตามมาตรา ๘๗

(๒) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตามข้อ ๘๑ แล้วดำเนินการตามมาตรา ๘๖ แต่หากมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้สั่งพักตามมาตรา ๑๐๐ วรรคสอง โดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการและแสดงกรณีกระทำผิดวินัยนั้นไว้ในคำสั่งด้วย

(ก) ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

(ข) ผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(ค) ผู้นั้นได้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นไปแล้ว โดยมีชื่อเพราะเหตุตาย

(๓) ในกรณีที่ผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตามข้อ ๘๑ และสั่งยุติเรื่องแต่หากมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้สั่งยุติเรื่องโดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ และแสดงเหตุที่ไม่สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการไว้ในคำสั่งนั้นด้วย

(ก) ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

(ข) ผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(ค) ผู้นั้นได้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นไปแล้ว โดยมีชื่อเพราะเหตุตาย

(๔) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรือมิได้กระทำผิดวินัย แต่มีกรณีอื่นที่ผู้นั้นถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนด้วย ถ้าจะดำเนินการตามมาตรา ๘๖ ให้รอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีกรณีอื่นนั้น โดยยังไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ แต่ถ้าเป็นการสั่งยุติเรื่องให้สั่งยุติเรื่องโดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ และแสดงเหตุที่ไม่สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการไว้ในคำสั่งนั้นด้วย

(๕) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่มีกรณีที่ผู้นั้นถูกสั่งพักราชการในกรณีอื่นด้วยให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ โดยให้แสดงไว้ในคำสั่งด้วยว่าผู้นั้นยังไม่อาจกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการในกรณีอื่น ส่วนการดำเนินการตามมาตรา ๘๖ ให้รอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีกรณีอื่นนั้น

(บ) ในกรณีที่ผู้ยื่นมิได้กระทำผิดวินัย แต่มีกรณีที่ถูกสั่งพักราชการในกรณีอื่นด้วย ให้ส่งยุติเรื่อง และสั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการ โดยให้แสดงไว้ในคำสั่งด้วยว่าผู้ยื่นยังไม่อาจกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการในกรณีอื่นนั้น

ข้อ ๘๘ เมื่อได้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดพักราชการในกรณีที่ถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา และปรากฏผลแห่งคดีถึงที่สุดแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ยื่นกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ดำเนินการตามมาตรา ๘๗ โดยไม่ต้องสั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) ในกรณีที่ผู้ยื่นกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล ให้ดำเนินการตามมาตรา ๘๗ หรือมาตรา ๑๑๐ (๘) แล้วแต่กรณี โดยไม่ต้องสั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๓) ในกรณีที่ผู้ยื่นกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษตาม (๑) หรือ (๒) แต่ศาลรอกำหนดโทษหรือให้รอการลงโทษ หรือได้รับโทษอย่างอื่นนอกจาก (๑) หรือ (๒) ให้สั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๘๑ และดำเนินการทางวินัยตามกฎหมาย ก.พ. นี้ต่อไป

(๔) ในกรณีที่คำพิพากษาถึงที่สุดมิได้วินิจฉัยว่าผู้ยื่นกระทำผิดอาญา หรือมิได้มีการฟ้องคดีอาญาในกรณีที่ต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา ให้สั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๘๑ และถ้าการกระทำดังกล่าวมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. นี้ต่อไป

ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งพักราชการตาม (๓) หรือ (๔) ได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น หรือได้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นไปแล้ว หรือมีกรณีอื่นที่ผู้ยื่นถูกสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนไม่ต้องสั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ให้แสดงเหตุที่ไม่สั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้ด้วย

ข้อ ๘๙ เมื่อได้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา และปรากฏผลแห่งคดีถึงที่สุดแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ยื่นกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ดำเนินการตามมาตรา ๘๗ โดยไม่ต้องสั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการ

(๒) ในกรณีที่ผู้ยื่นกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๑๑๐ (๘) แล้วแต่กรณี โดยไม่ต้องสั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการ

(๓) ในกรณีที่ผู้ยื่นกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษตาม (๑) หรือ (๒) แต่ศาลรอกำหนดโทษหรือให้รอกำหนดโทษ หรือได้รับโทษอย่างอื่นนอกจาก (๑) หรือ (๒) ให้สั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการตามข้อ ๕๑ และดำเนินการทางวินัยตามกฎหมาย ก.พ. นี้ต่อไป

(๔) ในกรณีที่ในคำพิพากษาถึงที่สุดมิได้วินิจฉัยว่าผู้ยื่นกระทำผิดอาญา หรือมิได้มีการฟ้องคดีอาญาในกรณีที่ต้องหาว่ากระทำผิดอาญา ให้สั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการตามข้อ ๕๑ และถ้าการกระทำดังกล่าวมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. นี้ต่อไป

ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตาม (๓) หรือ (๔) มีกรณีอื่นที่ถูกสั่งพักราชการด้วยให้สั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการโดยให้แสดงไว้ในคำสั่งด้วยว่าผู้ยื่นยังไม่อาจกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการในกรณีอื่น แต่ถ้าผู้ยื่นได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น หรือได้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นไปแล้ว หรือมีกรณีอื่นที่ผู้ยื่นถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไม่ต้องสั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการแต่ให้แสดงเหตุที่ไม่สั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการไว้ด้วย

ข้อ ๕๐ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีที่ถูกดำเนินการทางวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาที่ไม่เข้าลักษณะตามข้อ ๔๘ และมีกรณีอื่นที่ผู้ยื่นถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือผลแห่งคดีถึงที่สุดในเรื่องที่มีคำสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ยื่นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือผู้ยื่นกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดเว้นแต่เป็นโทษจำคุกสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๓

(๒) ในกรณีที่ผู้ยื่นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้รอกำหนดดำเนินการตามมาตรา ๕๖ ไว้ก่อนจนกว่าจะปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือผลแห่งคดีถึงที่สุดในกรณีอื่นนั้นจึงดำเนินการตามควรแก่กรณีต่อไป

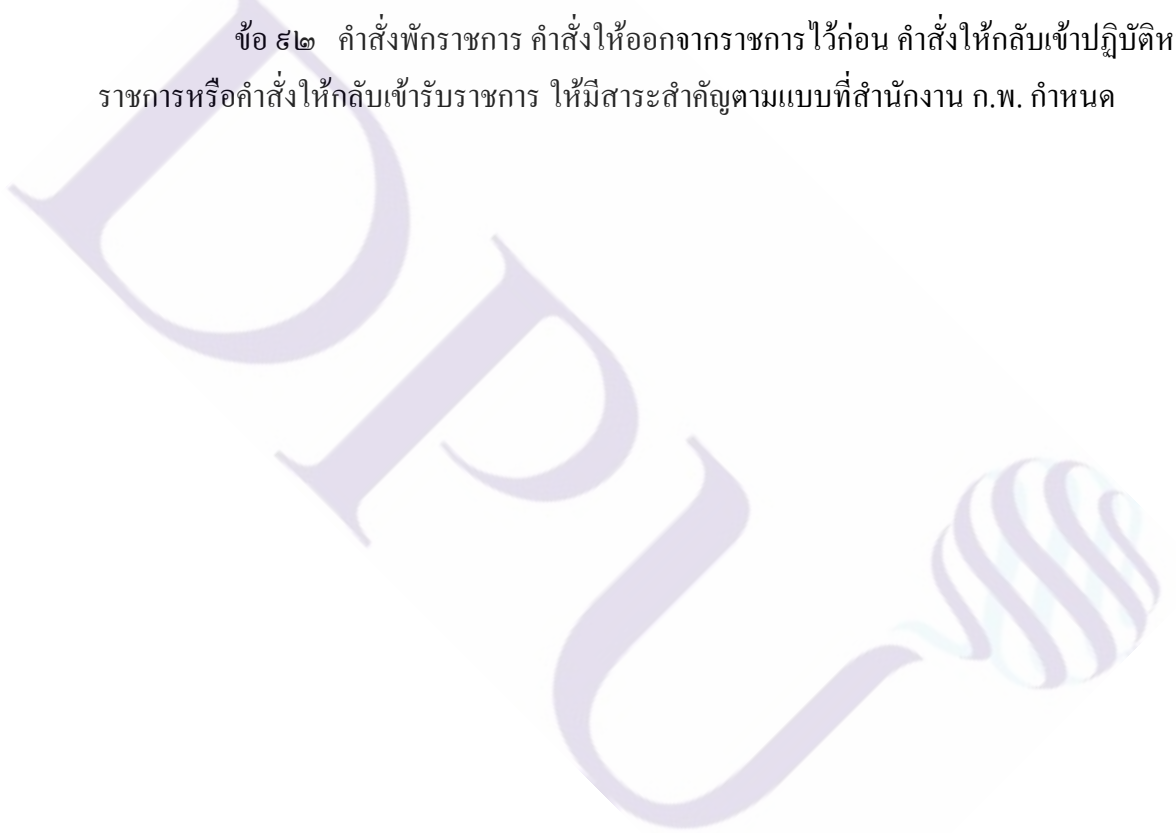
(๓) ในกรณีที่สมควรให้ผู้ยื่นออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๖) (๗) หรือ (๘) ให้ดำเนินการให้ผู้ยื่นออกจากราชการได้

(๔) ในกรณีที่ผู้ยื่นมิได้กระทำผิดวินัยในเรื่องนั้น ให้สั่งยุติเรื่อง

ข้อ ๕๑ ในกรณีที่จะต้องสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือต้องสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนผู้ใดกลับเข้ารับราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน หรือในตำแหน่งประเภทและระดับที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ในกรณีที่สั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ดำเนินการนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๕๒ คำสั่งพักราชการ คำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน คำสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการ ให้มีสาระสำคัญตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวภัทริรา ศรีอนันต์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2552 เนติบัณฑิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

นิติกร 6 ฝ่ายกฎหมาย การไฟฟ้านครหลวง

