

การพักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

สุทัศน์ ยศเครีอ

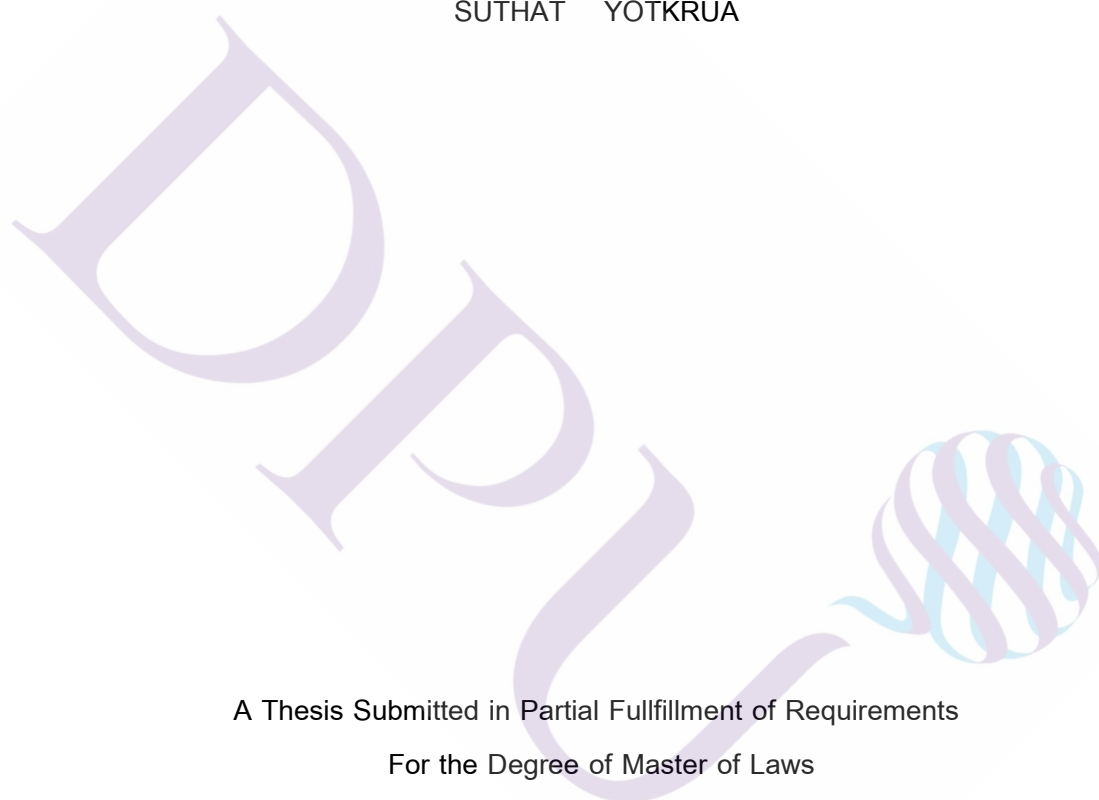
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2545

ISBN 974 – 281 – 742 – 1

EMPLOYEES SUSPENSION FROM WORK UNDER LABOUR LAW

SUTHAT YOTKRUA



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements

For the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakijpundit University

2002

ISBN 974 – 281 – 742 – 1

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพักผ่อนลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน
ชื่อนักศึกษา	นาย สุทัศน์ ยศเครือ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	พ.ศ. 2545

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องจากบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องการพักผ่อนลูกจ้างที่ยังมีหลักเกณฑ์บางประการที่ยังบกพร่อง โดยมุ่งเน้นศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ และประเทศฟิลิปปินส์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพักผ่อนลูกจ้าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานเรื่องการพักผ่อนลูกจ้างของประเทศไทย เพื่อให้ลูกจ้างที่ต้องถูกพักผ่อนได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 10 เรื่องการพักผ่อนลูกจ้าง ได้มีบทบัญญัติบางประการที่ยังมีข้อบกพร่องทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกพักผ่อน

ในกรณีการพักผ่อนลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้มีการนำหลักเกณฑ์เรื่องการพักผ่อนมาบัญญัติไว้เป็นครั้งแรก จึงมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการที่ควรแก้ไข คือ ในเรื่องระยะเวลาในการพักผ่อนกฎหมายกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างพักผ่อนได้ไม่เกิน 7 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไปในการสอบสวน ซึ่งอาจไม่เป็นผลดีทั้งกับนายจ้างและลูกจ้าง และนอกจากนี้ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องความชัดเจนของกฎหมายในเรื่องการคืนเงินที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างพักผ่อน และข้อบกพร่องในเรื่องการพักผ่อนเพื่อการลงโทษที่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยไม่มีบัญญัติเรื่องนี้เอาไว้ ดังนั้นลูกจ้างจึงยังไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการพักผ่อนเพื่อการลงโทษ

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่าบทบัญญัติในเรื่องการพักผ่อนลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ยังมีข้อบกพร่องที่สมควรได้รับการแก้ไขให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทั้งกับนายจ้างและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น ซึ่งภายหลังจากที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบแล้วผู้เขียนได้เสนอให้มีการแก้ไขและเพิ่มเติมพระราชบัญญัติฉบับนี้ในส่วนที่ยังมี

ข้อบกพร่อง เพื่อให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันมีความเหมาะสม และเป็นธรรมแก่
ทั้งนายจ้างและลูกจ้างยิ่งขึ้น



Thesis Title	Employees Suspension From Work under Labour Law
Name	Mr. Suthat Yotkrua
Thesis Advisor	Professor Dr. Phaisith Phipatanakul
Department	Law
Academic Year	2002

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to study the problems and faults of the provisions of the Labour Protection law concerning, especially faults of some criteria given for proceeding work suspension of employees. Its focuses were to study and analyze Laws concerning work suspension of employees of Malaysia, Singapore, and Philippines, as the guidelines for making amendment to the provisions concerning work suspension of employees mentioned in the labour law of Thailand in order to provide the work-suspended employees the ways to be under real protection.

The findings indicated that section 10 of the labour protection Act B.E. 2541 in which suspended employees were concerned, putting employees to be unprotected as mentioned by the intention of such law which aims to protect the work-suspended employees from any grievance due to work suspension.

The findings also indicated that in accordance with the provisions concerning work suspension of employees mentioned in the labor protection Act B.E.2541 many faults had existed due to the criteria concerning work suspension of employees had been firstly enacted. So that the following faults existed therein should be amended. First, in accordance with the duration of work suspension for investigation, a period of seven days or less was too short to proceed any verification satisfactorily and tended to give both the employer and employee no good results. Next, the terms about the repayment procedures of the money received by the employee during the work-suspended period were not clearly defined. Finally, no provisions about the procedures giving the employee the punitive work suspension were given in the Labour Protection Act of Thailand. So it

could be concluded that the employees had been unprotected in case of giving them the punitive work suspension.

The reasons mentioned above indicated that there were many faults in some provisions concerning work suspension of employees which should be amended to be more appropriate and impartial regardless of being enforced to employer or employee. After conducting study, analysis, and comparison, the writer proposed that the Labour Protection Act B.E. 2541 should be amended especially in the part of provisions having fault in order to enable it to be more appropriate and impartial to all of the employers and employees.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างสูงของท่าน ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำทางวิชาการตลอดจนแนวทางในการเขียน และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์อย่างละเอียด ผู้เขียนขอโน้มรำลึกไว้ด้วยความเคารพ และขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่าน ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็น ประธานกรรมการ และขอกราบขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ผู้พิพากษาศาลฎีกา ท่าน อาจารย์วิชัย พจนโพธิ์ และท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ให้ความกรุณารับเป็น กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัยในการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้เขียนขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่หอสมุด และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยแห่งมหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์ทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือสนับสนุนด้านข้อมูลต่างๆเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เขียน สามารถทำวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อจำลอง คุณแม่กิมหยง ยศเครือ ด้วยความซาบซึ้งใน พระคุณของท่านที่สนับสนุนในการศึกษาเล่าเรียน และขอขอบคุณ คุณธัญรัตน์ ยศเครือที่คอยให้กำลังใจ และช่วยผู้เขียนหาข้อมูลและพิมพ์งาน ตลอดมาจนสำเร็จ

สุดท้ายนี้หากมีข้อผิดพลาด หรือบกพร่องแต่ประการใด ผู้เขียนขอโน้มรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สุทัศน์ ยศเครือ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๙
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 สมมุติฐานในการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตและวิธีการศึกษา.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	5
2 แนวความคิด ความเป็นมา และหลักเกณฑ์ของการพักผ่อน	
2.1 แนวความคิดของการพักผ่อน.....	6
2.1.1 ข้อความทั่วไป.....	6
2.1.2 ความหมายของการพักผ่อน.....	7
2.1.3 ประเภทของการพักผ่อน.....	20
2.2 ความเป็นมาของการพักผ่อน.....	21
2.2.1 ความเป็นมาของการพักผ่อนในประเทศไทย.....	22
2.2.2 ความเป็นมาของการพักผ่อนในต่างประเทศ.....	27
2.3 หลักเกณฑ์ของการพักผ่อน.....	30
2.3.1 การพักผ่อนระหว่างการสับสน.....	30
2.3.2 การพักผ่อนเพื่อการลงโทษ.....	33
2.4 ผลของการพักผ่อนลูกจ้าง.....	38
2.4.1 ทำให้ลูกจ้างต้องขาดงานและขาดรายได้ในระหว่างพักผ่อน.....	38
2.4.2 ทำให้ตำแหน่งงานว่างชั่วคราวในระหว่างพักผ่อน.....	38
2.4.3 ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ลูกจ้างที่ถูกพักผ่อน.....	39
3 การพักผ่อนลูกจ้างในประเทศไทยเปรียบเทียบกับการพักผ่อนในต่างประเทศ	
3.1 การพักผ่อนลูกจ้างในประเทศไทย.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3		
	3.1.1 แนวความคิดเรื่องการพักงานตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	41
	3.1.2 หลักเกณฑ์ของการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541.....	42
	3.2 การพักงานลูกจ้างในต่างประเทศ.....	47
	3.2.1 การพักงานในประเทศสิงคโปร์.....	47
	3.2.2 การพักงานในประเทศมาเลเซีย.....	51
	3.2.3 การพักงานในประเทศฟิลิปปินส์.....	55
	3.3 การพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับการพักงานในต่างประเทศ.....	56
	3.3.1 การพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับการพักงานในประเทศสิงคโปร์.....	56
	3.3.2 การพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับการพักงานในประเทศมาเลเซีย.....	61
	3.3.3 การพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับการพักงานในประเทศฟิลิปปินส์.....	65
4	วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	
	4.1 ปัญหาเรื่องอำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้าง.....	68
	4.2 ปัญหาเรื่องระยะเวลาในการพักงาน.....	70
	4.3 ปัญหาเรื่องพยานหลักฐานในการสั่งพักงาน.....	72
	4.4 ปัญหาเกี่ยวกับเงินที่จ่ายในระหว่างพักงาน.....	73
	4.5 ปัญหาเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ.....	74
	4.6 ปัญหาเรื่องประเภทของการจ้างแรงงาน.....	75
	4.7 ปัญหาเรื่องการลงโทษภายหลังการสอบสวน.....	77
	4.8 ปัญหาเรื่องการตรวจสอบผลการสอบสวน.....	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	
	5.1 บทสรุป.....	79
	5.2 ข้อเสนอแนะ.....	83
	บรรณานุกรม.....	90
	ประวัติผู้เขียน.....	93



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี เริ่มมีการปรับปรุงการผลิตสินค้าไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรมอันนำมาซึ่งความมีเสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจของในแต่ละประเทศ โดยในแต่ละประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ สิ่งที่มีความสำคัญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีก็คือ การจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างแรงงานภายในประเทศ หรือแรงงานจากต่างประเทศที่เข้ามาทำงานในประเทศ ดังนั้นกฎหมายแรงงานจึงมีความสำคัญมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในการดำเนินการทางธุรกิจไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าลูกจ้างเป็นเสมือนหัวใจในการประกอบธุรกิจในหลาย ๆ ประเภท ซึ่งต้องใช้แรงงานจากลูกจ้างนั้นมาประกอบธุรกิจ

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึง สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อรัฐ รวมตลอดถึงสิทธิและหน้าที่ขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ จึงทำให้กฎหมายแรงงานมีเนื้อหาสาระมากมาย จึงเป็นที่ยากที่นายจ้างและลูกจ้างจะสามารถเข้าใจกฎหมายแรงงานได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน โดยเฉพาะในเรื่องที่ได้มีการบัญญัติขึ้นใหม่ ดังเช่น ในเรื่องการพักงานลูกจ้างซึ่งได้มีการนำมาบัญญัติเพิ่มเติมเอาไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นครั้งแรก ซึ่งอาจทำให้นายจ้างและลูกจ้างยังไม่สามารถเข้าใจกฎหมายแรงงานในเรื่องการพักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้นักจ้างอาจต้องเสียประโยชน์ที่ตนควรจะได้รับไป

กฎหมายแรงงานเรื่องการพักงานในประเทศไทย ก่อนที่จะมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดได้บัญญัติเรื่องการพักงานเอาไว้โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน หรือในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องการจ้างแรงงาน ดังนั้นในอดีตลูกจ้างจึงยังไม่มีกฎหมายฉบับใดบัญญัติคุ้มครองในเรื่องการพักงานโดยตรง ดังนั้นเมื่อมีคดีความในเรื่องการพักงานเกิดขึ้นการตัดสินคดีของศาลจึงต้องอาศัยการตีความและเทียบเคียงกับกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง และตัดสินโดยอาศัยแนวคำ

พิพากษาที่ได้ตัดสินไว้ในคดีก่อนมาเป็นแนวทางในการตัดสินคดี ซึ่งการที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติเอาไว้โดยตรงนี้ ย่อมทำให้คำพิพากษาของศาลในเรื่องการพักงานลูกจ้างเกิดความไม่แน่นอน ดังเช่น ตัวอย่างของคำพิพากษาศาลฎีกาในเรื่องการพักงานก็ได้แบ่งออกเป็น 2 แนว ในแนวแรกคือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2631 / 2531 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5838 / 2531 ที่ตัดสินให้นายจ้างสามารถมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างให้มีผลย้อนหลังนับแต่วันพักงานเป็นต้นไปได้ ผลที่ออกมาจึงถือว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้างนับแต่วันพักงานเป็นต้นไป จึงทำให้ความเป็นนายจ้างลูกจ้างสิ้นสุดลงนับแต่วันพักงาน ส่งผลให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงถูกพักงาน ส่วนในแนวที่สองคือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1303 / 2534 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136 / 2536 ที่วินิจฉัยว่าคำสั่งของนายจ้างที่สั่งเลิกจ้างลูกจ้างโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่พักงานเป็นการไม่ชอบ คำสั่งเลิกจ้างจึงไม่มีผล ดังนั้นเมื่อคำสั่งเลิกจ้างไม่เป็นผลจึงถือว่าลูกจ้างยังไม่ถูกเลิกจ้างการนับระยะเวลาทำงานจึงต้องรวมเวลาที่ถูกพักงานด้วย นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามสัญญา เพราะการที่ลูกจ้างไม่ทำงานนั้นถือไม่ได้ว่าเป็นความผิดของลูกจ้าง

จึงเห็นได้ว่าคำพิพากษาของศาลในอดีตยังเกิดความไม่แน่นอนในเรื่องดังกล่าว จึงทำให้มีคำพิพากษาแยกออกเป็นสองแนวดังกล่าว และเรื่องการพักงานก็เป็นมาตรการที่นายจ้างนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างเอง ดังนั้นจึงอาจทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนได้ ไม่ว่าจะเป็นการพักงานที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง หรือเป็นการพักงานที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการลงโทษลูกจ้าง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องบัญญัติกฎหมายขึ้นมา เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทั้งในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวน และในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ

จากปัญหาดังกล่าวในปัจจุบันจึงได้มีการนำเรื่องการพักงานลูกจ้าง เพื่อการสอบสวน มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 10 มาตรา 116 และในมาตรา 117 โดยบัญญัติหลักเกณฑ์ที่สำคัญในเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนเอาไว้ เช่นในเรื่องอำนาจของนายจ้างในการพักงาน วิธีการและขั้นตอนในการพักงาน ระยะเวลาในการพักงาน เรื่องเงินที่นายจ้างต้องจ่ายในระหว่างพักงาน และในเรื่องการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีความผิด แต่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติเฉพาะหลักเกณฑ์ของการพักงานเพื่อการสอบสวนเอาไว้เท่านั้น ส่วนในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังไม่มีการบัญญัติเอาไว้ ดังนั้นในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้างจึงยังไม่มีกฎหมายบัญญัติคุ้มครอง ดังนั้นหากเป็นกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษกฎหมายฉบับนี้จึงยังไม่ได้ให้ความคุ้มครอง

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องการพักงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใหม่ เมื่อได้นำมาใช้ในทางปฏิบัติยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ ประการแรกก็คือเรื่องอำนาจในการสั่งพักงานของนายจ้างในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 116 ไม่ให้อำนาจนายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้ เว้นแต่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้ ซึ่งในบางครั้งนายจ้างมีความจำเป็นต้องพักงานลูกจ้างเพื่อป้องกันความเสียหายที่ลูกจ้างอาจก่อขึ้นต่อนายจ้างหรือกิจการของนายจ้าง แต่หากไม่มีการระบุหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานเอาไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนายจ้างจะไม่สามารถพักงานลูกจ้างได้ ซึ่งอาจทำให้นายจ้างต้องเสียหายจากการกระทำของลูกจ้างได้ หรืออาจทำให้นายจ้างต้องใช้มาตรการอื่นที่รุนแรงกว่าการพักงานเพื่อการสอบสวน เช่น อาจจะให้ลูกจ้างออกจากงานซึ่งจะทำให้ลูกจ้างเองต้องเดือดร้อน ดังนั้นหากให้นายจ้างพักงานได้ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดคุ้มครองไว้ ก็จะเป็นประโยชน์แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมากกว่า

ประการที่สองก็คือเรื่องระยะเวลาในการพักงานลูกจ้าง ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 บัญญัติให้นายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไป ทำให้นายจ้างไม่สามารถสอบสวนได้เสร็จทันเวลา ซึ่งการกำหนดระยะเวลาที่สั้นเกินไปนี้อาจทำให้เป็นผลเสียทั้งกับนายจ้างและกับลูกจ้าง ผลเสียต่อนายจ้างก็คือถ้านายจ้างสอบสวนเสร็จไม่ทันเวลานายจ้างก็จำเป็นต้องให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ซึ่งลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อกิจการของนายจ้างได้ ส่วนผลเสียต่อลูกจ้างก็มีเช่นกันคือหากนายจ้างสอบสวนเสร็จไม่ทันเวลานายจ้างอาจจะตัดสินใจให้ลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดได้ทั้ง ๆ ที่ยังมีหลักฐานไม่เพียงพอ แต่เพียงเพราะยังไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน จึงทำให้นายจ้างถูกลงโทษ หรือในบางครั้งอาจถูกเลิกจ้างซึ่งทำให้นายจ้างเดือดร้อน และไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้าง หากความจริงลูกจ้างมิใช่ผู้กระทำความผิด ซึ่งหากเป็นเช่นนี้กฎหมายที่ออกมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง อาจจะกลับกลายมาทำให้นายจ้างต้องเดือดร้อนได้ และหากขยายระยะเวลาในกฎหมายออกไปลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความเดือดร้อนแต่อย่างใด เพราะในระหว่างที่ถูกพักงานกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างพักงานเป็นเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน ที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน ลูกจ้างจึงมีเงินค่าใช้จ่ายในระหว่างที่ถูกพักงาน

ประการที่สามก็คือเรื่องความชัดเจนของบทกฎหมาย เรื่องการพักงานทั้งในมาตรา 116 และในมาตรา 117 มีอยู่บางจุดที่ยังไม่ชัดเจน เรื่องแรกก็คือ เรื่องอำนาจในการสั่งพักงานที่กฎหมายกำหนดไว้เพียงให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กำหนดไว้ นายจ้างก็สามารถพักงานได้ แต่กฎหมายมิได้กำหนดว่า นายจ้างจะต้องมีพยานหลักฐานเพียงไร จึงจะพักงานได้ จึงเป็นปัญหาว่า นายจ้างสามารถพักงานได้ทุกกรณีหรือไม่ แม้ว่า นายจ้างจะยังไม่มีพยานหลักฐานใด ๆ เลย นายจ้างจะพักงานลูกจ้างได้หรือไม่

ความไม่ชัดเจนในเรื่องที่สองก็คือ เรื่องเงินที่นายจ้างต้องจ่ายไปในระหว่างพักงานลูกจ้าง ต่อมา หากผลการสอบสวนปรากฏว่า ลูกจ้างมีความผิด นายจ้างจะสามารถเรียกเงินที่จ่ายไปในระหว่างพักงานคืนจากลูกจ้างได้หรือไม่ เพราะกฎหมายมิได้บัญญัติถึงกรณีดังกล่าว ดังนั้น หากลูกจ้างยังทำงานต่อไป นายจ้างจะสามารถหักเงินที่จ่ายไปในช่วงพักงานจากค่าจ้างได้หรือไม่ ดังนั้น กฎหมายควรบัญญัติในเรื่องเงินดังกล่าวให้ชัดเจนว่า เงินที่นายจ้างจ่ายไปในช่วงพักงาน นายจ้างสามารถเรียกคืนได้หรือไม่ หากลูกจ้างมีความผิด เพื่อมิให้เกิดปัญหาตามมาภายหลังในเรื่องเงินดังกล่าว

ข้อบกพร่องที่ควรเพิ่มเติมประการที่สี่ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็คือ เรื่องการคุ้มครองลูกจ้างเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติคุ้มครองเฉพาะการพักงานเพื่อการสอบสวนเท่านั้น ส่วนกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษยังไม่มีกฎหมายคุ้มครอง ลูกจ้างจึงอาจถูกนายจ้างลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ตามอำเภอใจ ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน หากนายจ้างพักงานลูกจ้างเป็นเวลานานเกินสมควร

ปัญหาและข้อบกพร่องต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างแท้จริงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้นำบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องการพักงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นได้ เพื่อที่จะได้พัฒนากฎหมายของประเทศเราในเรื่องการพักงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงความหมาย ความเป็นมาของการพักงานในประเทศ และศึกษาตลอดถึงผลของการพักงานที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้างและลูกจ้าง
2. เพื่อศึกษาถึงแนวความคิด และหลักเกณฑ์ของการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3. เพื่อศึกษาถึงหลักเกณฑ์ของการพักผ่อนในต่างประเทศ คือการพักผ่อนในประเทศ สิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และนำมาเปรียบเทียบกับการทำงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเรื่องการทำงานต่อไป

4. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและข้อบกพร่องของกฎหมาย เรื่องการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และนำปัญหาเหล่านั้นมาวิเคราะห์ และเสนอแนวทางแก้ไข

1.3 สมมุติฐานในการศึกษา

การทำงานลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่ได้มีการนำมาบัญญัติไว้เป็นครั้งแรก ดังนั้นจึงยังมีปัญหาและข้อบกพร่องที่ควรได้รับการปรับปรุงอยู่หลายประการ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับความเดือดร้อนจากการพักผ่อน

1.4 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ศึกษาโดยการค้นคว้ารวบรวมจากตำรา หนังสือวิชาการ ตำบทยกกฎหมายหรือในบทความต่าง ๆ หรือจากคำพิพากษาศาลฎีกาและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนวิเคราะห์ตีความข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายแรงงานของไทยต่อไป

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบความเป็นมาเรื่องการทำงานในประเทศไทย
2. ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการทำงานในอดีต และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และสามารถแก้ไขกฎหมายเพื่อจะนำไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม
3. ทำให้ทราบกฎหมายเรื่องการทำงานในต่างประเทศ โดยนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายเรื่องการทำงานของประเทศไทย แล้วนำมาพัฒนากฎหมายของประเทศให้ดีขึ้น

บทที่ 2

แนวความคิด ความเป็นมา หลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงาน

2.1 แนวความคิดของการพักงาน

2.1.1 ข้อความทั่วไป

การพักงาน (suspension from work) เป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่นายจ้างนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง และนำมาใช้เพื่อเป็นมาตรการในการลงโทษลูกจ้างโดยการไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน โดยการพักงานทั้งสองประเภทนี้เป็นการพักงานโดยให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเหมือนกัน แต่การพักงานทั้งสองประเภทมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน

ในกรณีการพักงานเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสอบสวนเป็นไปอย่างสะดวก มิให้ลูกจ้างที่ถูกสอบสวนเข้ามารบกวนหรือทำลายพยานหลักฐานที่มีอยู่ได้ และยังเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างที่ถูกสอบสวนกระทำความเสียหายต่อนายจ้างและกิจการของนายจ้างได้ในระหว่างที่ยังไม่ทราบข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดหรือไม่ การพักงานจึงเป็นมาตรการที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ส่วนลูกจ้างที่ถูกพักงานอาจจะต้องได้รับความเดือดร้อนจากการพักงาน คือเมื่อลูกจ้างถูกพักงานชั่วคราวลูกจ้างก็จะไม่ได้ทำงาน และในบางครั้งลูกจ้างอาจไม่ได้รับค่าจ้างทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เพราะต้องขาดรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว และในบางกรณีการสอบสวนของนายจ้างล่าช้ามากก็จะทำให้ลูกจ้างถูกพักงานเป็นเวลานานลูกจ้างก็จะยิ่งเดือดร้อนเพิ่มขึ้นอีก

การพักงานอีกประเภทหนึ่งคือกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ เป็นกรณีที่ลูกจ้างถูกตัดสินว่ามีความผิด และลูกจ้างต้องถูกลงโทษโดยโทษที่นายจ้างจะนำมาใช้ก็คือการสั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง

จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวน หรือกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ ต่างก็เป็นช่องทางให้นายจ้างใช้เอาเปรียบลูกจ้างทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์มาควบคุมการใช้อำนาจของนายจ้าง ในการสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อมิให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างตามอำเภอใจ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับ

ความเดือดร้อน แต่ในขณะเดียวกันก็จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายทั้งกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้นในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายขึ้นมาเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานนี้ จะต้องพิจารณามาตรการที่ไม่เคร่งครัดหรือหย่อนยานจนเกินไป ซึ่งอาจทำให้เรื่องการปฏิบัติงานกลายเป็นผลเสียขึ้นมา ดังนั้นในการบัญญัติหลักเกณฑ์เรื่องการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องศึกษาแนวความคิดความเป็นมา และหลักเกณฑ์ ตลอดจนถึงปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานทั้งในอดีตและปัจจุบันโดยละเอียดต่อไป

2.1.2 ความหมายของการพักงาน

การพักงาน (Suspension from work) หมายถึง กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว หรือที่เรียกว่าพักงาน โดยสาเหตุของการให้ลูกจ้างพักงานชั่วคราวนี้อาจเป็นกรณี การให้พักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนความผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด หรือในกรณีการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย

1. การพักงานเพื่อการสอบสวน

กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพฤติกรรม หรือการกระทำที่ผ่านมาของลูกจ้างว่าเป็นผู้ที่กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมรู้เห็นในการกระทำความผิดตามที่มีการกล่าวหาหรือไม่¹ โดยเป็นการสอบสวนการกระทำความผิดตามคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้นลง

2. การพักงานเพื่อการลงโทษ

กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลงโทษลูกจ้าง โดยต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย กล่าวคือลูกจ้างได้ทำการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และมีการระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่ง นายจ้างจึงจะมีสิทธิลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งโทษที่จะลงนั้นจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน²

¹ มงคล กริชติทายาวุธ. “เหตุใดลูกจ้างต้องได้ค่าจ้างหรือมิได้ค่าจ้างระหว่างถูกพักงาน.”

วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2532, หน้า 82.

² รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. วิเคราะห์แรงงาน. เล่ม 1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, มปป., หน้า 60.

เพื่อให้เข้าใจความหมายของการพักงานลูกจ้างได้ดียิ่งขึ้น จึงได้นำเรื่องการพักงานลูกจ้างมาเปรียบเทียบกับบทบัญญัติอื่นที่มีความใกล้เคียงกัน ดังต่อไปนี้

1. ความแตกต่างระหว่างการพักงานลูกจ้างกับการเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำที่นายจ้างแสดงให้ลูกจ้างทราบว่านายจ้างไม่ต้องการจ้างลูกจ้างต่อไป โดยการไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง โดยสาเหตุในการเลิกจ้างอาจจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง ซึ่งการเลิกจ้างจะมีผลทำให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอันเลิกกัน พฤติการณ์ที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 อาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 กรณีดังนี้

1.1 การกระทำใด ๆ ที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามมาตรา 17 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือเหตุอื่นใด การกระทำที่ถือว่านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานต่อไป เช่น นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยสั่งยามหน้าประตูไว้ไม่ให้เข้าทำงาน หรือไม่ให้ลูกจ้างประทับบัตรลงเวลาทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างด้วย เป็นต้น ส่วนสาเหตุที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอาจจะเกิดจากนายจ้างขาดทุนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือเพราะเหตุ ลูกจ้างประพฤติชั่วจนนายจ้างไม่สามารถที่จะให้ลูกจ้างทำงานต่อไปได้ หรือเป็นเพราะเหตุสัญญาจ้างสิ้นสุดลงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

1.2 กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ การเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีนี้นายจ้างมิได้มีเจตนาที่จะไม่จ้างลูกจ้างดังเช่นในกรณีแรก แต่สาเหตุที่นายจ้างต้องเลิกจ้างลูกจ้างเป็นเพราะนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่อาจจะประกอบกิจการต่อไปได้ เช่น โรงงานถูกไฟไหม้ หรือนายจ้างถูกสั่งปิดกิจการโดยไม่มีกำหนด เป็นต้น ในกรณีนี้แม้ว่านายจ้างจะได้บอกเลิกจ้างก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยการเลิกจ้างทั้ง 2 กรณีดังกล่าวนี้ต่างก็มีผลทำให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอันเลิกกัน ลูกจ้างไม่สามารถที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างได้ตลอดไปและนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอีกต่อไป ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายเป็นอันสิ้นสุดลง แต่ในบางกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างอาจทำให้ลูกจ้าง

มีสิทธิบางประการที่จะเรียกร้องจากนายจ้างได้ตามกฎหมาย เช่น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ความแตกต่างระหว่างการเลิกจ้างกับการพักงาน คือในกรณีการเลิกจ้างเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบการตลอดไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้เป็นผลให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง โดยการเลิกจ้างอาจจะเกิดจากเหตุการณ์สิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน หรือเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างประพฤติชั่วจนไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ หรืออาจจะเป็นเพราะสาเหตุนายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอันเลิกกัน ลูกจ้างไม่มีสิทธิเข้าทำงานและไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างอีกต่อไปและนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกต่อไป ส่วนในกรณีการพักงานเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานเพียงชั่วคราว โดยสาเหตุในการพักงานลูกจ้างมีสองกรณี คือการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างซึ่งกระทำความผิดและการพักงานเพื่อทำการสอบสวนความผิดของลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด โดยการพักงานทั้งสองกรณีดังกล่าวเป็นการสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานเพียงชั่วคราวเท่านั้น เพื่อการ

สอบสวนเสร็จสิ้นลงหรือเมื่อลูกจ้างถูกลงโทษพักงานครบกำหนดลูกจ้างก็สามารถกลับเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการได้เหมือนเดิม จึงแตกต่างกับการเลิกจ้างที่เป็นการให้ลูกจ้างหยุดทำงานตลอดไป และทำให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างเป็นอันสิ้นสุดลง แต่การพักงานเป็นการให้ลูกจ้างหยุดทำงานเพียงชั่วคราวความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีอยู่ต่อไป และในระหว่างพักงานลูกจ้างอาจจะมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างหรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามที่ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุไว้ และการเลิกจ้างลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างอีกต่อไป เพราะลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้างแต่ลูกจ้างอาจจะมีสิทธิได้รับเงินเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด โดยเงินดังกล่าวเรียกว่าเงินค่าชดเชยซึ่งเป็นเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเมื่อออกจากงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

จะเห็นได้ว่าทั้งการพักงานและการเลิกจ้างต่างก็เป็นมาตรการที่นายจ้างนำมาใช้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารกิจการของสถานประกอบกิจการ หรือในบางกรณีนายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องใช้ เช่นไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เช่นไฟไหม้โรงงาน เป็นต้น แต่ในการสั่งลงโทษของนายจ้างในการจะลงโทษพักงาน หรือลงโทษเลิกจ้างก็ขึ้นอยู่กับการกระทำผิดของลูกจ้างว่าร้ายแรงเพียงใดคือ หากเป็นการทำผิดฝ่าฝืนระเบียบของสถานประกอบกิจการอย่างร้ายแรงนายจ้างก็อาจจะลงโทษเลิกจ้างลูกจ้าง แต่หากเป็นการฝ่าฝืนระเบียบของสถานประกอบการที่ยังไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออกนายจ้างก็อาจจะลงโทษ โดยการพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่เห็นสมควรเมื่อครบกำหนดลูกจ้างก็สามารถกลับเข้าทำงานได้ตามเดิม

และนอกจากนี้แม้ว่าลูกจ้างจะยังมีได้กระทำผิดใด ๆ หรือยังมีได้ถูกตัดสินว่าเป็นผู้กระทำผิดลูกจ้างก็อาจจะถูกเลิกจ้างหรืออาจจะถูกพักงานได้ ในกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างอาจถูกเลิกจ้างแม้มิได้กระทำผิด แต่นายจ้างต้องเลิกจ้างเพราะสาเหตุที่ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เช่นโรงงานถูกไฟไหม้ หรือในกรณีการพักงานลูกจ้างก็อาจถูกพักงานได้แม้ว่าจะยังไม่ปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำผิด เพียงแต่ลูกจ้างถูกสงสัยว่าอาจเป็นผู้กระทำความผิดนายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างคนดังกล่าว เพื่อทำการสอบสวนให้แน่ชัดว่าลูกจ้างคนดังกล่าวเป็นผู้กระทำความผิดหรือไม่ และเพื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลูกจ้างก็สามารถกลับเข้าทำงานได้ตามเดิม

2. ความแตกต่างระหว่างการพักงานลูกจ้างกับกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่

มิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

บทบัญญัตินี้ได้บัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดหน้าที่ของนายจ้าง ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวด้วยเหตุต่าง ๆ ที่มิใช่เหตุสุดวิสัย เช่น เครื่องจักรในการประกอบกิจการชำรุดหรือวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตขาดแคลนชั่วคราว หรือสถานประกอบการถูกไฟไหม้ หรือน้ำท่วมตามฤดูกาล เป็นต้น โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตลอดเวลาที่นายจ้างต้องหยุดกิจการนั้น ซึ่งเงินนี้เรียกว่า “เงินกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการ” หรือจะเรียกว่า “ค่าจ้างระหว่างหยุดงาน” ก็ได้³

การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แตกต่างจากการเลิกจ้างเพราะหากเป็นการเลิกจ้างจะเป็นกรณีที่นายจ้างมีความประสงค์ให้ลูกจ้างหยุดทำงานตลอดไป และมีผลทำให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างเป็นอันจบลง ลูกจ้างไม่ต้องเข้าทำงานให้แก่นายจ้างอีกต่อไปและนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างลูกจ้างอีกต่อไป ส่วนในกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 เป็นกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานเพียงชั่วคราว โดยสาเหตุของการให้ลูกจ้างหยุดงานอาจจะมาจากสาเหตุต่าง ๆ ได้หลายประการ โดยต้องมิใช่เป็นเหตุสุดวิสัย เช่น เครื่องจักรในสถานประกอบการเกิดการชำรุดเสียหาย หรือวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตขาดแคลนชั่วคราว หรือสถานประกอบการถูกไฟไหม้ หรือน้ำท่วมตามฤดูกาล โดยคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวตามมาตรา 75 นี้เป็นคำสั่งที่ให้ลูกจ้างหยุดงานเพียงชั่วคราวเท่านั้น มิได้ให้หยุดงานตลอดไปดังเช่นกรณีของการเลิกจ้าง ดังนั้นความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีอยู่ต่อไปเพียงแต่ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานให้แก่นายจ้างเป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดไว้ หรือจนกว่าการที่เป็นเหตุให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราวได้ผ่านพ้นไป เช่น เครื่องจักรที่ชำรุดได้ซ่อมแซมเสร็จเรียบร้อยแล้ว หรือวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตส่งมาถึงแล้ว เป็นต้น ส่วนในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ โดยกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินจำนวนดังกล่าว ให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน โดยกฎหมายได้

³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2543, หน้า 88 – 89.

กำหนดข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ความจำเป็นที่นายจ้างต้องหยุดกิจการนั้น เป็นเหตุสุดวิสัยที่มีอาจป้องกันมิให้เกิดขึ้นได้

ในกรณีการหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากนายจ้างมีความจำเป็น จึงมิใช่การเลิกจ้างลูกจ้าง จึงมีผลทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เพราะกรณีนี้มีใช้กรณีการเลิกจ้างลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยต่อเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างเท่านั้น แต่ถ้านายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวและต้องการเลิกจ้างลูกจ้างด้วยนายจ้างสามารถทำได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างการให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน

ในการให้นายจ้างจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานนี้ กฎหมายมีวัตถุประสงค์ในการเร่งรัดให้นายจ้างหยุดกิจการอย่างชั่วคราวจริง ๆ ไม่ประวิงเวลาในการหยุดกิจการ เพราะหากนายจ้างหยุดกิจการนายเท่าใด นายจ้างจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบเพราะนายจ้างต้องรับภาระในการจ่ายเงินในระหว่างที่หยุดกิจการเป็นเงินร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน โดยไม่ได้แรงงานของลูกจ้างตอบแทน ด้วยเหตุนี้เองจึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างในการบรรเทาความเดือดร้อนในระหว่างที่ตองหยุดกิจการ ไม่ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนเพราะกฎหมายได้ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินในช่วงที่หยุดกิจการ โดยเงินดังกล่าวจะเป็นเงินค่าใช้จ่ายในช่วงที่ตองหยุดกิจการ และลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น

ในกรณีเรื่องการพักงานลูกจ้างทั้งประเภทการพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวน และการพักงานประเภทการพักงานเพื่อการลงโทษ เป็นมาตรการที่นายจ้างนำมาใช้กับลูกจ้างเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เช่นเดียวกับกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการที่มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างหยุดงานไว้ชั่วคราวเนื่องจากมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุได้หลายประการ เช่น วัตถุประสงค์ในการผลิตขาดแคลนหรือเครื่องจักรที่ใช้ในการประกอบกิจการเกิดการเสียหาย ทั้งกรณีการพักงานลูกจ้างและกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการมีลักษณะที่เหมือนกัน คือเป็นการให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในระหว่างที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงาน และเมื่อลูกจ้างไม่มาทำงานลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงที่หยุดงานชั่วคราวนั้น แต่ทั้งในกรณีการพักงานลูกจ้างและกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวนี้ ในช่วงที่ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างยังคงมีอยู่ยังไม่สิ้นสุดลง ดังเช่นกรณีการเลิกจ้างกล่าวคือลูกจ้างยังไม่ถูกเลิกจ้างลูกจ้างยังมีฐานะเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการอยู่แม้ในช่วงนั้นลูกจ้างจะมีได้เข้าทำงานก็ตาม

ส่วนจุดที่แตกต่างกันและสามารถให้เป็นตัวแบ่งแยกระหว่างกรณีการพักงาน กับกรณี นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว คือในเรื่องสาเหตุในการที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว คือต้องพิจารณาว่าสาเหตุที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวนั้นมาจากสาเหตุอะไร คือหากเป็นกรณีการพักงานลูกจ้างสาเหตุในการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวอาจเป็นได้สองกรณี คือกรณีแรกเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว เพื่อให้ลูกจ้างรอฟังผลการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดจนกระทั่งการสอบสวนจะเสร็จสิ้นลงโดยการที่นายจ้างสั่งพักงาน ในกรณีนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่นายจ้างยังไม่แน่ใจในความบริสุทธิ์ของลูกจ้างคนดังกล่าว และนายจ้างยังเกรงกลัวว่าหากให้ลูกจ้างคนดังกล่าวเข้าทำงานในช่วงระหว่างการสอบสวน และผลการสอบสวนก็ยังไม่ปรากฏแน่ชัดว่าลูกจ้างกระทำผิดหรือไม่ ลูกจ้างอาจสร้างความเสียหายให้แก่ชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของนายจ้างได้ ดังนั้น นายจ้างจึงจำเป็นต้องพักงานลูกจ้างคนดังกล่าวไว้ชั่วคราว ซึ่งการพักงานลูกจ้างในกรณีนี้นายจ้าง จะทำการพักงานลูกจ้างได้จนกระทั่งการสอบสวนได้เสร็จสิ้นลง หรือจนกระทั่งการที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องถูกพักงานได้สิ้นสุดลง ส่วนการพักงานในกรณีที่สองคือกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ การพักงานประเภทนี้สาเหตุที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว ก็เพื่อเป็นการลงโทษ ลูกจ้างที่กระทำความผิดโดยการไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างคนดังกล่าวได้รับความเดือดร้อนจากการถูกลงโทษ ซึ่งการพักงานประเภทนี้ เป็นมาตรการที่ นายจ้างนำมาใช้ในการจัดระเบียบของสถานประกอบการ ให้ลูกจ้างเกรงกลัวไม่กล้าฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งระยะเวลาของการพักงานประเภทนี้ก็ได้กำหนดไว้ใน ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งหากในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมิได้ระบุ ระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ นายจ้างจะสามารถลงโทษพักงานได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม ส่วน กรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว โดยเนื่องมาจากสาเหตุที่นายจ้างมีความจำเป็นบางประการที่จะต้องหยุดกิจการชั่วคราว โดย ความจำเป็นนั้นจะต้องเป็นเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัยโดยเหตุจำเป็นนั้นยกตัวอย่างได้เช่น เครื่องจักรในการประกอบกิจการชำรุด หรือวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตขาดแคลนชั่วคราว หรือสถาน ประกอบการถูกไฟไหม้จะเห็นได้ว่าสาเหตุที่ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวกรณีนี้ เป็นกรณีที่สาเหตุ ในการให้ลูกจ้างหยุดงานมาจากนายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ เนื่องจากอาจไม่มีงานให้ ลูกจ้างเข้าทำ หรือสถานประกอบการอาจยังไม่พร้อมที่จะให้ลูกจ้างเข้าทำงาน จะเห็นได้ว่ากรณีนี้ สาเหตุเกิดมาจากตัวนายจ้างที่ไม่สามารถให้ลูกจ้างเข้าทำงานได้ จึงแตกต่างกับกรณีการพักงานที่ สาเหตุในการให้ลูกจ้างหยุดทำงานมาจากตัวลูกจ้างที่ทำให้เกิดการพักงาน

ในกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวนี้ นายจ้างจะสามารถหยุดงานได้นานเท่าไร ซึ่งเมื่อพิจารณาตามกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาเอาไว้แต่นายจ้างก็น่าจะหยุดงานได้จนกระทั่งเหตุจำเป็นนั้น ๆ ได้ผ่านพ้นไป เช่นเครื่องจักรได้ซ่อมแซมเสร็จเรียบร้อย หรือวัตถุดิบได้ส่งมาเรียบร้อยแล้ว นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปแต่หากปรากฏว่าต่อมานายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ เช่นโรงงานถูกไฟไหม้โดยไม่สามารถซ่อมแซมให้ประกอบกิจการต่อไปได้ ในกรณีนี้แม้ว่านายจ้างจะยังมีได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างก็จะต้องถือเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้

3. ความแตกต่างระหว่างการพักงานลูกจ้างกับกรณีนายจ้างปิดงาน

การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงานโดยการปิดงานอาจเกิดขึ้นในกรณีดังนี้⁴

- 1) กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง
- 2) กรณีที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องก่อนแล้วนายจ้างยื่นข้อเรียกร้องตอบโต้
- 3) กรณีที่ลูกจ้างได้นำตหยุดงานแล้วนายจ้างก็มีสิทธิปิดงานเพื่อตอบโต้ลูกจ้างได้

การปิดงานเป็นการใช้มาตรการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ที่นายจ้างสามารถกระทำได้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกดดัน หรือบีบบังคับให้ลูกจ้างตกลงตามข้อเรียกร้อง หรือบังคับให้ถอนข้อเรียกร้องโดยการปิดงาน เพื่อให้ลูกจ้างไม่มีงานทำชั่วคราวและไม่ได้ค่าจ้าง เพราะหากนายจ้างปิดงานตามขั้นตอนโดยชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่หากนายจ้างปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายนั้น เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้างนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง แต่ลูกจ้างอาจฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายจากการที่นายจ้างปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งก็น่าจะเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างไม่ได้รับในช่วงเวลาที่นายจ้างปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น และในระหว่างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างจะนำคนงานอื่นเข้ามาทำงานแทนลูกจ้างที่ต้องหยุดทำงานชั่วคราวนั้นไม่ได้ เพราะหากนายจ้างหาคนงานอื่นเข้ามาทำงานแทนลูกจ้างจะไม่ใช้การปิดงาน แต่จะเป็นกีดกันมิให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเข้าทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้แต่ถ้านายจ้างดำเนินงานอื่นต่อไปในระหว่างปิดงาน ที่ไม่ใช่งานปกติของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนายจ้างสามารถทำได้ กล่าวคือนายจ้างอาจปิดงานบางแผนกได้โดยอาจไม่ปิดงานในแผนกที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3338 – 3339 / 2525)

⁴ วิจิตรา (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม. **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2543, หน้า 172 – 173.

ในการที่นายจ้างจะปิดงาน โดยชอบด้วยกฎหมายมีขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์⁵

1. ต้องมีการยื่นข้อเรียกร้อง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 13 ผู้ที่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง คือ นายจ้างองค์การของนายจ้าง คือสมาคมนายจ้าง โดยวัตถุประสงค์ของการเรียกร้องก็เพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2. ต้องมีการเจรจา

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 16 กำหนดให้การเจรจาจะต้องมีผู้แทนในการเจรจาฝ่ายละไม่เกิน 7 คน โดยอาจมีที่ปรึกษาในการเจรจาฝ่ายละไม่เกิน 2 คน โดยต้องเริ่มเจรจาภายใน 3 วัน นับแต่วันรับข้อเรียกร้อง

3. ต้องมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 21 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นโดยหากมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้จะถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว คือไม่มีการเจรจาภายใน 3 วัน หรืออาจมีการเจรจากับภายใน 3 วัน แต่ไม่สามารถตกลงกันได้

4. ต้องมีการไกล่เกลี่ย

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 22 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วให้ฝ่ายที่จ้างข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะเข้ามาไกล่เกลี่ย เพื่อให้ตกลงกันได้ภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

5. ต้องมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 22 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทำการไกล่เกลี่ยแล้วจนพ้นกำหนด 5 วัน ก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนในการระงับข้อพิพาท 2 วิธี ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งในการระงับข้อพิพาทดังนี้

5.1 ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 26 โดยผู้ที่มีอำนาจในการแต่งตั้งผู้ชี้ขาด คือนายจ้างกับลูกจ้างร่วมกันแต่งตั้งโดยจำนวนของผู้ชี้ขาดข้อ

⁵ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. วิเคราะห์แรงงาน. เล่ม 2. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2537, หน้า 72 - 79

พิพาทแรงงานอาจจะมีหนึ่งคนหรือหลายคน โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน โดยให้โอกาสแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบได้เสร็จแล้วให้ทำการชี้ขาดโดยต้องทำเป็นหนังสือ และส่งให้คู่กรณีทราบพร้อมทั้งนำผลคำชี้ขาดไปจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ชี้ขาดโดยนายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดดังกล่าว

5.2 การปิดงานหรือนัดหยุดงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 34 ได้วางหลักเกณฑ์ในเรื่องการปิดงานและการนัดหยุดงานไว้ดังต่อไปนี้

- ต้องผ่านขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ครบถ้วนแล้ว
- ต้องไม่มีข้อห้ามประการหนึ่งประการใด ตามมาตรา 34 (1) – (6)
- ก่อนปิดงานหรือนัดหยุดงาน ฝ่ายที่ประสงค์จะปิดงานหรือนัดหยุดงานต้องมี

หนังสือแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ และแจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมง

หากนายจ้างปิดงานโดยไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น เป็นการปิดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งอาจมีความผิดตามมาตรา 139 ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ และนายจ้างยังต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างปิดงานและจ่ายค่าเสียหายที่เกิดขึ้น

การปิดงานเป็นการทำให้การทำงานยุติลงชั่วคราว โดยในระหว่างปิดงานลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานและนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่สัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุด ลูกจ้างและนายจ้างยังมีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างเหมือนเดิม ซึ่งเหมือนกันกรณีการพักงานที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานเพียงชั่วคราว และสัญญาจ้างแรงงานก็ยังไม่สิ้นสุด แต่วัตถุประสงค์ของการให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว ของกรณีการพักงานและการปิดงานมีวัตถุประสงค์ในการปิดงานเพื่อกดดันลูกจ้างทางเศรษฐกิจ ให้ลูกจ้างยอมตามที่นายจ้างเรียกร้องหรือให้ถอนข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างไป เพราะหากนายจ้างปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมายลูกจ้างจะไม่ได้เข้าทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ แต่ในกรณีของการพักงานลูกจ้างวัตถุประสงค์ของการพักงาน เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้างและกิจการของนายจ้าง ในระหว่างที่ทำการสอบสวนความผิดของลูกจ้างและยังไม่สามารถทราบแน่ชัดว่าลูกจ้างกระทำผิดจริงหรือไม่ และการพักงานยังมีวัตถุประสงค์เพื่อลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดระเบียบของสถานประกอบกิจการเพื่อให้สำนึกผิด

และนอกจากนี้ในการปิดงานนายจ้างจำเป็นต้องปฏิบัติตามขั้นตอน ตามพระราชบัญญัติสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ นายจ้างจึงจะสามารถปิดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมายและ

ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่ในกรณีการพักงานนายจ้างสามารถสั่งพักงานได้ทันที เมื่อสงสัยว่าลูกจ้างอาจเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกระทำความผิด และมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้อำนาจนายจ้างพักงานลูกจ้างได้ และยังสามารถพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้างได้หากทราบแน่ชัดว่าลูกจ้างกระทำความผิดจริง

4. ความแตกต่างระหว่างการพักงานลูกจ้างกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 52

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 เป็นบทบัญญัติว่าด้วย การคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับการเลือกตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้าง และการคุ้มครองนี้จะคุ้มครองตลอดระยะเวลาที่อยู่ในวาระของการเป็นกรรมการลูกจ้าง

ในระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ได้นายจ้างและลูกจ้าง ควรจะต้องมีโอกาสพบปะกันโดยตรงหรือมีตัวแทนลูกจ้างไว้ปรึกษาหารือกับนายจ้าง ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและเกิดความสงบราบรื่นในสถานประกอบกิจการ ดังนั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงได้บัญญัติให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นเพื่อร่วมประชุมหารือกับนายจ้างเรื่องการจัดสวัสดิการ การกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การพิจารณาคำร้องทุกข์ การระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ ดังนั้นเมื่อคณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่เข้าไปร่วมประชุมหารือกับนายจ้าง การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างจึงอาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่นายจ้างได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีบทบัญญัติคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง⁶

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มาตรา 52 “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน “

บทบัญญัติข้างต้นกำหนดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองต่อกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิได้อย่างเต็มที่ กฎหมายจึงต้องกำหนดความคุ้มครองลูกจ้างโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนด้วยการเลิกจ้างกรรมการ

⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การเลิกจ้างและการลาออก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2538, หน้า 127 – 128.

ลูกจ้าง โดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน จะทำให้การเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน⁷

ในกรณีการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิด โดยการให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างพักงาน ถือว่าเป็นการลงโทษลูกจ้างอย่างหนึ่ง ดังนั้นหากนายจ้างจะลงโทษพักงานลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างสั่งลงโทษกรรมการลูกจ้าง นายจ้างจึงจะสั่งพักงานเพื่อลงโทษกรรมการลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

ส่วนกรณีการพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวน ในกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด การพักงานดังกล่าวเป็นการให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว การพักงานดังกล่าวจึงอาจจะเป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 ดังนั้นนายจ้างจึงไม่สามารถสั่งพักงานชั่วคราวลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน

ความแตกต่างระหว่างการพักงานลูกจ้าง กับการลงโทษพักงานกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 คือ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 จะให้ความคุ้มครองเฉพาะกรณีการพักงานลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างเท่านั้น จึงจะเข้าบทบัญญัตินี้และการพักงานนั้นอาจจะเป็นกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้าง คือ ให้หยุดงานและต้องไม่จ่ายค่าจ้างด้วย หากให้พักงานแต่ยังจ่ายค่าจ้างตามปกติ ก็ไม่ถือเป็นการลงโทษแต่อาจถือว่าเป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ได้ ดังนั้นหากนายจ้างจะพักงานลูกจ้างจึงต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน ซึ่งในกรณีการพักงานเพื่อสอบสวนก็เช่นกันถือว่าเป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างจึงต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน ส่วนกรณีการพักงานเป็นกรณีทั่วไปใช้กับลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการไม่เฉพาะเจาะจงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง คือ หากไม่ใช่กรรมการลูกจ้างก็ไม่ต้องนำมาตรา 52 มาปรับใช้ และข้อแตกต่างอีกประการคือ เรื่องข้อยกเว้นในการพักงาน ในการพักงานลูกจ้างทั่วไปนายจ้างไม่มีอำนาจที่จะสั่งพักงานลูกจ้างได้ เว้นแต่จะมีกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับในการทำงาน กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้ แต่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งลงโทษพักงานกรรมการลูกจ้างได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ดังนั้นหากเป็นลูกจ้างทั่วไปนายจ้างต้อง

⁷ วิจิตรา (พุ่งลัดดา) วิเชียรชม. **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2542, หน้า 148 – 149.

อาศัยอำนาจจากกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับในการทำงาน แต่หากเป็นกรรมการลูกจ้าง นายจ้างต้องอาศัยอำนาจจากคำอนุญาตของศาลแรงงาน

5. ความแตกต่างระหว่างการพักงานกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 24

ตามมาตรา 24 เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ มิให้นายจ้างกลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรม เพราะการดำเนินกิจการของลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์อาจขัดต่อผลประโยชน์ของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่พอใจ ดังนั้นกฎหมายจึงต้องบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์เป็นพิเศษจากลูกจ้างอื่น โดยในมาตรา 24 ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างเอาไว้ คือ นายจ้างมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรืองดเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้

นอกจากนี้ในมาตรา 24 วรรค 2 ได้บัญญัติห้ามนายจ้างกระทำการดังต่อไปนี้ต่อกรรมการกิจการสัมพันธ์ คือ

- เลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์
- ลดค่าจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์
- ตัดค่าจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์

ในกรณีของการลงโทษพักงานลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างก็ถือว่าเป็นการตัดค่าจ้างอย่างหนึ่ง ดังนั้นนายจ้างจึงไม่สามารถกระทำได้ ส่วนกรณีของการพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวน หากนายจ้างพักงานโดยจ่ายค่าจ้างนายจ้างสามารถทำได้ แต่หากนายจ้างพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือจ่ายไม่ครบจำนวนนายจ้างไม่สามารถทำได้ เพราะถือเป็นการตัดค่าจ้างและลดค่าจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ หากลูกจ้างฝ่าฝืนมาตรา 24 วรรค 2 จะมีโทษคือ จำคุกไม่เกิน 1 เดือนหรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

นายจ้างจะเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้าง กรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นจะให้ความยินยอมเป็นหนังสือหรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุก็ไม่ต้องขออนุญาต

ในกรณีของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มิได้บัญญัติในเรื่องการพักงานโดยตรงแต่เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองไปถึงการพักงานด้วย เพราะมีบทบัญญัติห้ามนายจ้างตัดค่าจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ ดังนั้นหากนายจ้างจะพักงานลูกจ้างนายจ้างจะไม่มี

สิทธิงดจ่ายค่าจ้าง เพราะจะเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาล
 แรงงานก่อน หรือกรรมการกิจการสัมพันธ์จะให้ความยินยอมเป็นหนังสือ หรือเป็นการเลิกจ้าง
 เพราะเหตุเกษียณอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ นายจ้างจะสามารถพัก
 งานโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้หากลูกจ้างกระทำผิด และมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้อำนาจ
 นายจ้างสามารถพักงานได้ โดยไม่จ่ายค่าจ้าง จะเห็นได้ว่าในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ
 สัมพันธ์ กฎหมายจะคุ้มครองให้เฉพาะลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์เท่านั้น
 ส่วนลูกจ้างรัฐวิสาหกิจคนอื่นจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง นายจ้างจึงสามารถพักงานลูกจ้างคนอื่นได้
 โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างและไม่ต้องขออนุญาตศาลแรงงาน และการพักงานกรรมการกิจการสัมพันธ์
 ยังแตกต่างจากการพักงานลูกจ้างธรรมดา ในเรื่องที่มาของอำนาจที่จะพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง
 โดยในกรณีของการพักงานกรรมการกิจการสัมพันธ์ นายจ้างจะมีอำนาจพักงานลูกจ้างที่เป็น
 กรรมการกิจการสัมพันธ์โดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน หรือกรรมการ
 กิจการสัมพันธ์จะให้ความยินยอมเป็นหนังสือ แต่ในกรณีของการพักงานลูกจ้างที่ไม่มีตำแหน่งเป็น
 กรรมการกิจการสัมพันธ์ นายจ้างจะมีอำนาจกระทำได้โดยอาศัยหลักทั่วไปที่ว่า นายจ้างมีอำนาจ
 บังคับบัญชาและลงโทษลูกจ้างที่กระทำผิด ดังนั้นการพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างถือ
 เป็นการลงโทษอย่างหนึ่ง นายจ้างจึงสามารถกระทำได้ แต่จะต้องมีการระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับ
 เกี่ยวกับการทำงานให้การพักงานเป็นโทษอย่างหนึ่ง

สาเหตุที่นายจ้างไม่มีอำนาจพักงานลูกจ้างที่เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยไม่จ่าย
 ค่าจ้างก็เพราะว่ากฎหมายต้องให้ความคุ้มครองกรรมการกิจการสัมพันธ์มากกว่าลูกจ้างธรรมดา
 เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์อาจมีผลกระทบต่อกิจการของนายจ้าง จึง
 อาจทำให้นายจ้างไม่พอใจลูกจ้างดังกล่าว และอาจกลั่นแกล้งโดยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรมได้
 ดังนั้นกฎหมายจึงต้องให้ความคุ้มครองเพิ่มขึ้น

2.1.3 ประเภทของการพักงาน

การพักงานลูกจ้างสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยเป็นการแบ่งซึ่งพิจารณา
 จากวัตถุประสงค์ของการพักงานมาเป็นตัวกำหนดว่าเป็นการพักงานประเภทใด และเพื่อที่จะได้นำ
 หลักเกณฑ์ของการพักงานในแต่ละประเภทมาปรับใช้ได้ถูกต้องเหมาะสม โดยการพักงาน
 แบ่ง 2 ประเภทดังนี้

1. การพักงานเพื่อการสอบสวน

กรณีที่น่าายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว โดยมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนของนายจ้างในการที่จะสอบสวนพฤติการณ์ หรือการกระทำที่ผ่านมาของลูกจ้างว่าเป็นผู้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมรู้เห็นในการกระทำความผิดตามที่มีการกล่าวหาหรือไม่ และการพักงานเพื่อการสอบสวนยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสอบสวนเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น และเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างที่ถูกสอบสวนกระทำความเสียหายต่อนายจ้างหรือกิจการของนายจ้างได้ ในระหว่างที่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น โดยการสอบสวนดังกล่าวนี้จะเป็นการสอบสวนการกระทำความผิด ตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยการพักงานเพื่อการสอบสวนนี้นายจ้างมีอำนาจพักงานได้จนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้นลง

2. การพักงานเพื่อการลงโทษ

คือ กรณีที่น่าายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง โดยต้องเป็นการลงโทษลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย กล่าวคือ ลูกจ้างได้ทำการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และจะต้องมีการระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่ง นายจ้างจึงจะมีสิทธิลงโทษพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างซึ่งโทษที่ะลงนั้นจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับ⁸ การลงโทษพักงานลูกจ้างนี้ก็มีวัตถุประสงค์เหมือนกับการลงโทษประเภทอื่น ๆ คือ ต้องการให้ลูกจ้างสำนึกผิด และเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด และเพื่อให้การบังคับบัญชาของนายจ้างเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น

จะเห็นได้ว่าการพักงานทั้งสองประเภทนี้มีความแตกต่างที่สำคัญที่จะเป็นตัวแยกให้รู้ว่าเป็นการพักงานประเภทใดนั้นก็คือ ความแตกต่างในด้านวัตถุประสงค์ในการพักงาน กล่าวคือ ในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนวัตถุประสงค์ของการพักงานก็คือ เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนและเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างสามารถทำความเสียหายให้แก่ นายจ้างได้ ส่วนกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษเป็นการพักงานที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดวินัยในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างสำนึกผิดและเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด ซึ่งนอกจากความแตกต่างในเรื่องวัตถุประสงค์ของการพักงานนี้แล้ว การพักงานทั้งสองประเภทนี้ยังมีความแตกต่างกันที่กรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างยังเป็นเพียงผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดเท่านั้นแต่กรณีการพักงานเพื่อการลงโทษเป็นกรณีที่ลูกจ้างถูกตัดสินว่ามีความผิดแล้วจึงถูกพักงาน ดังนั้นจึงต้อง

⁸ กฤษฎีกา อุตยรัตน. เนติบัญญัติ (กฎหมาย) คุ่มครองแรงงาน “ ภาคเบ็ดเสร็จ “. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น), 2541, หน้า 334.

พิจารณาว่าลูกจ้างถูกตัดสินว่าเป็นผู้กระทำความผิดแล้วหรือยังซึ่งจะทำให้ทราบว่าเป็นการพักงานประเภทใด

2.2 ความเป็นมาของการพักงาน

การพักงานเป็นมาตรการอย่างหนึ่งซึ่งนายจ้างใช้ เพื่อประโยชน์ในระหว่างการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เพราะอาจเกรงว่าหากให้ลูกจ้างเข้าทำงานอาจทำความเสียหายต่องานของนายจ้างได้ ส่วนการพักงานอีกประเภทหนึ่ง คือ การที่นายจ้างใช้การพักงานเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่งใช้ลงโทษลูกจ้างเมื่อลูกจ้างกระทำความผิด ในต่างประเทศก็มีบางประเทศที่เห็นความสำคัญในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการพักงาน เช่น ในประเทศมาเลเซียได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานไว้ใน Employment Act 1995 หรือในประเทศสิงคโปร์ก็ได้บัญญัติหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานไว้ใน The Employment Act ของประเทศสิงคโปร์เช่นกัน

2.2.1 ความเป็นมาของการพักงานในประเทศไทย

ในกรณีของประเทศไทย ปัจจุบันได้มีการนำเรื่องการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนความผิด ซึ่งลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 10 มาตรา 116 และมาตรา 117 โดยได้กำหนดถึงขั้นตอนวิธีการ ในการพักงานไว้โดยละเอียด โดยมีความมุ่งหมายในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ต้องถูกนายจ้างพักงานในระหว่างการสอบสวน ส่วนการพักงานเพื่อการลงโทษพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติเอาไว้ ลูกจ้างจึงมิได้รับความคุ้มครองในกรณีดังกล่าว

ในกรณีนำเรื่องการพักงานมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นับเป็นครั้งแรกของกฎหมายไทยที่ได้นำเรื่องนี้มาบัญญัติไว้เป็นกฎหมาย แต่ในเรื่องการพักงานลูกจ้างนี้ได้มีการใช้วิธีการพักงานลูกจ้างมานานแล้วก่อนที่จะมีการบัญญัติเป็นกฎหมาย โดยในอดีตเรื่องการพักงานนั้นไม่มีกฎหมายใดได้บัญญัติเรื่องนี้ไว้โดยตรง ทั้งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องการจ้างงาน หรือในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานก็ไม่มีบัญญัติไว้ ดังนั้นเมื่อมีคดีความเกี่ยวกับเรื่องการพักงานลูกจ้างเกิดขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของศาลที่จะหาหลักกฎหมายมาเทียบเคียงตัดสิน เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยตรง ดังนั้นจึงเกิดปัญหาทางกฎหมายหลายประการโดยอาจแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1. อำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้าง

เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานและประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่อง การจ้างงานมิได้บัญญัติถึงเรื่องการพักงานเอาไว้ จึงเป็นปัญหาว່ายนายจ้างมีอำนาจสั่งพักงาน ลูกจ้างได้หรือไม่

ในเรื่องนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า นายจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องมอบงานให้ลูกจ้างเพียงแต่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องมอบงานให้ลูกจ้าง นายจ้างจึงมีสิทธิที่จะงดจ่ายงานให้ลูกจ้างทำชั่วคราว โดยการพักงานลูกจ้างชั่วคราวในระหว่างที่ทำการสอบสวนลูกจ้าง

และนอกจากนี้นายจ้างยังมีอำนาจในการบังคับบัญชาลูกจ้าง ซึ่งอำนาจ บังคับบัญชานั้น คือ นายจ้างมีสิทธิที่จะออกคำสั่ง หรือระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้ลูกจ้างปฏิบัติ เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งรวมถึงการลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างด้วย⁹

จะเห็นได้ว่าแม้ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้โดยตรง ว่านายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้หรือไม่ แต่จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า นายจ้างมีอำนาจที่จะพักงานลูกจ้างทั้งในกรณีการพักงานในระหว่างการสอบสวน โดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษโดยอาศัยอำนาจในการบังคับบัญชา ลูกจ้างจะเห็นได้ว่านายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้ทั้ง 2 กรณี คือ กรณีการพักงานระหว่างการสอบสวน และกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ

2. ระยะเวลาในการพักงาน

ในเมื่อไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการในเรื่องการพักงานเอาไว้ และเมื่อมีการยอมรับหลักเกณฑ์ที่ว่านายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้ จึงเป็นปัญหาในเรื่องระยะเวลาในการพักงานว่านายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้นานเท่าไร โดยแยกพิจารณาได้ดังนี้

กรณีการพักงานเพื่อการลงโทษนั้น นายจ้างจะสั่งพักงานได้มากน้อยเพียงใดนั้นก็ ต้องขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ได้ระบุว่าให้ลงโทษพักงานได้ในกรณีใดบ้าง เป็นเวลานานเท่าใด ก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับนั้น เช่น อาจกำหนดในข้อบังคับให้พักงานได้ไม่เกิน 15 วัน หรือไม่เกิน 1 เดือน เป็นต้น แต่ในกรณีที่ไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุ ระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ว่าสามารถพักงานได้นานเท่าไร จึงเป็นอำนาจของนายจ้างที่จะสั่งพักงานลูกจ้างได้นานเท่าไรก็ได้ แต่จะต้องระยะเวลาที่เหมาะสม และเป็นธรรม

⁹ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. วิเคราะห์แรงงาน. เล่ม 1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, 2537 หน้า 60.

เพราะการพักงานนานเกินควรลูกจ้างจะได้รับความเดือดร้อน เพราะในระหว่างถูกพักงานลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง ดังนั้นการพักงานลูกจ้างจึงควรมีกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม การพักงานที่นานเกินไป เช่น นานเกิน 30 วัน คือการเอาเปรียบลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม¹⁰

กรณีการพักงานระหว่างการสอบสวน เมื่อกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ นายจ้างจึงมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้นานเท่าไรก็ได้จนกว่าจะสอบสวนเสร็จ หรือจนกว่าการที่เป็นเหตุให้ต้องถูกพักงานนั้นสิ้นสุดลง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136 / 2536

จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์ เพื่อรอฟังผลที่โจทก์ถูกดำเนินคดีอาญาเมื่อผลคดีอาญาศาลพิพากษาว่าโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยกลับอ้างเหตุว่าพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริต แล้วบอกเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลย้อนหลังไปจนถึงวันที่จำเลยสั่งพักงานโจทก์ เช่นนี้ เป็นการขัดคำสั่งพักงานเดิม และขัดกับคำพิพากษาในคดีอาญาจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ ในระหว่างช่วงเวลาที่จำเลยสั่งให้โจทก์พักงานนั้นโจทก์ยังเป็นลูกจ้างจำเลยอยู่ สภาพการเป็นลูกจ้างและนายจ้างยังคงมีอยู่ต่อไป การที่โจทก์ไม่ได้ทำงานให้แก่จำเลยก็เนื่องมาจากคำสั่งของจำเลยเอง และไม่มียะเปรียบว่าจำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง จึงไม่มีเหตุที่จำเลยจะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์

จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136 / 2536 เป็นกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอฟังผลการพิจารณาคดีอาญา นายจ้างก็จะพักงานลูกจ้างได้จนกว่าการพิจารณาคดีอาญานั้นสิ้นสุดลงเท่านั้น เมื่อคดีอาญาศาลพิพากษาว่าลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างต้องให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิม

3. การจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงาน

ในระหว่างพักงานลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือไม่ ในเมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยตรง โดยแยกพิจารณาได้เป็น 2 กรณี คือ

กรณีแรก คือ กรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ เป็นการพักงานลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างที่ฝ่าฝืน ระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการ ดังนั้นเมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในช่วงพัก

¹⁰ เกษมสันต์ วิจารณ์. **บทสังเวียนแรงงาน**. เล่ม 3. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : หนังสือพิมพ์สมัครด่วน, 2533, หน้า 52.

งาน เพราะหากในระหว่างพักงานลูกจ้างยังได้รับค่าจ้างตามปกติจะไม่ถือเป็นการพักงานเพื่อการลงโทษ เพราะลูกจ้างมิได้ถูกลงโทษแต่อย่างไร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1907 / 2534

นายจ้างได้สั่งพักงานลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยจ่ายค่าจ้าง การสั่งพักงานลูกจ้างในกรณีเช่นนี้ น่าจะเป็นการสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาติลงโทษลูกจ้างต่อศาลแรงงานกลางเสียก่อน เมื่อนายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน จึงไม่ถือเป็นการลงโทษ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1907 / 2534 เป็นการสั่งพักงานลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง แต่ในกรณีนี้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานด้วย จึงไม่เป็นการลงโทษลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 และไม่เป็นการพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้าง

กรณีที่สอง คือ กรณีการพักงานระหว่างการสอบสวน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานหรือไม่ แยกพิจารณาเป็น 2 กรณีคือ ¹¹

1. ลูกจ้างประจำรายวัน

ลูกจ้างในประเภทนี้ ลักษณะการจ้างถือเอาการทำงานในแต่ละวันเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง เฉพาะวันที่มาทำงานเท่านั้น ไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างในวันที่ไม่ได้มาทำงาน ดังนั้นถ้าวันไหนลูกจ้างไม่มาทำงานนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้างในวันที่ขาดงานได้ทันที ดังนั้นหากนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างประจำรายวัน ในวันที่ถูกพักงานลูกจ้างไม่ได้ทำงาน นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

2. ลูกจ้างประจำรายเดือน

ลูกจ้างประเภทนี้ เป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน แม้จะขาดงานไม่มาทำงานเป็นบางวันก็ยังคงได้รับค่าจ้าง ในกรณีการพักงานนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานให้แก่ลูกจ้างประเภทนี้หรือไม่ ต้องแยกพิจารณาเป็น 2 กรณีคือ

2.1 กรณีที่มีระเบียบข้อบังคับระบุเรื่องการพักงานเอาไว้

เมื่อมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุเรื่องการพักงานลูกจ้างเอาไว้ ก็ให้ปฏิบัติไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ระบุไว้นั้น กล่าวคือ หากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้นระบุให้จ่ายค่าจ้าง หรือไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงาน หรือระบุให้จ่ายตามส่วนมากน้อยเพียงใด ก็ให้ปฏิบัติตามที่ระเบียบข้อบังคับได้ระบุไว้นั้น

2.2 กรณีที่ไม่มีระเบียบข้อบังคับระบุเรื่องการพักงานเอาไว้

¹¹ มงคล กริชติทายาวุธ. วารสารศาลแรงงาน, เรื่องเดียวกัน, หน้า 86 – 87.

เป็นกรณีที่ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มิได้ระบุถึงเรื่องการจ่ายค่าจ้าง
ในระหว่างพักงานเอาไว้ จึงเป็นปัญหาว่าในระหว่างพักงานนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างลูกจ้าง
หรือไม่ และจะไม่จ่ายได้หรือไม่โดยศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาออกมาเป็น 2 แนวคือ

แนวที่หนึ่ง คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5838 / 2531 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่
2631 / 2531

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5838 / 2531

โจทก์ถูกจำเลยตั้งกรรมการสอบสวน และจำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์ตามข้อบังคับตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม 2530 เพื่อรอฟังผลการสอบสวน ต่อมาวันที่ 20 มกราคม 2531 จำเลยออกคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่พักงาน ความเป็นลูกจ้างและนายจ้างระหว่างโจทก์และจำเลย จึงสิ้นสุดลงตั้งแต่วันที่นั้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเอาค่าจ้างในช่วงนับตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม 2530 ถึงวันที่ 20 มกราคม 2531

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2631 / 2531

จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์เพื่อทำการสอบสวนโจทก์ เรื่องกระทำความผิดอาญาต่อจำเลย แม้จำเลยมิได้จ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานโจทก์ สภาพการจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยก็ยังมีอยู่จนกว่าจำเลยจะมีคำสั่งเลิกจ้าง ต่อมาเมื่อจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ โดยให้การเลิกจ้างมีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์เป็นต้นไป ดังนั้นสภาพการจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างนับตั้งแต่วันที่การเลิกจ้างมีผล

คำพิพากษาศาลฎีกาทั้ง 2 เรื่องนี้ เป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างภายหลังการพักงานทั้ง 2 กรณี โดยศาลฎีกาได้ตัดสินให้คำสั่งเลิกจ้างมีผลย้อนหลังนับแต่วันพักงานเป็นต้นไปได้ กรณีนี้จึงถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนับตั้งแต่วันที่พักงานเป็นต้นไป ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงนับแต่วันพักงานลูกจ้าง และความเป็นนายจ้างลูกจ้างก็เป็นอันสิ้นสุดลงนับแต่วันพักงานเช่นกัน ดังนั้นในช่วงระหว่างพักงานจึงไม่นับเป็นเวลาทำงาน ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

แนวที่ 2 คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1303 / 2534 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136 / 2536

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1303 / 2534

คำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์พักงานระบุว่า ให้โจทก์หยุดงานจนกว่าคดีจะสิ้นสุด พร้อมกับระงับการจ่ายเงินเดือนและเงินช่วยค่าครองชีพเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะสั่งเป็นอย่างอื่นเป็นเพียงการพักงานเพียงชั่วคราวเท่านั้น ไม่มีข้อความที่แสดงให้เห็นว่าจำเลยมีเจตนาจะไม่จ้างโจทก์ทำงานต่อไป แม้จำเลยจะไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ในระหว่างพักงานซึ่งเป็นเวลาเกิน 7 วัน ก็ไม่เป็นการเลิกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยยังมีอยู่ในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง จนกว่าจำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ การที่จำเลยแจ้งคำสั่งเลิกจ้างให้โจทก์ทราบ และให้มีผลย้อนหลังไปก่อนวันที่จำเลยสั่งพักงานโจทก์สามวัน โดยอ้างเหตุว่าโจทก์กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่จำเลย และกระทำผิดวินัยร้ายแรง ซึ่งเป็นกรณีเดียวกับที่จำเลยสั่งพักงานโจทก์แต่เมื่อศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติว่าโจทก์ไม่ได้กระทำผิด ตามที่จำเลยกล่าวอ้าง จึงไม่เป็นเหตุที่จำเลยจะอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์ การออกคำสั่งเลิกจ้างให้มีผลย้อนหลังไปจึงเป็นการไม่ชอบ คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยจะมีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อได้แจ้งให้โจทก์ทราบ ดังนั้นการนับระยะเวลาการทำงานของโจทก์เพื่อคำนวณค่าชดเชย จึงต้องนับระยะเวลาที่จำเลยสั่งพักงานโจทก์รวมด้วย¹²

คำพิพากษาศาลฎีกาในแนวที่สองนี้ได้วินิจฉัยแตกต่างไปจากแนวแรก คือ ในแนวที่สองวินิจฉัยว่าการที่นายจ้างออกคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่พักงานเป็นการไม่ชอบ ดังนั้นจึงมีผลทำให้ในช่วงถูกพักงานลูกจ้างยังมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่จนถึงวันที่นายจ้างแจ้งคำสั่งเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามสัญญา เพราะการที่ลูกจ้างไม่ทำงานนั้นไม่ถือว่าเป็นความผิดของลูกจ้าง

จากคำพิพากษาทั้งสองแนวนี้สรุปได้ว่า ศาลฎีกานำเรื่องความสัมพันธ์ของความเป็นนายจ้างลูกจ้างในระหว่างพักงาน มาพิจารณาในการจ่ายค่าจ้าง คือ หากในช่วงพักงานนายจ้างและลูกจ้างไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้าง นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง แต่หากในช่วงพักงานความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างยังมีอยู่ นายจ้างก็ยังคงต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงพักงานคำพิพากษาในแนวแรก ศาลฎีกายอมให้เลิกจ้างย้อนหลังไปถึงวันพักงานได้ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างจึงหมดสิ้นไปนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ส่วนคำพิพากษาในแนวที่สอง ศาลฎีกาไม่ยอมให้เลิกจ้างย้อนหลังได้ ดังนั้นความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างลูกจ้างจึงยังมีอยู่นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้าง

ทั้งสองแนวนี้เป็นกรณีลูกจ้างถูกพักงาน แล้วถูกเลิกจ้างภายหลังแต่หากเป็นกรณีที่ถูกพักงานเพื่อสอบสวนความผิด แต่ต่อมาไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างหรือไม่ เมื่อพิจารณา

¹² บุญช่วย มณีสีชา. รวมคำพิพากษาศาลฎีกาคดีเลิกจ้าง. กรุงเทพฯ : กราฟฟิคดีไซน์ แอนด์ พริ้นติ้ง, มปป., หน้า 48 - 49.

จากคำพิพากษาทั้งสองแนวนี้ จะเห็นได้ว่าศาลฎีกาพิจารณาความสัมพันธ์ของนายจ้างลูกจ้างในระหว่างพักงานเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในกรณีนี้เมื่อไม่มีการเลิกจ้างความสัมพันธ์ของนายจ้างลูกจ้างก็ยังคงมีอยู่ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเช่นกัน เพราะการที่ลูกจ้างไม่ทำงานนั้นไม่ถือว่าเป็นความผิดของลูกจ้าง

2.2.2 ความเป็นมาของการพักงานในต่างประเทศ

ในต่างประเทศการพักงานลูกจ้างเป็นมาตรการอย่างหนึ่ง ที่นายจ้างนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่สถานประกอบกิจการได้กำหนดเอาไว้ โดยกำหนดให้การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ถือเป็น การลงโทษทางระเบียบวินัยประเภทหนึ่งในทางอุตสาหกรรม เพื่อลงโทษลูกจ้างที่ประพฤติผิดระเบียบวินัยของสถานประกอบกิจการ เช่น การขาดงานสม่ำเสมอ หรือการประพฤติตนหยาบคายในสถานประกอบกิจการ ซึ่งโทษดังกล่าวนี้ยังไม่ถึงขั้นที่จะไล่ออกจากงาน¹³

การพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างนี้ นายจ้างจะสามารถพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ต่อเมื่อมีสัญญาจ้างแรงงานได้กำหนดให้อำนาจเอาไว้ หรือมีจารีตประเพณี หรือมีกฎหมายให้สิทธิเอาไว้ นายจ้างจึงจะสามารถพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ แต่หากนายจ้างพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างโดยที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานกำหนดให้อำนาจเอาไว้ หรือไม่มีจารีตประเพณี หรือกฎหมายให้สิทธิเอาไว้ ในการระงับการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงาน ถือว่าเป็นการยกเลิกสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับค่าจ้างตามสัญญา และนอกจากนี้การพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างยังถือเป็นการผิดสัญญาด้วย เพราะโดยหลักทั่วไปที่ว่า นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ในสัญญา คือ หน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่สัญญาจ้างแรงงานได้ระบุเอาไว้ ดังนั้นหากนายจ้างพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายเพียงบางส่วนไม่เต็มจำนวนโดยที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน หรือจารีตประเพณี หรือกฎหมายให้อำนาจไว้ จึงถือว่ นายจ้างเป็นฝ่ายฝ่าฝืนสัญญา¹⁴

จะเห็นได้ว่านายจ้างไม่มีอำนาจที่จะพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง เว้นแต่จะมีอำนาจมาจากสัญญาจ้างแรงงานกำหนดไว้ กล่าวคือ ถ้าสัญญานั้นได้กำหนดถึงอำนาจในการพักงานเอาไว้ในสัญญา นายจ้างจึงจะมีอำนาจพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ เพื่อเป็นการให้ลูกจ้างปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับตามสัญญา การพักงานที่นอกเหนือจากที่ระเบียบข้อบังคับตาม

¹³ C.D. Drake. *Labour Law*. Third Edition. London : Sweet & Maxwell, 1981, P. 96.

¹⁴ M. Wright. *Labour Law*. Third Edition. Great Britain : M&E Handbook, 1981, P. 104 -

สัญญาจ้างแรงงานได้ระบุเอาไว้ ถือว่าเป็นการผิดสัญญา และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพิ่มขึ้น จากค่าจ้างในระหว่างระยะเวลาในการพักงาน¹⁵

อำนาจตามสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดให้อำนาจแก่นายจ้าง ในการพักงานชั่วคราว ลูกจ้างที่กระทำผิด อำนาจเช่นนี้อาจมีอยู่ตามกฎหมาย หรืออาจมีอยู่โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายในข้อสัญญาของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งโดยหลักปฏิบัติของโรงงาน หรือบริษัทต่างจะถือว่า ข้อสัญญาต่าง ๆ ในสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างจะรู้หรือไม่รู้ถึงข้อสัญญานั้นต้องถือว่าลูกจ้างรู้และยอมรับตามข้อสัญญานั้นแล้ว ซึ่งสัญญาจ้างนี้ให้ใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนในโรงงาน ในเรื่องการพักงานก็เช่นกัน หากมีระบุไว้ในข้อสัญญาของสัญญาจ้างแรงงาน ก็ต้องถือว่าลูกจ้างยอมรับตามสัญญาจ้างแรงงานโดยลูกจ้างจะรู้หรือไม่รู้ก็ตาม นายจ้างจึงมีอำนาจตามสัญญาสามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้¹⁶

ส่วนการพักงานอีกประเภทหนึ่ง คือ การพักงานเพื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ซึ่งยังไม่ปรากฏความจริงแน่ชัดว่าลูกจ้างกระทำผิดจริงหรือไม่ จึงต้องมีการสืบสวนให้รู้แน่ชัด ว่าลูกจ้างกระทำผิดจริงหรือไม่ และสมควรกำหนดโทษลูกจ้างเพียงใด ในเรื่องระยะเวลาในการพักงานเพื่อการสอบสวนนั้น โดยปกตินายจ้างจะสามารถพักงานลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ต้องสงสัยได้จนกว่าผลการสอบสวนจะปรากฏแน่ชัดออกมาว่าลูกจ้างกระทำผิดจริงหรือไม่ และในเรื่องการจ่ายค่าจ้างการพักงานเพื่อการสอบสวนนี้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานด้วย ตามหลักทั่วไปที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ในสัญญาในการจ่ายค่าจ้างตามที่สัญญาจ้างแรงงานได้ระบุเอาไว้ หากนายจ้างพักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้หรือจ่ายไม่เต็มจำนวน จึงเป็นการผิดสัญญา นายจ้างจะสามารถพักงานลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างได้ ต่อเมื่อมีสิทธิตามสัญญาให้อำนาจนายจ้างพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้

การพักงานในต่างประเทศทั้งในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ และกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนนายจ้างมีอำนาจที่จะพักงานลูกจ้างได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามปกติ การพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั้นถือว่าเป็นการผิดสัญญา¹⁷ ตามหลักทั่วไปที่ได้กล่าวมาแล้ว

¹⁵ Hepple & O'Higgins. *Employment law*. Fourth Edition. London : Sweet & Maxwell, 1981, P. 217

¹⁶ D.W. Crump Dix & Crumpon. *Contracts of Employment*. Sixth Edition. Butterworths, n.d., P. 69.

¹⁷ Cyril Grunfeld. *The Law of Redundancy*. Second edition. London : Sweet & Maxwell, 1980, P. 135.

นายจ้างจะมีอำนาจพักงานลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ต่อเมื่อมีสิทธิตามสัญญาให้อำนาจนายจ้างพักงาน โดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ทั้งกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษและกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวน จะเห็นได้ว่าการพักงานในต่างประเทศหากไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างจะสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อมีสัญญาระบุให้อำนาจเอาไว้ โดยถือเอาอำนาจตามสัญญาเป็นหลักในการพิจารณาว่านายจ้างมีอำนาจหรือไม่ หากไม่มีสัญญาให้อำนาจไว้ นายจ้างจะพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่ได้เพราะเป็นการฝ่าฝืนสัญญาในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง และเป็นการผิดสัญญา แต่ถ้ามีสัญญาระบุเอาไว้ ก็สามารถทำได้ตามหลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งเจตนาที่คู่สัญญาได้ทำต่อกันไว้ คือหากคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันไว้เช่นไรในสัญญาจ้างแรงงานก็ให้เป็นไปตามเจตนาที่ทั้งคู่ได้ตกลงไว้แล้วนั้น โดยในกรณีนี้การแสดงเจตนาของทั้งทางฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ก็คือ การแสดงเจตนาลงในสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้นข้อตกลงทุกข้อในสัญญาจ้างแรงงานที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้ทำขึ้น โดยชอบด้วยกฎหมายและไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ย่อมมีผลให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม และถือว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างยอมรับข้อสัญญาทุกข้อในสัญญาจ้างแรงงานแล้ว จะมาอ้างว่าตนไม่รู้ไม่ได้

2.3 หลักเกณฑ์ของการพักงาน

การพักงานเป็นกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว ส่วนสาเหตุหรือวัตถุประสงค์ที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การพักงานลูกจ้างเพื่อรอฟังผลการสอบสวนความผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหา และการพักงานอีกประเภท คือ การพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างซึ่งกระทำความผิด การพักงานทั้ง 2 ประเภทนี้ เป็นคำสั่งของนายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเหมือนกัน แต่การพักงานทั้ง 2 ประเภทนี้ ยังมีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกัน โดยแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

2.3.1 การพักงานระหว่างการสอบสวน

การพักงานระหว่างการสอบสวน คือ กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อประโยชน์แก่นายจ้างในการสอบสวนพฤติกรรม หรือการกระทำที่ผ่านมาของลูกจ้างว่าเป็นผู้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมรู้เห็นในการกระทำความผิดตามที่มีการกล่าวหาหรือไม่ โดยความผิดที่ถูกสอบสวนนั้น จะต้องเป็นการกระทำความผิด ตามคำสั่งหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยคำสั่งหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้นจะต้องเป็นคำสั่ง หรือ

ข้อบังคับของนายจ้างที่ออกโดยชอบด้วยกฎหมาย สาเหตุที่ต้องมีการสอบสวนลูกจ้างก็เนื่องมาจากบางกรณีอาจยังไม่ปรากฏในเบื้องต้นว่า ลูกจ้างได้กระทำผิดจริงหรือไม่ ดังนั้นจึงต้องมีการสอบสวนทั้งนี้ก็เพื่อให้การลงโทษเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความเป็นธรรมและเหมาะสม และในระหว่างการสอบสวนนายจ้างอาจจะไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างเข้าทำงานจนกว่าจะสอบสวนแน่ชัดว่าลูกจ้างกระทำผิดจริงหรือไม่ อาจเพราะกลัวว่าลูกจ้างจะทำความเสียหายต่องานของนายจ้าง หรือเพราะนายจ้างไม่มีความไว้วางใจให้ลูกจ้างเข้าทำงาน และนายจ้างยังมีวัตถุประสงค์ที่จะไม่ให้ลูกจ้างปิดบังซ่อนเร้น หรือทำลายพยานหลักฐานและมีอิทธิพลเหนือพยานบุคคล¹⁸ และในขณะเดียวกันนายจ้างก็ยังไม่ประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น นายจ้างจึงให้ลูกจ้างดังกล่าวหยุดงาน ซึ่งกรณีเช่นนี้เรียกว่าการพักงาน การพักงานลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. อำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้าง

การพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนนั้น นายจ้างใช้อำนาจตามกฎหมายใดหรือหลักเกณฑ์ใดมาสั่งพักงานลูกจ้าง ซึ่งโดยหลักแล้วนายจ้างจะต้องมีกฎหมายให้อำนาจจึงจะมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายนั้นกำหนด แต่ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจในการสั่งพักงานแก่นายจ้างโดยตรง นายจ้างก็สามารถสั่งพักงานลูกจ้างระหว่างการสอบสวนได้ไม่เป็นการผิดกฎหมาย เพราะโดยหลักทั่วไปของกฎหมายแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 75 บัญญัติว่านายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องมอบงานให้แก่ลูกจ้าง เพียงแต่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องมอบงานให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจึงมีสิทธิให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวได้ ในระหว่างทำการสอบสวนจึงสรุปได้ว่าแม้ไม่มีกฎหมายฉบับใดบัญญัติให้อำนาจนายจ้างโดยตรงในการสั่งพักงาน แต่นายจ้างก็มีอำนาจให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวได้ โดยไม่ถือว่าผิดสัญญาจ้างแรงงานหรือฝ่าฝืนต่อกฎหมาย เพียงแต่ในระหว่างพักงานนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติ เพราะกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างแม้ว่าลูกจ้างจะมีได้ทำงาน และการไม่ได้ทำงานนั้นก็มิได้เกิดจากความผิดของลูกจ้าง โดยเป็นไปตามหลักทั่วไปของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 เว้นแต่นายจ้างจะมีอำนาจที่ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานได้ เช่น อำนาจจากสัญญา

2. ระยะเวลาในการพักงาน

¹⁸ ชวน อรรถศาสตร์. กฎหมายแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการและพัฒนาบุคลากร บริษัท ฮิวแมน จำกัด, 2542, หน้า 31.

คือ เมื่อนายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้แล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการคือ นายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้นานเท่าใด เพราะหากนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างนานเกินสมควร ลูกจ้างอาจได้รับความเดือดร้อน เพราะบางกรณีเมื่อลูกจ้างไม่มาทำงานนายจ้างก็ไม่ให้ค่าจ้าง ดังนั้นนายจ้างจะพักงานลูกจ้างได้นานเท่าไรก็ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดว่าให้ทำงานได้นานเท่าไร แต่ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดเรื่องระยะเวลาพักงานไว้ จึงเป็นปัญหาว่าจะพักงานได้นานเท่าใด ที่จะไม่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง และไม่ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนเกินสมควร ในกรณีการพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนนี้ ระยะเวลาในการพักงานนายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้จนกว่าจะสอบสวนเสร็จสิ้น หรือจนกว่าการที่เป็นเหตุให้ต้องถูกพักงานนั้นสิ้นสุดลง ทั้งนี้ เพราะสาเหตุของการที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างก็เพื่อสอบสวนว่าลูกจ้างกระทำผิดหรือไม่ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วก็ไม่มีเหตุอะไรที่จะพักงานต่อไป ก็สมควรให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิม เพราะหากนายจ้างยังพักงานต่อไป โดยไม่จ่ายค่าจ้างอาจเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานได้

3. การจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงาน

หลักเกณฑ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ หลักเกณฑ์เรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงาน เพราะในระหว่างพักงานลูกจ้างไม่ได้ทำงาน นายจ้างบางรายจึงจ่ายค่าจ้างโดยอ้างว่าลูกจ้างไม่ได้ทำงานก็ไม่สมควรได้รับค่าจ้าง ซึ่งตามหลักเกณฑ์ที่ลูกจ้างต้องนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานหรือไม่ ก็ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างหรือไม่ หรือจ่ายเพียงบางส่วน แต่ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานหรือไม่ ต้องแยกพิจารณาเป็น 2 กรณี คือ

3.1 กรณีที่มีระเบียบข้อบังคับระบุเรื่องการพักงานไว้

เมื่อมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุไว้ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานให้แก่ลูกจ้าง ก็ให้ปฏิบัติตามที่ระเบียบข้อบังคับได้ระบุเอาไว้ โดยในระเบียบข้อบังคับนั้นอาจจะระบุให้จ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานทั้งหมด หรือบางส่วนหรือกำหนดไว้ว่าไม่ต้องจ่าย ก็ให้ปฏิบัติไปตามนั้น ทั้งนี้เพราะระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงที่ลูกจ้างและนายจ้างได้ตกลงยอมรับร่วมกันแล้วเมื่อตอนทำสัญญา ดังนั้นคู่สัญญา คือนายจ้างและลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตามที่ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุไว้ ซึ่งรวมถึงเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานด้วย

3.2 กรณีไม่มีระเบียบข้อบังคับระบุเรื่องการพักงานไว้

เป็นกรณีที่ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ได้ระบุเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานเอาไว้ จึงเป็นปัญหว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานหรือไม่ และ

หากไม่จ่ายจะมีผลอย่างไร ในกรณีนี้แม้ไม่มีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับใด ๆ ระบุไว้ แต่จากหลักเกณฑ์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ที่บัญญัติว่า นายจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องมอบงานให้แก่ลูกจ้าง เพียงแต่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง ดังนั้นในกรณีนี้แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวแต่นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เพราะการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานเป็นการทำเพื่อประโยชน์ของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างมิได้เป็นฝ่ายผิดคือ ลูกจ้างยังพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง และในระหว่างสอบสวนลูกจ้างก็ยังเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าผลจะออกมาว่าลูกจ้างมีความผิด ดังนั้นด้วยเหตุนี้ในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนนายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานให้แก่ลูกจ้าง หากนายจ้างฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างให้ต้องถือว่านายจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญา และอาจถือว่าเป็นการเลิกจ้างด้วย¹⁹ แต่สิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานหรือไม่ คือ ในระหว่างพักงานลูกจ้างยังมีฐานะเป็นลูกจ้างหรือไม่ กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีอยู่หรือไม่ในระหว่างพักงาน ถ้าไม่มีอยู่แล้วนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง เช่น ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2631 / 2531 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5838 / 2531 ที่ตัดสินให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างย้อนหลังไปนับแต่วันพักงานได้ จึงถือว่าสัญญาสิ้นสุดลงนับแต่วันพักงานลูกจ้าง ความเป็นลูกจ้างนายจ้างจึงเป็นอันสิ้นสุดนับแต่วันพักงาน ดังนั้นในช่วงพักงานจึงไม่นับเป็นเวลาทำงาน ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้นับค่าจ้าง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้างนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่ในระหว่างพักงานความเป็นนายจ้างลูกจ้างได้สิ้นสุดลงแล้วนายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

2.3.2 การพักงานเพื่อการลงโทษ

การพักงานเพื่อการลงโทษเป็นมาตรการ ที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง การพักงานลูกจ้างโดยงดจ่ายค่าจ้างนี้ ถือว่าเป็นโทษทางวินัยชนิดหนึ่ง ใช้ลงโทษสำหรับความผิดที่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก เช่น การขาดงานเสมอ หรือการประพฤติตนหยาบคาย เป็นต้น การพักงานเพื่อการลงโทษเป็นมาตรการที่นายจ้างสั่งลงโทษลูกจ้างเมื่อปรากฏหลักฐานแน่ชัดแล้วว่าลูกจ้างกระทำความผิดจริงจึงพักงานเพื่อลงโทษ จึงแตกต่างกับการพักงานระหว่างการสอบสวนที่เป็นการพักงานในขณะที่ยังไม่ทราบแน่ชัดว่าลูกจ้างกระทำความผิดตามที่ถูก

¹⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2540, หน้า 43.

กล่าวหาจริงหรือไม่ โดยยังต้องมีการสอบสวนก่อนการพักงานเพื่อการลงโทษนี้มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. อำนาจในการสั่งพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้าง

การพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว และไม่จ่ายค่าจ้างให้เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างที่กระทำผิดวินัยของสถานประกอบกิจการ แต่ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวแต่ยังจ่ายค่าจ้างตามปกติ กรณีนี้ไม่ถือว่าเป็นการพักงานเพื่อการลงโทษเพราะลูกจ้างไม่ได้ถูกลงโทษแต่อย่างใด ดังนั้นในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้จึงเป็นปัญหาว่านายจ้างมีอำนาจทำได้หรือไม่ อำนาจในการพักงานดังกล่าวหากเกิดขึ้นโดยมีกฎหมายให้อำนาจไว้ก็สามารถพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ แต่ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างก็สามารถลงโทษพักงานได้ เพราะตามหลักทั่วไปของกฎหมายแรงงานที่ว่านายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาออกคำสั่งลูกจ้าง ซึ่งอำนาจบังคับบัญชาเช่นว่านั้น คือการที่นายจ้างมีสิทธิที่จะออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างปฏิบัติ เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับทำงาน นายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งรวมถึงการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างด้วย แต่นายจ้างจะต้องระบุเอาไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่ง หากไม่เขียนให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่งนายจ้างก็จะลงโทษพักงานลูกจ้างไม่ได้²⁰ หากในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมิได้ระบุให้การพักงานเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่ง แต่นายจ้างยังสั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ถือเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน จึงสรุปได้ว่าตามหลักทั่วไปนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หากนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างจึงถือเป็นการผิดสัญญา ดังนั้นหากนายจ้างจะพักงานลูกจ้างนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานให้แก่ลูกจ้าง แต่มีข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ ถ้าในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ให้อำนาจไว้²¹ จึงสรุปได้ว่านายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งรวมถึงการลงโทษโดยการพักงานแต่นายจ้างจะต้องระบุให้ชัดเจนไว้ในระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้การพักงานเป็นโทษชนิดหนึ่งจึงจะลงโทษพักงานได้ ถ้าไม่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็จะลงโทษพักงานไม่ได้

2. ระยะเวลาในการพักงานเพื่อการลงโทษ

เมื่อนายจ้างมีอำนาจในการลงโทษพักงานลูกจ้างได้ ในเรื่องระยะเวลาที่นายจ้างจะสามารถพักงานลูกจ้างได้นานเท่าไร ก็ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือในกรณีที่

²⁰ กฤษฎี อุทัยรัตน์. เนติบัญญัติ (กฎหมาย) คู่ครองแรงงาน, เรื่องเดียวกัน, หน้า 334.

²¹ M. Wright. Labour Law. Third Edition, P. 104

กฎหมายมิได้กำหนดเอาไว้ ก็ต้องเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าได้กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจลงโทษสั่งพักงานลูกจ้างได้เป็นเวลานานเท่าใด ก็ต้องปฏิบัติไปตามที่ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ระบุเอาไว้ แต่ในกรณีที่ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มิได้กำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ จึงเป็นปัญหว่านายจ้างจะสั่งพักงานลูกจ้างได้นานเท่าใด ในกรณีนี้ระยะเวลาที่นายจ้างจะสั่งพักงานลูกจ้าง จะต้องเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับการกระทำ ความผิดของลูกจ้าง เพราะหากพักงานลูกจ้างนานเกินไปจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ ลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและถือเป็นการผิดสัญญา ดังนั้นนายจ้างจึงต้องพัก งานลูกจ้างในระยะเวลาที่เหมาะสมไม่ยาวนานเกินไป ในเมื่อไม่มีกฎหมายกำหนดจึงยากที่จะพิจารณา ได้ว่านานเท่าใดจึงจะเหมาะสม จึงต้องพิจารณาเป็นกรณีไป ซึ่งอาจเกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้นจึง ควรมีกฎหมายกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างสามารถลงโทษพักงานเอาไว้ เช่น ไม่เกิน 30 วัน

3. การจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงาน

การพักงานเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่ง ที่นายจ้างมีอำนาจที่จะกำหนดเป็นโทษไว้ใน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อลงโทษลูกจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม คำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และเมื่อนายจ้างได้สอบสวนจนแน่ชัดแล้วว่า ลูกจ้างกระทำผิดจริง นายจ้างจึงมีสิทธิที่จะลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งรวมไปถึงการลงโทษพักงานโดยไม่ จ่ายค่าจ้างด้วย แต่การลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะลงโทษได้ก็ต่อเมื่อมีข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานระบุให้การพักงานเป็นโทษประเภทหนึ่งจึงจะลงโทษได้ แต่หากในข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานมิได้ระบุให้การพักงานเป็นโทษ นายจ้างจึงไม่มีสิทธิที่จะลงโทษพักงานโดยไม่ จ่ายค่าจ้างได้ เพราะการจะลงโทษลูกจ้างควรให้ลูกจ้างได้รู้ล่วงหน้าว่ามีโทษอะไรบ้าง ที่หาก ลูกจ้างกระทำผิดจะต้องถูกลงโทษ หากลงโทษในโทษที่นอกเหนือจากที่มีระบุไว้ อาจเป็นการ กระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างไม่พอใจต่อการลงโทษ อันอาจจะเกิดผลเสีย ตามมา เช่น มีการประท้วงของลูกจ้าง

การพักงานเพื่อการสอบสวนเปรียบเทียบกับการพักงานเพื่อการลงโทษ

การพักงานทั้งสองประเภทนี้มีจุดที่เหมือนกัน คือ เป็นคำสั่งที่ออกโดยนายจ้างสั่งให้ ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเหมือนกัน แต่จุดแตกต่างที่เป็นข้อสำคัญคือ ความแตกต่างกันในเรื่อง วัตถุประสงค์ของการพักงาน โดยกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนเป็นการพักงานลูกจ้างโดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ส่วนกรณีของการพัก

งานเพื่อการลงโทษจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิด จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงทำให้การพักงานทั้งสองประเภทแตกต่างกัน และนอกจากความแตกต่างในเรื่องวัตถุประสงค์แล้ว ข้อสังเกตที่จะสามารถแบ่งการพักงานทั้งสองประเภทได้ว่าเป็นประเภทใด คือ ข้อสังเกตในเรื่องช่วงเวลาในการพักงาน กล่าวคือ หากเป็นช่วงเวลาการพักงานที่นายจ้างสั่งพักงานก่อนที่จะมีการตัดสินว่าลูกจ้างผิดหรือไม่ คือช่วงที่ยังไม่รู้ว่าคุณจ้างมีความผิดหรือไม่ การพักงานในช่วงนี้ คือการพักงานเพื่อการสอบสวน แต่หากเป็นการพักงานที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างภายหลังจากการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิดการพักงานดังกล่าวคือ การพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้าง ซึ่งการพักงานทั้งสองประเภทยังมีรายละเอียดที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

1. ความแตกต่างในเรื่องอำนาจในการพักงาน

กรณีของการพักงานเพื่อการสอบสวนนายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้าง โดยมีหลักทั่วไปของกฎหมายแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติไว้ว่า นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องมอบงานให้แก่ลูกจ้าง เพียงแต่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง ดังนั้นการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานจึงไม่ถือว่ามีผิดสัญญา เพราะมีกฎหมายบัญญัติรับรองไว้ว่านายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องมอบงานให้แก่ลูกจ้าง คือแม้ไม่มอบงานให้ก็ไม่ถือเป็นการผิดสัญญา ส่วนในกรณีของการพักงานเพื่อการลงโทษเป็นการพักงานโดยอาศัยหลักทั่วไปที่ว่านายจ้างมีอำนาจในการออกคำสั่งบังคับบัญชา คือ การที่นายจ้างมีสิทธิที่จะออกคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างปฏิบัติ เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น นายจ้างก็มีสิทธิที่จะลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างก็ถือเป็นการลงโทษลูกจ้างอย่างหนึ่งซึ่งนายจ้างสามารถกระทำได้

จะเห็นได้ว่าการพักงานทั้งสองประเภทนี้ อาศัยอำนาจในการพักงานที่แตกต่างกันดังนั้นก็จึงทำให้อำนาจของนายจ้างแตกต่างกัน ดังเช่น การพักงานเพื่อการสอบสวนนายจ้างอาศัยอำนาจตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ในการสั่งพักงานลูกจ้าง ซึ่งอำนาจดังกล่าวตามมาตรา 575 กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างหากไม่จ่ายก็จะเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ส่วนในกรณีของการพักงานเพื่อการลงโทษนายจ้างพักงานลูกจ้างโดยอาศัยอำนาจตามหลักทั่วไปที่นายจ้างมีอำนาจในการบังคับบัญชา และมีสิทธิลงโทษลูกจ้างดังนั้น นายจ้างจึงมีอำนาจพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้เพื่อเป็นการลงโทษ เพราะหากให้นายจ้างพักงานโดยต้องจ่ายค่าจ้างก็จะไม่ถือเป็นการลงโทษ เพราะลูกจ้างไม่ถูกลงโทษแต่อย่างใด จึงสรุปได้ว่า นายจ้างมีอำนาจพักงานได้ทั้งสองประเภทแต่อำนาจอำนาจต่างกัน

2. ความแตกต่างในเรื่องระยะเวลาในการพักงาน

เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการพักผ่อนทั้งสองประเภทนี้แตกต่างกัน จึงมีผลทำให้ระยะเวลาในการพักผ่อนของการพักผ่อนทั้งสองประเภทแตกต่างกันไปด้วย คือในกรณีของการพักผ่อนเพื่อการสอบสวน วัตถุประสงค์หลักของการพักผ่อนประเภทนี้ก็คือ เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงพักผ่อนได้จนกระทั่งการสอบสวนจะเสร็จสิ้นลง เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วการพักผ่อนย่อมสิ้นสุด เพราะวัตถุประสงค์ของการพักผ่อนคือการสอบสวนลูกจ้างได้เสร็จสิ้นแล้วจึงไม่มีประโยชน์อะไรที่จะพักผ่อนลูกจ้างต่อไป ดังนั้นระยะเวลาในการพักผ่อนลูกจ้างนายจ้างจึงสามารถพักผ่อนได้จนกว่าการสอบสวน หรือการที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างถูกพักงานสิ้นสุดลง ส่วนกรณีการพักผ่อนเพื่อการลงโทษลูกจ้าง วัตถุประสงค์ของการพักผ่อนประเภทนี้คือ เพื่อลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิด นายจ้างจึงสามารถพักผ่อนลูกจ้างได้ตามความรุนแรงของการกระทำความผิด คือถ้าความผิดที่ลูกจ้างกระทำรุนแรงก็อาจพักงานนานกว่าความผิดที่ไม่รุนแรง โดยเป็นดุลพินิจของนายจ้างที่จะพิจารณาว่าโทษที่ลูกจ้างกระทำรุนแรงเพียงใด และสมควรลงโทษพักงานนานเพียงใด

จะเห็นได้ว่าสิ่งที่จะเป็นตัวแยกความแตกต่างในเรื่องระยะเวลาในการพักผ่อน ก็คือ วัตถุประสงค์ในการพักผ่อนนั่นเองที่จะเป็นตัวกำหนดว่าการพักผ่อนแต่ละประเภทจะพักผ่อนได้นานเท่าใด

3. ความแตกต่างในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักผ่อน

ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักผ่อน ในการพักผ่อนแต่ละประเภทยานายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงที่ลูกจ้างพักผ่อนหรือไม่ หรือจ่ายอย่างน้อยเพียงใด สิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง หรือไม่เพียงใดนั้นก็คือ อำนาจในการพักผ่อนแต่ละประเภทนั่นเอง กล่าวคือ ในการพักผ่อนทั้งสองประเภทอาศัยอำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้างแตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักผ่อนด้วย โดยกรณีของการพักผ่อนเพื่อการสอบสวนนายจ้างมีอำนาจมาจากหลักทั่วไปที่ว่านายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายงานให้ลูกจ้างทำ นายจ้างจึงสามารถพักผ่อนเพื่อสอบสวนลูกจ้างได้ และหลักดังกล่าวยังได้บัญญัติต่อไปอีกว่า นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง ดังนั้นการพักผ่อนเพื่อการสอบสวนอาศัยอำนาจพักงานจากหลักดังกล่าว ดังนั้นก็ต้องเป็นไปตามหลักดังกล่าวทั้งหมด คือต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักผ่อนด้วย มิฉะนั้นจะถือว่าฝ่าฝืนสัญญาจ้างแรงงาน นอกจากนี้ในสัญญาจ้างแรงงานจะกำหนดให้มีต้องจ่ายค่าจ้างได้ ก็สามารถพักผ่อนโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้โดยอาศัยอำนาจจากสัญญาจ้างแรงงานนั่นเอง ส่วนกรณีการพักผ่อนเพื่อการลงโทษนายจ้างพักงานลูกจ้างโดยอาศัยอำนาจที่นายจ้างสามารถบังคับบัญชาออกคำสั่งลูกจ้างให้ปฏิบัติตาม เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบที่นายจ้างกำหนดไว้ นายจ้างจึงมีสิทธิ

ลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งรวมถึงการลงโทษพนักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง การพักงานประเภทนี้เป็น การพักงานโดยอาศัยอำนาจในการลงโทษ เมื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง เพราะหากในระหว่างพักงานลูกจ้างยังได้รับค่าจ้างก็จะไม่ใช่การลงโทษ คือลูกจ้างไม่ถูกลงโทษแต่ อย่างใดเพราะยังได้รับค่าจ้างอยู่ และนายจ้างจะลงโทษพนักงานลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างได้จะต้อง มีการกำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานให้การพักงานเป็นโทษอย่างหนึ่งด้วย มิฉะนั้นแล้วนายจ้างก็ จะไม่สามารถลงโทษลูกจ้างได้

ความแตกต่างในรายละเอียดทั้งสามประการนี้ จะเป็นตัวแบ่งแยกให้เห็นถึงอำนาจ ของนายจ้างในการพักงานแต่ละประเภท ว่านายจ้างมีอำนาจเพียงใดทั้งในกรณีการพักงานเพื่อ การสอบสวน และการพักงานเพื่อการลงโทษ เพื่อให้ให้นายจ้างใช้อำนาจของตนให้อยู่ภายในขอบเขต ที่ตนมีอำนาจ

2.4 ผลของการพักงานลูกจ้าง

การพักงานลูกจ้างทั้งในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง หรือใน กรณีการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้าง ต่างก็เป็นมาตรการของทางฝ่ายนายจ้างที่นำมาใช้เพื่อ ประโยชน์ในการสอบสวน หรือนำมาใช้เพื่อเป็นมาตรการในการลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิด ซึ่ง มาตรการดังกล่าวที่นายจ้างนำมาใช้นี้ย่อมทำให้เกิดผลกระทบเกิดขึ้นได้ ทั้งกับนายจ้างและ ลูกจ้างซึ่งอาจเป็นผลโดยตรงหรือโดยทางอ้อม ซึ่งสามารถแบ่งผลของการพักงานลูกจ้างได้ ดังนี้

2.4.1 ทำให้ลูกจ้างต้องขาดงานและขาดรายได้ในระหว่างพักงาน

การพักงานเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว ลูกจ้างจึงไม่ต้อง มาทำงานในระหว่างนั้น และเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานนายจ้างก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างพักงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างเป็นอย่างมาก เพราะหากลูกจ้างไม่ มีรายได้อื่น ในช่วงถูกพักงานลูกจ้างก็จะไม่มีรายได้ใด ๆ เลย ซึ่งเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดกับ ลูกจ้าง และอาจก่อให้เกิดปัญหาต่อไปกับสังคมได้ เพราะหากลูกจ้างไม่มีรายได้มาเลี้ยงครอบครัว อาจเป็นสาเหตุให้เกิดการก่ออาชญากรรมหรือค้ายาเสพติด ซึ่งจะเป็นปัญหาที่ร้ายแรงต่อสังคม ตามมา ดังนั้นก่อนที่นายจ้างจะพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างควรคำนึงถึงเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ประกอบด้วย เพื่อหาทางออกที่เหมาะสม โดยอาจหามาตรการอย่างอื่นที่เหมาะสมกว่า การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง

2.4.2 ทำให้ตำแหน่งงานว่างชั่วคราวในระหว่างพักงาน

การพักงานลูกจ้างนอกจากจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนแล้ว ตัวนายจ้างเองก็อาจได้รับความเดือดร้อนด้วย กล่าวคือ เมื่อนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างตำแหน่งงานของลูกจ้างที่ถูกพักงานก็ต้องว่างลง ทำให้อาจเกิดปัญหาในการทำงานนายจ้างอาจต้องปรับเปลี่ยนการทำงานที่เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่นายจ้าง ยิ่งหากเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างหลายคน อาจทำให้งานหยุดชะงักได้หากไม่สามารถหาลูกจ้างอื่นเข้ามาทำงานทดแทนลูกจ้างที่ถูกพักงานได้ ดังนั้นก็จะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่งานของนายจ้างได้ การพักงานแม้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายนายจ้างในเรื่องการสอบสวน หรือในเรื่องการควบคุมความประพฤติของลูกจ้าง แต่ก็มีข้อเสียดังกล่าวเช่นกัน ดังนั้นหากนายจ้างต้องการจะสั่งพักงานลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีพักงานเพื่อการสอบสวน หรือกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ นายจ้างควรจะต้องพิจารณาว่าจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่งานของนายจ้างมากเกินสมควรหรือไม่ หรือควรเตรียมพร้อมไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะพักงานลูกจ้าง เช่น เตรียมปรับเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้าง หรือหาลูกจ้างอื่นมาเตรียมไว้ทำงานแทนชั่วคราว เพื่อให้เมื่อสั่งพักงานลูกจ้างแล้วงานจะได้ไม่หยุดชะงัก แต่หากนายจ้างพิจารณาแล้วว่า การพักงานลูกจ้างจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่นายจ้าง และไม่สามารถเตรียมการได้ทันนายจ้างก็ควรจะหามาตรการการอื่นมาใช้แทนการพักงาน เช่น การตัดเงินเดือน การให้โยกย้ายตำแหน่งหรือสถานที่ทำงาน

2.4.3 ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ลูกจ้างที่ถูกพักงาน

ในบางกรณีคำสั่งของนายจ้างที่ให้ลูกจ้างพักงาน ไม่ว่าจะเป็นการพักงานลูกจ้างเพียงคนเดียวหรือหลายคน อาจทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ลูกจ้างที่ถูกพักงาน หรือในบางกรณีอาจรวมไปถึงลูกจ้างคนอื่นด้วย ซึ่งสาเหตุที่ลูกจ้างไม่พอใจในคำสั่งของนายจ้างอาจเกิดจากสาเหตุหลายอย่างโดยแบ่งพิจารณาได้ดังนี้

ในกรณีของการพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้าง นายจ้างจะต้องมีมูลความผิดอยู่บ้างก่อนที่จะพักงานลูกจ้าง มิใช่รับฟังเพียงแค่คำกล่าวหาของบุคคลอื่นเท่านั้น เพราะหากพักงานลูกจ้างโดยที่ไม่มีมูลความผิดใด ๆ เลย เพียงแต่ฟังเพียงคำกล่าวหาของบุคคลบางคนเท่านั้น และหากปรากฏว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดเช่นนั้น ย่อมทำให้ลูกจ้างที่ถูกพักงานเกิดความไม่พอใจ เพราะเขาต้องได้รับความเดือดร้อนจากการพักงาน เช่นอาจไม่ได้รับค่าจ้าง และนอกจาก

ลูกจ้างที่ถูกพักงานแล้วอาจมีลูกจ้างคนอื่นไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของนายจ้าง อาจทำให้ขาดความศรัทธาในคำสั่งของนายจ้าง อันจะทำให้เกิดปัญหาในภายหลัง ดังนั้นก่อนที่นายจ้างจะพักงานลูกจ้างคนใดคนหนึ่งควรมีมูลความผิดเพียงพอที่น่าเชื่อว่าลูกจ้างอาจเป็นผู้กระทำผิดได้จึงจะสั่งพักงาน และนายจ้างควรจะให้ค่าจ้างในระหว่างพักงานแก่ลูกจ้าง หากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด เพราะหากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานให้อาจทำให้ลูกจ้างไม่พอใจ เนื่องจากการที่ลูกจ้างถูกพักงานไม่ใช่ความผิดของตนและตนก็ได้กระทำความผิด ดังนั้นนายจ้างจึงควรต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานให้

ในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ สิ่งที่ลูกจ้างที่ถูกลงโทษพักงานไม่พอใจที่สุดคือ การที่ลูกจ้างถูกลงโทษโดยที่มีได้กระทำผิดจริง ดังนั้นก่อนที่นายจ้างจะตัดสินความผิดของลูกจ้าง นายจ้างจึงควรมีหลักฐานที่เพียงพอที่จะตัดสินได้ว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำผิดจริง เพราะหากตัดสินผิดพลาดไปจะไม่เป็นการยุติธรรมแก่ลูกจ้าง และสร้างความไม่พอใจแก่ลูกจ้าง และในการลงโทษพักงานนานเท่าไรก็จะต้องเหมาะสมกับความผิดที่ลูกจ้างทำด้วย

ในเรื่องความไม่พอใจของลูกจ้างเป็นเรื่องที่นายจ้างไม่ควรมองข้าม เพราะอาจทำให้เกิดปัญหาตามมา เช่น เมื่อลูกจ้างที่ถูกพักงานไม่พอใจเมื่อเขากลับเข้าทำงานอาจสร้างความเสียหายแก่นายจ้างได้ และหากลูกจ้างที่ไม่พอใจมีจำนวนมากอาจเกิดการประท้วงขึ้นในสถานประกอบการได้ ดังนั้นก่อนที่จะพักงานลูกจ้างนายจ้างต้องสอบสวนให้รอบคอบก่อนพักงานลูกจ้าง

บทที่ 3

การพักงานตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับการพักงานในต่างประเทศ

3.1 การพักงานลูกจ้างในประเทศไทย

3.1.1 แนวความคิดเรื่องการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน) ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานเมื่อสภาพสังคม เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ประกาศคณะปฏิวัติไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน จึงสมควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม บทบัญญัติต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงได้เพิ่มเติมและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น เรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด เรื่องกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย เป็นต้น ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ได้เพิ่มเติมเข้าไปในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในหมวด 10 มาตรา 116 และมาตรา 117 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติใหม่ที่ได้เพิ่มเติมเข้าไปคือ เรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ซึ่งเดิมประกาศคณะปฏิวัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติเรื่องการพักงานดังกล่าวเอาไว้ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการพักงานหลายประการ เช่น ปัญหาในเรื่องระยะเวลาในการพักงาน ปัญหาเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงาน ดังที่มีคำพิพากษาฎีกาในอดีตได้ตัดสินไว้ ซึ่งยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ซึ่งแม้แต่คำพิพากษาก็ยังตัดสินไว้แตกต่างกัน และเมื่อการพักงานเป็นมาตรการที่นายจ้างได้นำมาใช้มากขึ้น จึงจำเป็นต้องนำหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานมาบัญญัติเพิ่มเติมไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเป็นการเพิ่มเติมหลักการใหม่เกี่ยวกับการพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างในกรณีลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพักงานเอาไว้ โดยกำหนดให้นายจ้างแจ้งการพักงานเป็นหนังสือโดยระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ และถ้าผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวน โดยให้ย้อนหลังตั้งแต่วันที่ลูกจ้างพักงานจนถึงวันที่ลูกจ้างต้องกลับเข้าทำงาน

เหตุผลในการบัญญัติเรื่องการพักงานก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานเพื่อสอบสวนทางวินัย เพื่อให้ลูกจ้างได้มีสิทธิที่จะรู้ถึงมูลเหตุที่ตนถูกสั่งพักงานว่ามาจากสาเหตุอะไร และมีระยะเวลาในการพักงานนานเท่าใด โดยมีกำหนดว่าจะพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน ทั้งนี้เพื่อมิให้นายจ้างประวิงเวลาการพักงาน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนในการดำรงชีพ จึงต้องกำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ และในระหว่างพักงานนายจ้างต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานด้วย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างที่ถือว่ายังเป็นผู้บริสุทธิ์ จนกว่าจะถูกตัดสินว่าเป็นผู้กระทำความผิด และเมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดกฎหมายจึงได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน เพื่อชดเชยความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้ไปจากการที่มีได้ค่าจ้างตอบแทนการทำงานตามปกติในระหว่างพักงาน

3.1.2 หลักเกณฑ์ของการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

ในอดีตสาเหตุที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยมิได้บัญญัติถึงเรื่องการพักงานเอาไว้ จึงทำให้เกิดปัญหาหลายประการ และสร้างความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างเป็นอันมาก เพราะเมื่อไม่มีกฎหมายฉบับใดกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานเอาไว้ ทำให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้อย่างไม่มีกำหนด โดยเท่าที่ผ่านมานายจ้างได้สั่งพักงานลูกจ้างเพื่อทำการสอบสวนเป็นเวลาถึง 2 ปี หรือ 4 ปี ในบางรายสั่งพักงานตั้งแต่การสอบสวนเป็นต้นไปจนกว่าคดีจะถึงที่สุด และในระหว่างการสอบสวนนั้นนายจ้างก็ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก จากปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ในกรณีที่ถูกล่าวร้ายว่ากระทำความผิดซึ่งกฎหมายสันนิษฐานไว้ก่อนว่าลูกจ้างยังไม่มีความผิด โดยกฎหมายกำหนดให้มีการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน และกำหนดให้นายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้างได้เพียง 7 วัน เพื่อเป็นการเร่งรัดให้นายจ้างดำเนินการสอบสวนให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว เพราะนายจ้างย่อมมีพยานหลักฐานต่าง ๆ อยู่พอสมควรก่อนการออกคำสั่งพักงาน¹

เนื้อหาของบทบัญญัติเรื่องการพักงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวน ลูกจ้างซึ่งถูก

¹ เอกพร รักความสุข. เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เด็อนตุลา, 2541, หน้า 18.

กล่าวหาว่ากระทำความผิดเท่านั้น ส่วนในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษนั้น ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบัญญัติเรื่องนี้เอาไว้ ดังนั้นกฎหมายจึงคุ้มครองเฉพาะการพักงานเพื่อการสอบสวนเท่านั้น ส่วนการพักงานเพื่อการลงโทษกฎหมายยังมีได้ให้ความคุ้มครองไว้ กล่าวคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 116 และมาตรา 117 จะไม่คุ้มครองในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 116 และมาตรา 117 ได้บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกพักงาน ในระหว่างการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้²

1. หลักการ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 116 นายจ้างไม่มีอำนาจที่จะพักงานลูกจ้าง ซึ่งการพักงานในกรณีนี้จะหมายถึงการห้ามพักงานลูกจ้างในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด กล่าวคือ การให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหยุดทำงานชั่วคราวและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ในระหว่างการสอบสวนความผิด ดังนั้นหากนายจ้างประสงค์จะให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว อาจเพราะไม่แน่ใจในความสามารถของลูกจ้าง นายจ้างก็อาจทำได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานตามปกติ แต่หากนายจ้างฝ่าฝืนโดยพักงานลูกจ้างและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเรียกค่าจ้าง ดอกเบี้ย และเงินเพิ่มได้

2. ข้อยกเว้น

โดยหลักกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้าง ในระหว่างการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ทั้งนี้ก็เพราะคำสั่งพักงานลูกจ้างของนายจ้างในบางกรณีอาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก เช่น การพักงานที่ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนและในระหว่างพักงานนายจ้างก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้ หรือเป็นช่องว่างให้นายจ้างสามารถกลั่นแกล้งลูกจ้างได้ ดังนั้นกฎหมายจึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นมา เพื่อคุ้มครองลูกจ้างโดยห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวน แต่ข้อยกเว้นดังกล่าวก็มีข้อยกเว้นที่ห้ามโดยเด็ดขาด โดยได้กำหนดข้อยกเว้นไว้ให้นายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างสอบสวนได้ ในกรณีที่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเคารพต่อเจตนาของคู่สัญญาในระหว่างทำสัญญา เพราะตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานหรือการจ้าง กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่น ๆ ของนายจ้างหรือ

² กฤษฎี อุทัยรัตน์. เเนติบัญญัติ (กฎหมาย) คุ้มครองแรงงาน, เรื่องเดียวกัน, หน้า 331-332.

ลูกจ้าง หรือข้อบังคับต่าง ๆ ในการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำเป็นข้อตกลงไว้ระหว่างกัน ดังนั้นทั้งสองฝ่ายก็ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องได้รับความยินยอมของทั้งสองฝ่าย ดังนั้นหากในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้กำหนดให้นายจ้างพักงานลูกจ้างได้ นายจ้างก็สามารถพักงานลูกจ้างได้ ซึ่งเป็นไปตามหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา แต่ในเรื่องขั้นตอนและวิธีการในการพักงานได้มีกฎหมายบัญญัติไว้ ดังนั้นสัญญาข้อตกลงที่ฝ่าฝืนกฎหมายจึงนำมาใช้บังคับไม่ได้

3. วิธีการและขั้นตอน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 ได้บัญญัติถึงวิธีการและขั้นตอนในการพักงานลูกจ้างเอาไว้ดังนี้ คือ ในการออกคำสั่งพักงานลูกจ้างกฎหมายกำหนดให้ต้องทำเป็นหนังสือ ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนแน่นอนในการออกคำสั่งและการปฏิบัติตามคำสั่ง เมื่อกฎหมายกำหนดให้ทำเป็นหนังสือ ดังนั้นจะพักงานด้วยวาจาหรือโดยปริยายไม่ได้ถือว่าไม่มีผลบังคับลูกจ้าง และในคำสั่งพักงานที่เป็นหนังสือนั้น คำสั่งนั้นต้องระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบว่าได้ถูกลงโทษว่ากระทำผิดในเพื่อองใดมีโทษเพียงใด เพราะหากนายจ้างพักงานและสอบสวนลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่รู้ตัวว่าตนเองถูกลงโทษในเรื่องใด จะเป็นการไม่ยุติธรรมแก่ลูกจ้าง และอาจสร้างความไม่พอใจแก่ลูกจ้าง ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างก่อความเสียหายแก่นายจ้างต่อไปได้ ส่วนในเรื่องระยะเวลาในการพักงานนายจ้างจะพักงานเกิน 7 วัน ไม่ได้เพราะกฎหมายห้ามมิให้พักงานลูกจ้างเกิน 7 วัน ทั้งนี้เพื่อให้นายจ้างได้รับแรงสอบสวนให้เสร็จภายใน 7 วัน มิให้นายจ้างประวิงเวลาในการพักงานซึ่งจะทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน และคำสั่งพักงานเป็นหนังสือนี้ นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนการพักงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเวลาในการเตรียมตัวให้พร้อมเมื่อตนต้องถูกพักงาน และไม่ได้รับค่าจ้างชั่วคราว เช่น อาจหางานอื่นทำชั่วคราวเพื่อมิให้ตนเองและครอบครัวเดือดร้อนเป็นการหารายได้พิเศษในช่วงถูกพักงาน

4. เงินที่จ่ายในระหว่างพักงาน

ในระหว่างที่นายจ้างมีคำสั่งพักงานลูกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ แต่กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างจ่ายเงินน้อยกว่า 50% ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน สาเหตุที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างพักงานก็เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน เพราะในระหว่างสอบสวนลูกจ้างยังเป็นผู้บริสุทธิ์

ดังนั้นลูกจ้างจึงต้องได้รับความคุ้มครอง และการจ่ายเงินอย่างน้อย 50% ของค่าจ้างนี้จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างได้ในระหว่างพักงาน

ข้อสังเกตที่สำคัญจะเห็นได้ว่าเงินที่นายจ้างต้องจ่ายในระหว่างพักงานอย่างน้อย 50% ของค่าจ้างนี้ไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง เพราะตามกฎหมายมิได้เขียนระบุว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแต่เรียกเงินดังกล่าวว่าเป็นเงินที่จ่ายในขณะพักงานเพื่อการสอบสวน ดังนั้นเมื่อไม่ใช่ค่าจ้างจึงจะนำหลักเกณฑ์ในเรื่องค่าจ้างมาใช้กับเงินจำนวนดังกล่าวไม่ได้

เงินจำนวนดังกล่าวนี้กฎหมายกำหนดให้เป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่าย ในระหว่างช่วงพักงาน ดังนั้นนายจ้างจึงต้องจ่ายเงินในขณะพักงาน แม้ว่าจะเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเมื่อทำงานครบเดือนก็ตาม ซึ่งหากนายจ้างพักงานลูกจ้างรายเดือนแม้อย่างไม่ถึงกำหนดจ่ายเงินเดือน นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างในระหว่างพักงาน ซึ่งลูกจ้างที่ถูกพักงานจะได้รับเงินก่อนกำหนดทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ทำงาน ซึ่งสาเหตุที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับก่อนครบกำหนดก็เนื่องมาจากเงินดังกล่าวมิใช่ค่าจ้าง แต่เป็นเงินที่จ่ายขณะพักงานเพื่อการสอบสวน ดังนั้นเมื่อไม่ใช่ค่าจ้างก็ไม่ต้องจ่ายตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ในเรื่องค่าจ้าง ซึ่งในกรณีนี้จะเห็นได้ว่าลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เป็นอย่างมาก คือระหว่างที่ถูกพักงานลูกจ้างไม่ต้องทำงานแต่ยังได้รับเงินอย่างน้อย 50% ของค่าจ้าง และมีสิทธิได้รับเงินก่อนลูกจ้างรายอื่นอีกด้วย

5. ผลของการสอบสวน

ในการสอบสวนลูกจ้าง ผลของการสอบสวนที่ออกมาทั้งในกรณีที่ลูกจ้างถูกตัดสินว่ามีความผิดและไม่มีความผิด นายจ้างจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ภายหลังมีผลการสอบสวน คือ

5.1 ในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 117 ได้กำหนดวิธีปฏิบัติของนายจ้างเอาไว้คือ เมื่อลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกส่งพักงานเป็นต้นไปพร้อมดอกเบี๋ยร้อยละ 15 ต่อปี โดยหักเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปในระหว่างพักงานออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ จะเห็นได้ว่าเงินที่จ่ายภายหลังผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิดนี้กฎหมายกำหนดว่าเป็นค่าจ้าง ดังนั้นจึงต้องนำหลักเกณฑ์ในเรื่องค่าจ้างมาใช้บังคับ เช่นในเรื่องระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง หากกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นเดือนก็ต้องจ่ายเมื่อครบเดือน และนอกจากจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานแล้วลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับดอกเบี๋ยร้อยละ 15 ต่อปีด้วย

สาเหตุที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ในช่วงพักงานแม้ว่าลูกจ้างจะมิได้เข้าทำงานก็เพราะ การที่ลูกจ้างถูกพักงานมิใช่เป็นความผิดของลูกจ้างแต่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเอง และการพักงานลูกจ้างยังมีผลทำให้ลูกจ้างคนที่ถูกพักงานอาจต้องเสีย

ชื่อเสียง และอับอายจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด ซึ่งถือว่าลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและเสียหายทางด้านชื่อเสียง ดังนั้นเมื่อผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างเป็นผู้บริสุทธิ์ไม่มีความผิด ค่าจ้างที่ต้องจ่ายในระหว่างพักงานแม้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน จึงถือว่าเป็นการชดใช้ความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเสียหายจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด ดังนั้นจึงสมควรแล้วที่ลูกจ้างยังคงได้รับค่าจ้างแม้ไม่ได้ทำงาน

แต่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง โดยให้นำเอาเงินที่จ่ายไปแล้วในช่วงพักงานมาหักออกจากค่าจ้างที่ต้องจ่ายด้วย จึงเห็นได้ว่าลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างตามปกติในช่วงพักงาน คือ เมื่อการพักงานมิได้เกิดจากความผิดของลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่ควรได้รับผลกระทบใด ๆ จากการพักงาน

5.2 ในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้บัญญัติว่าเมื่อลูกจ้างมีความผิดให้ดำเนินการกับลูกจ้างที่กระทำความผิดอย่างไร บัญญัติไว้เฉพาะกรณีลูกจ้างไม่มีความผิดเท่านั้น แต่โดยหลักทั่วไปของการบังคับบัญชานั้น เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดนายจ้างก็มีอำนาจที่จะลงโทษลูกจ้างได้ ดังนั้นนายจ้างจึงมีอำนาจลงโทษลูกจ้างได้ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง หรืออาจลงโทษตามกฎหมายและดำเนินการทางวินัยที่มีอยู่ ซึ่งนายจ้างจะกำหนดโทษทางวินัยไว้อย่างไรก็ได้ โดยกำหนดลงไปในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง โดยโทษทางวินัยที่อาจกำหนดไว้ก็เช่น การเลิกจ้างลูกจ้าง การลดค่าจ้าง หรือการลงโทษพักงาน ซึ่งนายจ้างจะกำหนดลงโทษอย่างไรก็ได้เพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดมาตรฐานเอาไว้ ซึ่งในบางครั้งอาจเป็นการลงโทษที่ไม่เป็นธรรม คือโทษที่ลงอาจะไม่เหมาะสมกับความผิด คือ อาจทำผิดเพียงเล็กน้อย แต่ลงโทษรุนแรงเกินสมควร ซึ่งก็ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนเพราะกฎหมายมิได้วางมาตรฐานไว้

ข้อสังเกตที่สำคัญประการหนึ่ง เมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด คือ เงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปในระหว่างพักงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน เมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด มีปัญหาว่าเงินที่นายจ้างได้จ่ายไปแล้วนั้นลูกจ้างต้องคืนให้นายจ้าง หรือนายจ้างมีสิทธิเรียกคืนเงินได้หรือไม่ ซึ่งกฎหมายมิได้บัญญัติในเรื่องดังกล่าวไว้ ซึ่งเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแล้วเมื่อลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด และมีได้ทำงานก็ไม่สมควรได้รับเงินดังกล่าวสมควรต้องคืนให้นายจ้าง แต่เมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ต้องคืน จึงยังเป็นที่ถกเถียงกันว่าจริง ๆ แล้วลูกจ้างต้องคืนเงินจำนวนดังกล่าวหรือไม่ ดังนั้นเพื่อมิให้เป็นปัญหาจึงควรมีกฎหมายเพิ่มเติมให้ชัดเจนว่าเมื่อลูกจ้างมีความผิดต้องคืนเงินที่ตนได้รับไปในระหว่างพักงานหรือไม่ และหากกำหนดให้ต้องคืน

ก็ควรมีโทษไว้ด้วย เพื่อบังคับตามกฎหมายให้ใช้ได้ผล เพราะหากไม่มีโทษกำหนดไว้จะเป็นการยากในการบังคับ เพราะลูกจ้างบางคนมีที่อยู่ไม่เป็นหลักแหล่ง

3.2 การพักงานลูกจ้างในต่างประเทศ

3.2.1 การพักงานในประเทศสิงคโปร์³

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสิงคโปร์ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เรื่องการพักงานไว้ใน The Employment Act Section 14 (1) (8) โดยได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานเอาไว้ 2 ประเภท คือ กรณีการพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนและกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเพื่อมิให้ได้รับความเดือดร้อนจากคำสั่งพักงานของนายจ้าง กฎหมายจึงต้องกำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติไว้มิให้นายจ้างสั่งพักงานจนทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนได้ เพราะหากปล่อยให้ให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้ตามอำเภอใจแล้วลูกจ้างต้องเดือดร้อนอย่างแน่นอน โดยใน The Employment Act ได้วางหลักเกณฑ์เรื่องการพักงานเอาไว้ดังต่อไปนี้

การพักงานเพื่อการสอบสวนในประเทศสิงคโปร์

คือ กรณีการให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อรอฟังผลการสอบสวนความผิดที่ลูกจ้างได้ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด แต่ยังไม่สามารถตัดสินได้ว่าลูกจ้างมีความผิดจริงหรือไม่ และในระหว่างนั้นก็มิได้วางใจให้ลูกจ้างเข้าทำงาน จึงต้องมีการพักงานลูกจ้างเอาไว้ชั่วคราวจนกว่าจะสอบสวนเสร็จ การพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนของประเทศสิงคโปร์ กฎหมายได้บัญญัติหลักเกณฑ์คุ้มครองลูกจ้างไว้ใน The Employment Act Section 14 (1) โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

- หลักการของการพักงาน

ตาม The Employment Act Section 14 (1) กำหนดให้อำนาจนายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้ในระหว่างสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เพราะในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนความผิดยังไม่แน่ชัดว่าลูกจ้างทำผิดจริงหรือไม่ นายจ้างจึงอาจไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างเข้าทำงานในช่วงนั้น เพราะกลัวลูกจ้างจะก่อให้เกิดความเสียหายให้กับกิจการของนายจ้าง หรือลูกจ้างอาจรบกวนพยานหลักฐานที่มีอยู่ได้ ดังนั้นจึงต้องให้ลูกจ้างหยุดทำงานไว้ชั่วคราวก่อน โดยเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

³ The Employment Act of Singapore 1981.

จะเห็นได้ว่ากฎหมายให้อำนาจพนักงานแก่นายจ้างก็เพื่อประโยชน์ดังที่กล่าวมาแล้วของ นายจ้าง โดยมีได้กำหนดให้ต้องมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างระบุไว้ให้พนักงานลูกจ้างได้ ดังนั้นนายจ้างจึงสามารถพนักงานลูกจ้างได้โดยอาศัยอำนาจของ กฎหมายแม้ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุไว้ก็สามารถ พนักงานได้

- ระยะเวลาในการพักงาน

กฎหมายเรื่องการพักงานของสิงคโปร์ได้กำหนดระยะเวลา ในการพักงานลูกจ้าง เอาไว้ โดยให้นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้เป็นเวลาไม่เกิน 7 วัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมิ ให้นายจ้างประวิงเวลาในการสอบสวน อันจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากไม่ได้ ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างพักงาน ซึ่งหากปล่อยให้ให้นายจ้างสามารถพนักงานได้นานเกิน สมควรย่อมเกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างอย่างแน่นอน โดยกฎหมายกำหนดระยะเวลาพักงานได้ ไม่เกิน 7 วัน นายจ้างต้องสอบสวนให้เสร็จ โดยไม่มีข้อยกเว้นให้ขยายระยะเวลาได้ หากนายจ้างไม่ สามารถสอบสวนลูกจ้างให้เสร็จภายใน 7 วัน นายจ้างก็ต้องให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติ

- เงินที่จ่ายในระหว่างพักงาน

ในระหว่างพักงานลูกจ้าง ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเป็นการชั่วคราวตาม The Employment Act กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างในวัน ทำงาน โดยกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างจากการถูกพักงาน และ ไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งการพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนนี้เป็นการกระทำที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของ นายจ้าง และมีใช่เป็นความผิดของลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่ควรได้รับความเดือดร้อน กฎหมายจึง ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างในช่วงพักงาน ซึ่งลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง โดยให้จ่ายไม่น้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างในวันทำงาน โดยเงินที่ต้องจ่ายในช่วงพักงานนี้ไม่ใช่ ค่าจ้าง แต่เป็นเงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในช่วงพักงานเท่านั้น และเงินนั้นลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ทันทีในระหว่างพักงาน เพราะเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายในระหว่างพักงาน ไม่ต้องรอให้ถึง กำหนดจ่ายค่าจ้าง เพราะเงินนี้มิใช่ค่าจ้าง

- ผลของการสอบสวน

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นผลการสอบสวนที่ออกมากฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์ โดยแบ่งผลการสอบสวนที่ออกมาดังนี้ คือ กรณีลูกจ้างมีความผิด และกรณีที่ลูกจ้างไม่มีความผิด โดยได้กำหนดวิธีปฏิบัติเอาไว้ดังนี้

1. กรณีลูกจ้างไม่มีความผิด

ตาม The Employment Act ได้กำหนดถึงกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดตามที่ถูกลกล่าวหา และลูกจ้างได้ถูกพักงานในระหว่างสอบสวนด้วยกฎหมายได้กำหนดให้นำนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้นำเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปในระหว่างพักงานมาหักออกจากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้บรรพญัตติดังกล่าวเป็นบรรพญัตติที่กฎหมายได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกสอบสวนออกมาแล้วว่าไม่มีความผิด โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในช่วงถูกพักงาน แม้ว่าลูกจ้างจะมีได้ทำงานทั้งนี้เพราะว่าการพักงานลูกจ้างมิได้เกิดจากความผิดของลูกจ้าง กล่าวคือลูกจ้างมีความพร้อมที่จะทำงานให้นายจ้างได้ แต่นายจ้างเป็นฝ่ายสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวก็เพื่อประโยชน์ของนายจ้างเอง ดังนั้นเมื่อสาเหตุที่ลูกจ้างมิได้มาทำงานมิได้เกิดจากความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงควรได้รับค่าจ้างตามปกติในช่วงถูกพักงาน ดังนั้นกฎหมาย The Employment Act ของสิงคโปร์ จึงกำหนดให้นำนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยนายจ้างมีสิทธินำเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปแล้วในระหว่างพักงานมาหักออกจากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้ได้ เพราะฉะนั้นลูกจ้างจะได้รับเงินมากกว่าค่าจ้างปกติ คือได้รับทั้งค่าจ้างและเงินในระหว่างพักงาน

2. กรณีลูกจ้างมีความผิด

ตาม The Employment Act Section 14 (1) ได้กำหนดถึงอำนาจของนายจ้างที่จะลงโทษลูกจ้างที่ถูกสอบสวนแล้วผลออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริง ตามที่ถูกลกล่าวหาและเมื่อโทษของลูกจ้างยังไม่ถึงขั้นไล่ออก กฎหมายได้กำหนดอำนาจของนายจ้างเอาไว้ดังต่อไปนี้

(a) นายจ้างอาจจะสั่งลดตำแหน่งของลูกจ้าง คือ เป็นการลงโทษโดยให้ลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมของลูกจ้าง และค่าจ้างก็อาจจะต้องลดลงตามตำแหน่งไปด้วย

(b) นายจ้างอาจจะสั่งพักงานลูกจ้างโดยงดจ่ายค่าจ้าง โดยพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน คือ เป็นการลงโทษโดยการพักงานลูกจ้างนั่นเอง โดยจะกล่าวต่อไปในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ

การพักงานเพื่อการลงโทษในประเทศสิงคโปร์

ตาม The Employment Act ได้กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการลงโทษพักงานเอาไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกลงโทษพักงานมิให้ได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ ดังนั้นใน The Employment Act Section 14 (1) (b) จึงได้บัญญัติอำนาจของนายจ้างที่จะลงโทษพักงานลูกจ้างได้ แต่ก็จะต้องอยู่ภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ดังต่อไปนี้ คือ นายจ้างอาจจะสั่งพักงานลูกจ้างโดยงดจ่ายค่าจ้างโดยพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวคือกรณีการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้าง ซึ่งแยกพิจารณาองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

1. นายจ้างจะพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างได้ จะต้องมีการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ให้ปรากฏชัดเจนว่าลูกจ้างกระทำความผิดจริง นายจ้างจึงจะสามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้ คือเป็นการลงโทษลูกจ้างดังนั้นลูกจ้างต้องมีความผิดจริงจึงจะลงโทษได้ และต้องสอบสวนให้ปรากฏหลักฐานแน่ชัดก่อนว่าลูกจ้างกระทำความผิดจริงจึงจะยุติกรรมแก่ฝ่ายลูกจ้าง และให้ลูกจ้างยอมรับคำตัดสินและการลงโทษ

2. ในระหว่างที่นายจ้างพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้าง นายจ้างมีอำนาจงดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างได้ เพราะหากในระหว่างพักงานลูกจ้างยังได้รับค่าจ้างตามปกติ ลูกจ้างก็จะไม่ถูกลงโทษแต่อย่างใด เพราะยังได้รับเงินตามปกติไม่เดือดร้อนใด ๆ ฉะนั้นเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงพักงานนั้น

3. นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน โดยเห็นว่าการถูกพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 7 วัน เป็นการลงโทษลูกจ้างที่เหมาะสมและไม่ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนเกินสมควร เพราะบางครั้งการลงโทษอาจเป็นการยากที่จะทำให้โทษที่ลงนั้นเหมาะสมกับความผิดที่กระทำ จึงทำให้บางครั้งลูกจ้างทำผิดไม่รุนแรง แต่นายจ้างสั่งพักงานเป็นเวลานานจนเกินไป ซึ่งไม่เป็นธรรม และลูกจ้างเดือดร้อนจากการพักงานตามอำเภอใจของนายจ้าง ดังนั้นเพื่อมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ กฎหมายจึงได้กำหนดอำนาจในการสั่งพักงานของนายจ้างเอาไว้คือ พักงานได้ไม่เกิน 7 วัน โดยระยะเวลาดังกล่าวไม่สามารถขยายได้

3.2.2 การพักงานในประเทศมาเลเซีย⁴

ในประเทศมาเลเซียกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศมาเลเซีย ได้นำเรื่อง การพักงานลูกจ้างมาบัญญัติไว้ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกพักงานโดยนำมาบัญญัติไว้ใน Employment Act Section 14 โดยได้บัญญัติคุ้มครองทั้งในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษและ กรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนเอาไว้ดังต่อไปนี้

การพักงานเพื่อการสอบสวนในประเทศมาเลเซีย

คือ การให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อประโยชน์แก่นายจ้าง ในการสอบสวน หาความจริงว่าลูกจ้างได้เป็นผู้กระทำความผิดตามที่ถูกล่ามหาหรือไม่ เพื่อที่จะพิจารณาลงโทษ ลูกจ้างต่อไปหากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริง โดยกฎหมายของ ประเทศมาเลเซียได้วางหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนไว้ใน Employment Act 1955 Section 14 (2) โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

- หลักการของการพักงาน

เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง กฎหมายของ ประเทศมาเลเซียคือใน Employment Act 1955 Section 14 (2) ได้บัญญัติให้อำนาจแก่นายจ้าง สามารถสั่งพักงานลูกจ้างผู้ซึ่งถูกล่ามหาว่ากระทำความผิดได้ โดยการพักงานในกรณีนี้นายจ้าง จะมีอำนาจพักงานได้ก็เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้างเท่านั้น เช่น เพื่อ ป้องกันลูกจ้างรบกวนพยานหลักฐานในระหว่างการสอบสวน หรือเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างกระทำ ความเสียหายแก่นายจ้าง หรือกิจการของนายจ้าง เป็นต้น หากเป็นการพักงานเพื่อประโยชน์อย่าง อื่นแล้วนายจ้างจะไม่สามารถทำได้ การพักงานเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนนี้เป็นการพักงานที่ กฎหมายให้อำนาจกระทำได้ ดังนั้นนายจ้างจึงสามารถพักงานลูกจ้างได้แม้ไม่มีกำหนดไว้ใน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงาน ลูกจ้างได้ก็ตาม

- ระยะเวลาในการพักงาน

ตาม Employment Act 1955 Section 14 (2) ได้บัญญัติให้นายจ้าง สามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน สาเหตุที่ต้องกำหนดระยะเวลาในการพัก งานไว้เพียง 15 วัน ก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างตามอำเภอใจจนนานเกิน

⁴ Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 (Revised 1981) Part 2 , Article 51 , 072

สมควร ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนได้และระยะเวลา 15 วันนี้เป็นระยะเวลาที่กฎหมายเห็นว่าเหมาะสมที่นายจ้างจะสามารถสอบสวนได้เสร็จทันภายในกำหนดโดยนายจ้างเองก็มีได้รับผลกระทบแต่อย่างใด และระยะเวลาดังกล่าวก็ไม่มากจนทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนเกินสมควร และระยะเวลา 15 วัน ดังกล่าวนี้นี้เป็นระยะเวลาที่ไม่สามารถขยายต่อไปได้ ดังนั้นหากนายจ้างไม่สามารถสอบสวนให้เสร็จภายในระยะเวลา 15 วัน นายจ้างต้องให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม

- เงินที่จ่ายในระหว่างพักงาน

ในระหว่างพักงานลูกจ้างไม่ได้ทำงานจึงไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนทั้งที่การพักงานมิใช่เกิดจากความผิดของลูกจ้างที่ไม่มาทำงาน กล่าวคือ ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานแต่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว โดยเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวลูกจ้างจึงไม่ควรได้รับความเดือดร้อนในระหว่างพักงาน ด้วยเหตุนี้กฎหมายแรงงานของมาเลเซียจึงได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนเอาไว้ใน Employment Act 1955 Section 14 (2) โดยกำหนดให้ในระหว่างลูกจ้างถูกพักงาน นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน โดยเงินที่นายจ้างต้องจ่ายในระหว่างพักงานนี้เป็นเงินที่จ่ายเพื่อชดเชย จากการที่ลูกจ้างถูกพักงานและไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งมีใช่เป็นความผิดของลูกจ้าง โดยเงินดังกล่าวเป็นเงินที่ต้องจ่ายในระหว่างพักงานจะจ่ายภายหลังพักงานไปแล้วมิได้ เพราะกฎหมายกำหนดให้จ่ายในระหว่างพักงาน

จะเห็นได้ว่าเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายในระหว่างพักงานนี้ ไม่ใช่เป็นเงินค่าจ้างแต่เป็นเงินที่กฎหมายกำหนดขึ้น ให้นายจ้างจ่ายให้เพื่อชดเชยความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างที่ถูกพักงาน ดังนั้นจึงไม่นำเอาหลักเกณฑ์ หรือข้อตกลงในสัญญาเรื่องค่าจ้างมาใช้ เช่น เรื่องระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ในเรื่องเงินที่ต้องจ่ายในระหว่างพักงานนี้กฎหมายกำหนดเอาไว้ชัดเจนว่าต้องจ่ายในระหว่างพักงาน คือ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวทันทีในขณะที่ถูกพักงานไม่ต้องรอให้ถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้าง เพราะเงินที่จ่ายในระหว่างพักงานกับเงินค่าจ้างเป็นเงินคนละประเภทกัน

- ผลของการสอบสวน

เมื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้างเสร็จสิ้นซึ่งผลการสอบสวนที่ออกมานายจ้างอาจจะตัดสินว่าลูกจ้างมีความผิดหรือไม่มีความผิดโดยใน Employment Act 1955 ได้กำหนดผลที่ออกมาของการสอบสวนไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

1. กรณีลูกจ้างไม่มีความผิด

ตาม Employment Act 1955 Section 14 ได้บัญญัติถึงกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดว่า หากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน นับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้นำเงินที่นายจ้างได้จ่ายไปในระหว่างพักงานมาหักออกจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายนั้น โดยสาเหตุที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างย้อนหลังให้แก่ลูกจ้างในช่วงพักงานดังกล่าวก็เนื่องมาจากการพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนนี้ เป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางฝ่ายนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิดใด ๆ และลูกจ้างก็พร้อมที่จะทำงานให้กับนายจ้าง แต่นายจ้างเป็นฝ่ายสั่งพักงานลูกจ้างเอง อาจเพราะยังไม่รู้แน่ชัดว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดหรือไม่จึงยังไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างเข้าทำงาน ดังนั้นเมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างจึงมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในช่วงที่ตนถูกพักงาน เพราะผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมิใช่ผู้กระทำความผิดดังนั้นการพักงานการพักงานจึงมิได้เป็นความผิดของของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงสมควรได้รับเงินชดเชยในช่วงที่ถูกพักงาน โดยให้นำเงินที่ได้รับไปแล้วในช่วงพักงานมาหักออกจากค่าจ้างที่จะได้รับ

และสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงพักงาน ก็เพื่อมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างได้อย่างตามอำเภอใจซึ่งจะทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนคือเมื่อกฎหมายกำหนดให้ต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงพักงาน จะทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างโดยที่มิได้แรงงานจากลูกจ้างตอบแทน จึงทำให้นายจ้างต้องเสียผลประโยชน์ นายจ้างจึงไม่ต้องการพักงานลูกจ้างหากจะพักงานก็ต้องมีความจำเป็น และมีมูลเหตุเพียงพอให้เชื่อได้ว่าลูกจ้างคนนั้นอาจเป็นผู้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหา และอาจทำความเสียหายแก่นายจ้างและกิจการของนายจ้างได้ จึงเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างพักงานตามอำเภอใจอีกต่อไป

2. กรณีลูกจ้างมีความผิด

ในกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิดตาม Employment Act 1955 Section 14 (1) ได้กำหนดให้อำนาจแก่นายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างได้ดังต่อไปนี้

(a) เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องมีคำเตือน คือ เป็นกรณีลูกจ้างกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถึงขั้นให้ออกจากงานได้เลย โดยไม่ต้องมีคำเตือนล่วงหน้าก่อน และมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดเอาไว้ ด้วยว่าความผิดชนิดใดเป็นความผิดร้ายแรงจนถึงขั้นถูกเลิกจ้างโดยไม่ต้องมีคำเตือนเพื่อให้ลูกจ้างได้รู้ล่วงหน้า

(b) ลดตำแหน่งของลูกจ้าง คือ เป็นการลงโทษโดยให้ลูกจ้างทำงานต่อไปได้ แต่ให้ทำงานในตำแหน่งอื่นซึ่งต่ำกว่าตำแหน่งเดิม และค่าจ้างก็อาจจะลดลงไปด้วย

(c) กำหนดลงโทษอย่างอื่นนอกเหนือจากนี้ โดยจะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสม คือ เป็นการลงโทษอย่างอื่นนอกเหนือจากการลงโทษสองประการข้างต้น เช่น อาจลงโทษตัดเงินเดือน หรือลงโทษให้พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง เป็นต้น โดยโทษที่จะลงนี้จะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสม คือไม่เป็นการลงโทษรุนแรงเกินกว่าความผิดที่ลูกจ้างกระทำอันจะทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนเกินควร

การพักงานเพื่อการลงโทษในประเทศมาเลเซีย

ในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้างในประเทศมาเลเซีย ในอดีตก่อนจะมีการแก้ไข Employment Act 1955 ในประเทศมาเลเซียได้เคยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษเอาไว้ว่าในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำผิดจริง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์ เพื่อมิให้นายจ้างพักงานเพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้างเป็นเวลานานจนเกินไป จนทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนจากการต้องขาดรายได้ในระหว่างที่ถูกพักงาน แต่ต่อมาภายหลังได้มีการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวโดยแก้ไขใหม่ตาม Employment Act 1955 Section 14 (1) © บัญญัติให้นายจ้างมีอำนาจลงโทษอย่างอื่นนอกเหนือจากการเลิกจ้าง โดยไม่ต้องมีค่าเตือน และการลดตำแหน่งของลูกจ้างได้ แต่โทษที่จะนำมาลงโทษนั้นจะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสม ซึ่งเป็นการแก้ไขกฎหมายให้นายจ้างมีอำนาจลงโทษลูกจ้างได้กว้างขึ้นจากกฎหมายเดิม ที่ให้นายจ้างลงโทษลูกจ้างได้เฉพาะการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเท่านั้นโดยในกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใหม่นี้ นายจ้างอาจจะลงโทษอย่างอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ได้ เช่น ลงโทษตัดค่าจ้าง หรือหักเงินเดือนลูกจ้าง เป็นต้น

ซึ่งการลงโทษอย่างอื่นตามกฎหมายที่แก้ไขใหม่นี้ได้รวมไปถึงการลงโทษพักงาน โดยไม่จ่ายค่าจ้างด้วยที่นายจ้างสามารถกระทำได้ แต่ไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้โดยเฉพาะเหมือนในอดีต เช่นในเรื่องระยะเวลาในการพักงาน เพียงแต่บัญญัติว่านายจ้างจะต้องลงโทษลูกจ้างอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมเท่านั้น ดังนั้นบางกรณีจึงอาจเป็นปัญหาได้ว่าอย่างไรจึงจะถือว่ามีความเป็นธรรมและเหมาะสม ซึ่งอาจก่อปัญหาขึ้นมาในภายหลังเพราะการให้โอกาสนายจ้างลงโทษลูกจ้างได้อย่างเปิดกว้างย่อมไม่เป็นผลดีกับลูกจ้าง เพราะโทษที่นายจ้างจะนำมาใช้อาจไม่เป็นธรรมและทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อน ดังนั้นบทบัญญัติตามกฎหมายเดิมของประเทศมาเลเซียที่บัญญัติให้

นายจ้างนายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างได้เพียง 3 กรณีเท่านั้นจึงน่าจะเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากกว่าในบทบัญญัติของกฎหมายใหม่ที่ให้อำนาจในการลงโทษลูกจ้างได้อย่างเปิดกว้าง

3.2.3 การพักงานในประเทศฟิลิปปินส์⁵

ในเรื่องการพักงานลูกจ้างประเทศฟิลิปปินส์ ได้มีบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการพักงานลูกจ้างไว้ใน Labour code of Philippines ในเรื่องของ Termination of Employment ใน Section 3 และ Section 4 โดยเนื้อหาของกฎหมายจะเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการถูกนายจ้างพักงาน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

- หลักการของการพักงานในประเทศฟิลิปปินส์

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Labour code) ใน Rule XIV Section 3 บัญญัติให้นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้ หากลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามที่สัญญาจ้างแรงงานได้กำหนดไว้ และการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามนั้นน่าจะทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิตหรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือกิจการของนายจ้างด้วย จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ให้อำนาจนายจ้างที่จะพักงานลูกจ้างได้แต่จะต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ในสัญญาจ้างแรงงาน และการกระทำความผิดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานนั้น จะต้องถึงขั้นที่น่าจะเป็นอันตรายต่อชีวิตหรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือกิจการของนายจ้างได้ ดังนั้นหากความผิดที่ลูกจ้างกระทำความผิดเพียงเล็กน้อยไม่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตหรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือกิจการของนายจ้างได้ นายจ้างจะไม่สามารถสั่งลงโทษโดยการพักงานลูกจ้างได้ เพราะไม่เข้ากรณีที่กฎหมายกำหนด

- ระยะเวลาในการพักงาน

ใน Labour code ของฟิลิปปินส์ให้นายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้ แต่อำนาจพักงานดังกล่าวกฎหมายกำหนดให้พักงานได้ไม่เกิน 30 วัน โดยกำหนดไว้ใน Rule XIV Section 3 ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างนานจนเกินไป และป้องกันมิให้นายจ้างจงใจกลั่นแกล้งลูกจ้างได้ และระยะเวลา 30 วันดังกล่าวเป็นระยะเวลาที่กฎหมายเห็นว่าพอ สมควร และเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกพักงาน กฎหมายได้บัญญัติว่าภายหลังจากลูกจ้างถูกพักงานนายจ้างต้องให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรืออาจจะเปลี่ยนหน้าที่การทำงานได้แต่ต้องมีตำแหน่งเท่าตำแหน่งเดิม ทั้งนี้ก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งโดย

⁵ Labour Code of Philippines Rules And Regulations Article 240

การลดตำแหน่งให้ต่ำลงภายหลังการพักงาน และระยะเวลา 30 วัน ดังกล่าวกฎหมายให้อำนาจนายจ้างสามารถขยายได้เพราะในบางกรณีอันตรายที่อาจมีต่อนายจ้างหรือกิจการของนายจ้างนั้น อาจจะไม่หมดไป และในบางกรณีพยานหลักฐานในการพิจารณาตัดสินว่าลูกจ้างกระทำผิดหรือไม่ อาจมีมากนายจ้างจึงไม่สามารถสอบสวนได้เสร็จทันเวลาหากให้ลูกจ้างเข้าทำงานต่อ ลูกจ้างอาจทำอันตรายต่อชีวิต หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือกิจการของนายจ้างได้ กฎหมายจึงให้อำนาจนายจ้างขยายระยะเวลาพักงานต่อไปอีกได้

3.3 การพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับการพักงานในต่างประเทศ

3.3.1 การพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับการพักงานในประเทศสิงคโปร์

ในเรื่องการพักงานลูกจ้างทั้งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย และในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสิงคโปร์ ต่างก็เห็นความสำคัญในเรื่องการพักงานลูกจ้าง จึงได้มีการนำเรื่องการพักงานมาบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของทั้งสองประเทศ โดยมีเจตนารมณ์ของกฎหมายที่เหมือนกันคือ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมเมื่อต้องถูกพักงาน ซึ่งบทบัญญัติของทั้งสองประเทศมีหลักเกณฑ์ที่เหมือนและต่างกัน โดยสามารถแยกเปรียบเทียบได้ดังต่อไปนี้

1. อำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้าง

ในเรื่องอำนาจในการสั่งพักงานนายจ้างสามารถพักงานได้ โดยอาศัยอำนาจจากอะไรนั้น ใน The Employment Act ของประเทศสิงคโปร์ใน Section ที่ 14 กฎหมายให้อำนาจนายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้ ในกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดและอยู่ในระหว่างการสอบสวน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่นายจ้างในการสอบสวนลูกจ้างได้อย่างสะดวก จะเห็นได้ว่ากฎหมายเรื่องการพักงานของประเทศสิงคโปร์ ให้อำนาจนายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องมีระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุไว้ ถ้าเป็นการพักงานที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนแล้วนายจ้างสามารถพักงานได้ทันที จึงแตกต่างจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 116 ที่บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง เว้นแต่จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้นายจ้างสามารถพักงานได้ ซึ่งหากไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุไว้ นายจ้างจะไม่มีอำนาจพักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างได้

จึงเห็นได้ว่าอำนาจในการสั่งพนักงานของนายจ้าง ในประเทศสิงคโปร์กฎหมายในประเทศสิงคโปร์ให้อำนาจนายจ้างในการพนักงานกว้างกว่าอำนาจ ในการพนักงานตามกฎหมายของประเทศไทย คือนายจ้างสามารถพนักงานลูกจ้างได้โดยไม่ต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุเอาไว้ เพียงแต่หากเป็นการพนักงานที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการ สอบสวนความผิดของลูกจ้างเท่านั้น นายจ้างก็สามารถสั่งพนักงานลูกจ้างได้มาตราการดังกล่าวนี้จึง เป็นมาตราการที่เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างยังไม่ไว้ระวังใจให้ลูกจ้างเข้า ทำงานเพราะเกรงว่าลูกจ้างอาจก่อความเดือดร้อนให้แก่กิจการของนายจ้างได้ แต่ในกฎหมายไทย กฎหมายได้ให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างมากกว่ากฎหมายของประเทศสิงคโปร์ คือหากลูกจ้างจะถูก พนักงานลูกจ้างควรจะมีส่วนรู้เห็นหรือยินยอมให้มีการใช้มาตราการดังกล่าวได้ คือต้องมีการระบุไว้ใน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลง ทำขึ้นร่วมกันเพราะการพนักงานดังกล่าวเป็นมาตราการที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างฝ่ายเดียว ดังนั้นลูกจ้างจึงควรได้รับความคุ้มครองจากมาตราการดังกล่าว และการที่ลูกจ้างได้ทราบล่วงหน้า ว่ามีมาตราการดังกล่าวระบุเอาไว้ จะเป็นการทำให้ลูกจ้างยอมรับในคำสั่งของนายจ้าง และไม่ทำให้ ลูกจ้างไม่พอใจเพราะตนได้ยินยอมรู้เห็นในมาตราการพนักงานดังกล่าวแล้วในตอนทำสัญญา เพราะหากนายจ้างใช้มาตราการที่ลูกจ้างไม่ได้ยินยอมไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อาจทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจ และอาจเกิดผลเสียต่อนายจ้าง และกิจการของนายจ้างได้

2. วิธีการและขั้นตอนในการพนักงาน

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติถึงวิธีการและขั้นตอนในการพนักงานเอาไว้ คือนายจ้างจะต้องมีคำสั่งพนักงานเป็นหนังสือ และในคำสั่งนั้นต้องระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาในการพนักงานเอาไว้ โดยคำสั่งนี้ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพนักงาน แต่ ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการพนักงานของประเทศสิงคโปร์ มิได้กำหนดวิธีการและ ขั้นตอนในการพนักงานเอาไว้ ก็เพราะกฎหมายของประเทศสิงคโปร์เน้นไปที่ประโยชน์ของนายจ้าง ในการพนักงาน ดังนั้นเพื่อความรวดเร็วและป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง กฎหมายจึง มิได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนใด ๆ เอาไว้ แต่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการพนักงานของ ไทย ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมากกว่า เพราะการพนักงานลูกจ้างเกิดจากความผิดของลูกจ้าง แต่การพนักงานดังกล่าวเป็นการพนักงานที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่ควร ได้รับความเดือดร้อน กฎหมายจึงต้องกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการพนักงานขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างได้ มีโอกาสได้ทราบถึงสาเหตุของการที่ตนถูกพนักงาน เพื่อให้ลูกจ้างจะได้หาพยานหลักฐานมาต่อสู้ข้อ

กล่าวหาของนายจ้างได้ และทำให้ลูกจ้างทราบว่าจะต้องถูกพักงานกี่วัน เพื่อมิให้นายจ้างกลับ
แก่งลังพักงานลูกจ้างนานเกินสมควร และคำสั่งดังกล่าวต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน
ด้วย เพราะหากนายจ้างพักงานโดยไม่มีหนังสือแจ้งระบุข้อหาและความผิดและกำหนดระยะเวลา
ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า อาจทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะทำให้ไม่เป็นผลดีต่อนายจ้าง

3. ระยะเวลาในการพักงาน

ในเรื่องระยะเวลาที่นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้นานเท่าไรนั้น ทั้งใน
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และใน The Employment Act ของประเทศสิงคโปร์
ได้บัญญัติไว้เหมือนกันในเรื่องระยะเวลาในการพักงาน คือห้ามมิให้พักงานลูกจ้างเกิน 7 วัน โดยมี
วัตถุประสงค์เหมือนกัน คือคุ้มครองมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างเป็นระยะเวลานานเกินควร ซึ่งจะทำให้
ให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน หากนายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ โดย
กฎหมายทั้ง 2 ประเทศเห็นวาระระยะเวลา 7 วันเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมไม่นานเกินไปจนทำให้
ลูกจ้างเดือดร้อน และเป็นระยะเวลาที่นายจ้างสามารถสอบสวนลูกจ้างได้เสร็จทันเวลา โดย
ระยะเวลาดังกล่าวไม่สามารถที่จะขยายต่อไปอีกได้ ถ้าสอบสวนไม่เสร็จนายจ้างก็ต้องให้ลูกจ้าง
กลับเข้าทำงาน

4. เงินที่จ่ายในระหว่างพักงาน

ในระหว่างพักงานทั้งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย และใน
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชย
ให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้
รับค่าจ้าง และการถูกพักงานก็มิได้เกิดจากความผิดของลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่ควรได้รับความ
เดือดร้อนจากการถูกพักงาน กฎหมายของทั้ง 2 ประเทศจึงได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้อง
จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน โดยเงินดังกล่าวนี้มีใช้ค่าจ้างแต่เป็นเงินที่นายจ้างจะต้อง
จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายเป็นเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน ที่ลูกจ้าง
ได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน ซึ่งหลักเกณฑ์ในเรื่องการจ่ายเงิน ในระหว่างพักงานจะเหมือนกันทั้งของ
ประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ คือเพื่อต้องการให้ลูกจ้างมีเงินเป็นค่าใช้จ่ายในช่วงที่ต้องถูกพัก
งาน เพราะเมื่อลูกจ้างไม่มีงานทำลูกจ้างก็จะมีรายได้อื่น จึงทำให้ได้รับความเดือดร้อนรวมไปถึง
ครอบครัวของลูกจ้างด้วย กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง
ในวันทำงาน ซึ่งสาเหตุที่กฎหมายมิให้จ่ายเต็มจำนวนค่าจ้างในช่วงพักงานก็เพราะว่า ลูกจ้างที่
กระทำความผิดและมีได้ทำงานแต่กลับได้รับเงินเต็มจำนวนในช่วงพักงาน ซึ่งจะไม่ยุติธรรมต่อ

นายจ้างและลูกจ้างคนอื่น ๆ กฎหมายจึงกำหนดให้จ่ายเพียงครั้งเดียวก่อน ภายหลังจากผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด กฎหมายจึงจะให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน

5. ผลของการสอบสวน

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย และ The Employment Act ของประเทศสิงคโปร์ ในเรื่องผลของการสอบสวนสามารถนำมาเปรียบเทียบกัน โดยแยกเป็น 2 กรณีดังต่อไปนี้

5.1 กรณีลูกจ้างไม่มีความผิด

เมื่อผลการสอบสวนปรากฏออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิดตามที่ถูกล่าวลา ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย และใน The Employment Act ของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างเอาไว้เหมือนกัน คือกำหนดให้ภายหลังจากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ โดยให้จ่ายนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยเหตุผลที่กฎหมายของทั้งสองประเทศกำหนดให้ต้องจ่ายค่าจ้างย้อนหลังไป แม้ลูกจ้างจะมีได้ทำงานก็เพราะการที่ลูกจ้างมิได้ทำงานมิใช่ความผิดของลูกจ้าง แต่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ดังนั้นเมื่อลูกจ้างไม่ผิดจึงสมควรได้รับค่าจ้างในวันดังกล่าว และเหตุผลอีกประการก็คือเป็นการทำให้นายจ้างไม่พักงานลูกจ้างตามอำเภอใจ คือก่อนที่จะสั่งพักงานลูกจ้าง นายจ้างจะต้องเห็นว่ามีพยานหลักฐานที่น่าเชื่อถือได้ว่าลูกจ้างน่าจะกระทำผิดจริง จึงจะสั่งพักงาน เพราะการพักงานจะทำให้นายจ้างไม่ได้รับแรงงานจากลูกจ้าง แต่ยังคงจ่ายค่าจ้างหรือเงินในระหว่างพักงานอีก ซึ่งจะทำให้นายจ้างเสียประโยชน์จึงทำให้นายจ้างไม่อยากพักงานหากไม่จำเป็น ทำให้เป็นการคุ้มครองลูกจ้างอีกทางหนึ่ง

สิ่งที่แตกต่างกันในกรณีที่ผลของการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ก็คือในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย นอกจากจะให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแล้วกฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีด้วย แต่ใน The Employment Act ไม่ได้บัญญัติเรื่องดอกเบี้ยเอาไว้

เงินค่าจ้างที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายย้อนหลังไปในช่วงพักงานนี้ ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยและใน The Employment Act ของสิงคโปร์ ได้กำหนดให้นำเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้ลูกจ้างไปในระหว่างพักงานมาหักออกจากเงินค่าจ้างที่จะต้องจ่ายในช่วงพักงาน เพื่อมิให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเกินไปกว่าค่าจ้างที่ควรจ่ายตามปกติ

5.2 กรณีลูกจ้างมีความผิด

เมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบัญญัติถึงกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิดว่าจะให้ดำเนินการอย่างไรกับลูกจ้างที่กระทำความผิด ดังนั้นนายจ้างจึงสามารถลงโทษลูกจ้างไปตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นโทษที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง และไม่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตเอาไว้ ดังนั้นจึงเป็นอำนาจของนายจ้างที่จะลงโทษลูกจ้างโดยวิธีการใดก็ได้ซึ่งอาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างได้ ส่วนใน The Employment Act ของสิงคโปร์ ในเรื่องการสอบสวนความผิด ของลูกจ้างหากผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมีความผิด ใน Section 14 (1) ได้กำหนดให้นายจ้างมีอำนาจลงโทษลูกจ้างได้ดังต่อไปนี้ คือ

- นายจ้างมีอำนาจสั่งลดตำแหน่งการทำงานของลูกจ้าง
- นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างเป็นเวลาไม่เกิน 7 วัน

ในประเทศสิงคโปร์เมื่อลูกจ้างถูกตัดสินว่าผิด และความผิดของลูกจ้างยังไม่ถึงขั้นไล่ออก กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างได้เพียง 2 ประเภทนี้เท่านั้น นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างโดยวิธีอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้

จะเห็นได้ว่าในเรื่องการลงโทษลูกจ้างที่ถูกตัดสินว่าผิด กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสิงคโปร์ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกนายจ้างลงโทษด้วยวิธีการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพราะหากให้อำนาจนายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างได้อย่างเปิดกว้างอาจไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้างและทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน แต่ในเรื่องดังกล่าวนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยยังไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองในเรื่องนี้เอาไว้ ลูกจ้างจึงอาจถูกนายจ้างลงโทษด้วยวิธีที่รุนแรงกว่าความผิดที่กระทำ ซึ่งไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้างหากให้นายจ้างสามารถกำหนดโทษได้ตามอำเภอใจ โดยไม่มีการควบคุม เช่น ในบางกรณีโทษของลูกจ้างยังไม่ถึงขั้นไล่ออก แต่นายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างทำงานต่อไป แต่ก็ไม่กล้าไล่ออกเพราะต้องเสียค่าชดเชย นายจ้างจึงใช้วิธีการลงโทษที่ทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนจนต้องลาออกไปเอง เช่น สั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างโดยไม่กำหนดเวลา ดังนั้นถึงเวลาแล้วที่กฎหมายไทยควรจะมีบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องดังกล่าว

6. การพักงานเพื่อการลงโทษ

ในการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเพื่อเป็นการลงโทษลูกจ้าง ในประเทศไทยไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใดบัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้เอาไว้ ดังนั้นจึงทำให้นายจ้างลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ตามอำเภอใจ และเป็นช่องว่างให้นายจ้างสามารถกลั่นแกล้งลูกจ้างได้

ซึ่งลูกจ้างที่ถูกลงโทษพักงานนี้จะได้รับความเดือดร้อนมาก จนบางครั้งต้องลาออกไปเอง ทั้งนี้ เพราะเมื่อกฎหมายมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ใด ๆ ไว้ จึงทำให้นายจ้างจะพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างได้นานเท่าใดก็ได้ ซึ่งในระหว่างพักงานนี้ลูกจ้างต้องขาดรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว และบางกรณีลูกจ้างก็ไม่ว่าตนเองต้องถูกพักงานนานเท่าใด จึงเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างต้องออกจากงานนั้นไปโดยปริยาย เพราะเหตุนี้เองจึงเป็นช่องว่างให้นายจ้างใช้เป็นวิธีบีบบลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการคุ้มครองโดยด่วน ส่วนใน The Employment Act ของประเทศสิงคโปร์ ได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษเอาไว้ ใน Section 14 (b) โดยกำหนดไว้ว่า หากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด นายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง โดยสามารถพักงานได้เป็นเวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์

จะเห็นได้ว่าในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดระยะเวลาในการพักงานเพื่อลงโทษโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างไว้ 7 วัน เพื่อมิให้นายจ้างพักงานนานเกินไปจนทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน นายจ้างจะไม่สามารถพักงานตามอำเภอใจอีกต่อไป ปัญหาเรื่องการกีดกันแก้งพักงานโดยไม่มีกำหนดก็จะหมดไป ดังนั้นจึงถึงเวลาแล้วที่ประเทศไทยควรกำหนดระยะเวลาในการพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างเอาไว้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องนี้ได้ผล

3.3.2 การพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับการพักงานในประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่อยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และอยู่ติดกับชายแดนของประเทศไทย ดังนั้นความเป็นอยู่และวัฒนธรรมจึงคล้ายคลึงกัน ดังนั้นจึงเหมาะสมที่จะนำกฎหมายในเรื่องการพักงานของทั้งสองประเทศ มาเปรียบเทียบความแตกต่างกันของกฎหมายและเหตุผลของความแตกต่าง เพื่อนำมาเป็นแนวความคิดในการพัฒนากฎหมายภายในประเทศต่อไป โดยสิ่งที่จะนำมาเปรียบเทียบในเรื่องการพักงานก็มีดังต่อไปนี้

1. อำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้าง

ใน Employment Act 1955 ของมาเลเซียสำหรับเรื่องอำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้างจะคล้ายกับของประเทศสิงคโปร์ คือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดได้ โดยไม่ต้องมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุเอาไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อคุ้มครองความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่นายจ้าง และกิจการของนายจ้างจากการกระทำของลูกจ้าง ซึ่งแตกต่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541 ของไทยที่ไม่ให้อำนาจนายจ้างสั่งพนักงานลูกจ้าง เว้นแต่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุให้นายจ้างสั่งพนักงานลูกจ้างได้ นายจ้างจึงจะสามารถสั่งพนักงานลูกจ้างได้

จะเห็นได้ว่ากฎหมายของมาเลเซียจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองประโยชน์ของ นายจ้างมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ที่มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเป็นหลัก ดังนั้นหากนายจ้างจะใช้มาตรการพนักงานลูกจ้าง กฎหมายจึงได้กำหนดให้ลูกจ้างได้มีโอกาสได้รู้ และยินยอมด้วยกับมาตรการดังกล่าว โดยต้องมีการระบุเอาไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ในประเทศมาเลเซียสาเหตุที่กฎหมายให้อำนาจนายจ้างพนักงาน ลูกจ้างโดยไม่มีข้อยกเว้นใด ๆ ก็เพราะว่ากฎหมายได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องพนักงานไว้ หลายประการ เช่น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างน้อย 50 % ของค่าจ้างในวันทำงานในช่วงที่ถูกพัก งาน และหากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในช่วงที่ถูกพนักงานด้วย ดังนั้นกฎหมายของมาเลเซียจึงเห็นว่าแม้ลูกจ้างจะถูกพนักงาน ลูกจ้างก็จะ ไม่ได้รับความเดือดร้อนเพราะมีกฎหมายคุ้มครองไว้แล้ว กฎหมายจึงให้อำนาจนายจ้างพนักงาน ลูกจ้างได้เพื่อประโยชน์ในการสอบสวน

2. วิธีการและขั้นตอนในการพนักงาน

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติถึงวิธีการ และขั้นตอนใน การพนักงานเอาไว้ดังนี้ คือนายจ้างจะต้องมีคำสั่งพนักงานเป็นหนังสือ และในคำสั่งนั้นต้องระบุ ความผิดและกำหนดระยะเวลาในการพนักงานเอาไว้ โดยคำสั่งนั้นต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ก่อนการพนักงาน แต่ใน Employment Act 1955 ของมาเลเซียมิได้กำหนดถึงวิธีการและขั้นตอนใน การพนักงานเอาไว้ ดังนั้นจึงอาจพนักงานด้วยวาจาก็ได้

จะเห็นได้ว่าในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย จะให้ความสำคัญคุ้มครองในเรื่อง วิธีการและขั้นตอนในการพนักงานมากกว่ากฎหมายของมาเลเซีย โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานของ ไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้รู้ถึงข้อกล่าวหาของนายจ้างอย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้หา พยานหลักฐานมาต่อสู้ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่ดีในการคุ้มครองลูกจ้างแม้จะยุ่งยาก สำหรับนายจ้าง แต่ในมาเลเซียการพนักงานเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวน ดังนั้น จึงมิได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนเอาไว้ เพราะการมีวิธีการและขั้นตอนมากอาจเกิดความล่าช้า จน อาจเกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้หากพนักงานลูกจ้างไม่ทันเวลา

3. ระยะเวลาในการพักงาน

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องระยะเวลาในการพักงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ได้รับความเดือดร้อน จากการถูกนายจ้างพักงานนานเกินไป แต่ใน Employment Act 1955 ของประเทศมาเลเซียให้อำนาจนายจ้างสามารถพักงานได้ไม่เกิน 15 วัน ซึ่งมากกว่าระยะเวลาของประเทศไทย 8 วัน

จะเห็นได้ว่ากฎหมายเรื่องการพักงานของประเทศมาเลเซียมีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างมีระยะเวลาในการพักงานลูกจ้างได้ 15 วัน เพื่อให้นายจ้างสามารถสอบสวนลูกจ้างได้อย่างเต็มที่และสามารถสอบสวนเสร็จได้ทันเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ในกฎหมายไทยระยะเวลา 7 วันนั้นอาจจะสั้นเกินไปสำหรับนายจ้างในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง เพราะในบางกรณีหน้าที่การงานของนายจ้างอาจมีมาก หรือในบางเรื่องพยานหลักฐานในการสอบสวนอาจมีมากทำให้การสอบสวนอาจล่าช้าจึงทำให้นายจ้างไม่สามารถสอบสวนได้เสร็จทันภายใน 7 วัน แต่สาเหตุที่กฎหมายกำหนดระยะเวลาในการสอบสวนให้นายจ้างไว้เพียง 7 วัน ทั้งนี้ก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกพักงานนานเกินไปซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนได้ จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานของไทยในเรื่องการพักงานมีวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเป็นหลัก

4. เงินที่จ่ายขณะพักงาน

ทั้งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ Employment Act 1955 ของมาเลเซียได้กำหนดเอาไว้เหมือนกันในเรื่องเงินที่จ่ายในขณะพักงาน คือในระหว่างที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายเงินน้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน โดยวัตถุประสงค์ของทั้งสองประเทศมีเหมือนกันคือ ต้องการให้ลูกจ้างมีเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในช่วงที่ถูกพักงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เพราะในระหว่างถูกพักงานลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้าง

5. ผลของการสอบสวน

a. กรณีลูกจ้างไม่มีความผิด

ในกรณีที่ผลการสอบสวนลูกจ้างปรากฏออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ทั้งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ Employment Act 1955 ของประเทศมาเลเซีย

ได้บัญญัติไว้คล้ายกันคือ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างถูกส่งพนักงานเป็นต้นไป โดยให้นำเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปในระหว่างพนักงานมาหักออกจากเงินที่ต้องจ่ายให้ แต่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีด้วย แต่ใน Employment Act 1955 มิได้บัญญัติเรื่องดอกเบี้ยเอาไว้

วัตถุประสงค์ที่กฎหมายของทั้งสองประเทศกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงที่ถูกพนักงานมีเหมือนกันคือ การพนักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนเป็นมาตรการที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว และเมื่อผลการสอบสวนปรากฏออกมาว่าลูกจ้างเป็นผู้บริสุทธิ์ลูกจ้างจึงไม่ควรจะได้รับผลกระทบใดๆ จากการพนักงาน ดังนั้นลูกจ้างจึงควรจะได้รับค่าจ้างตามปกติในช่วงระหว่างพนักงานแม้ลูกจ้างจะมีได้ทำงาน เพราะการพนักงานมิใช่เกิดจากความผิดของลูกจ้าง

b. กรณีลูกจ้างมีความผิด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายมิได้บัญญัติถึงกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด ตามที่ถูกกล่าวหาว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร กฎหมายบัญญัติคุ้มครองไว้เฉพาะกรณีที่ไม่มีความผิดเท่านั้น ดังนั้นเมื่อไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์เอาไว้ จึงเป็นอำนาจของนายจ้างที่จะลงโทษลูกจ้างตามมาตรการที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้นแต่นายจ้างจะลงโทษลูกจ้าง ได้แต่เฉพาะโทษที่มีกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น นายจ้างจะลงโทษนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ แต่ใน Employment Act 1955 ของประเทศมาเลเซียใน Section ที่ 14 (1) กฎหมายได้กำหนดว่าในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิด นายจ้างมีอำนาจลงโทษลูกจ้างได้ดังต่อไปนี้

1. เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องมีค่าเตือน เป็นกรณีที่ลูกจ้างทำผิดขั้นร้ายแรง
2. นายจ้างมีอำนาจลดตำแหน่งของลูกจ้าง
3. นายจ้างมีอำนาจกำหนดโทษอย่างอื่น ซึ่งโทษดังกล่าวจะต้องมีความเป็นธรรม

และเหมาะสม

จะเห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศมาเลเซียในเรื่องนี้ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง มิให้ถูกนายจ้างลงโทษด้วยมาตรการลงโทษอย่างอื่นที่ไม่เป็นธรรม โดยกำหนดให้นายจ้างสามารถลงโทษได้เฉพาะมาตรการที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น แต่กฎหมายยังเปิดช่องให้นายจ้างลงโทษอย่างอื่นได้ แต่โทษที่จะลงนั้นจะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสม แต่ในกฎหมายของไทยยังไม่มี

บทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องนี้ จึงสมควรที่จะกำหนดมาตรการในการลงโทษให้นายจ้างสามารถลงโทษได้เฉพาะที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างลงโทษอย่างอื่นที่ไม่เป็นธรรมเพราะการให้อำนาจแก่นายจ้างสามารถใช้วิธีการลงโทษลูกจ้างได้อย่างกว้างขวางย่อมเกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและอาจทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อน

6. การพักงานเพื่อการลงโทษ

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้เฉพาะหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนเท่านั้น ส่วนกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษยังไม่มีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองไว้ ดังนั้นนายจ้างจึงมีอำนาจลงโทษพักงานลูกจ้างได้ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ส่วนในประเทศมาเลเซียก่อนที่จะมีการแก้ไข Employment Act 1955 ประเทศมาเลเซียได้เคยนำเอาเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษมาบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน โดยกำหนดให้นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิด โดยไม่จ่ายค่าจ้างได้เป็นเวลาไม่เกิน 7 วัน แต่ในปัจจุบันได้มีการแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าว โดยให้อำนาจนายจ้างสามารถใช้มาตรการลงโทษอย่างอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้ แต่โทษที่นำมาใช้จะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสม แสดงให้เห็นว่ากฎหมายที่แก้ไขใหม่ของประเทศมาเลเซียให้อำนาจนายจ้างพักงานลูกจ้างได้โดยมิได้กำหนดระยะเวลาเอาไว้ชัดเจน เหมือนในกฎหมายเก่า เพียงแต่บัญญัติคุ้มครองว่าการจะลงโทษพักงานจะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสม ซึ่งในกฎหมายใหม่นี้อาจจะคุ้มครองลูกจ้าง ในเรื่องการพักงานไม่ชัดเจนเหมือนในกฎหมายเก่า เพราะอาจทำให้เกิดปัญหาขึ้นได้ว่าอย่างไรจึงจะเป็นธรรมและเหมาะสม แต่ในกฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติใดคุ้มครองในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ หรือลงโทษประเภทอื่น ๆ ไว้เลย ทำให้ลูกจ้างที่กระทำความผิดและถูกลงโทษอาจถูกนายจ้างใช้มาตรการลงโทษที่ไม่เป็นธรรมได้ เช่น พักงานไม่มีกำหนด

3.3.3 การพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เปรียบเทียบกับการพักงานในประเทศฟิลิปปินส์

การพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ของการพักงานเอาไว้เฉพาะกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนเท่านั้น คือ เป็นการพักงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบสวนลูกจ้าง ว่าได้กระทำความผิดตามที่ถูกลงโทษหรือไม่ ซึ่งแตกต่างกับกรณีการพักงานตามกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ โดยใน Labour Code ของประเทศฟิลิปปินส์ เป็นการพักงานลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับ

ชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งอันตรายนี้เกิดขึ้นจากการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการพักงานในประเทศฟิลิปปินส์ มิได้เป็นการพักงานทั้งประเภทการพักงานเพื่อการสอบสวนและการพักงานเพื่อการลงโทษ แต่การพักงานตามกฎหมายของฟิลิปปินส์เป็นการพักงานอีกประเภทหนึ่งต่างหาก คือเป็นการพักงานที่มีวัตถุประสงค์หลักคือป้องกันอันตรายจากการกระทำของลูกจ้างที่อาจมีต่อ นายจ้าง และกิจการของนายจ้าง โดยกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ไม่เกิน 30 วัน เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกพักงานนานจนเกินไป ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน

จึงเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการพักงานใน Labour Code ของประเทศฟิลิปปินส์ที่สำคัญคือความแตกต่างในเรื่องวัตถุประสงค์ในการพักงาน ซึ่งการพักงานของประเทศฟิลิปปินส์ในเรื่องวัตถุประสงค์ของการพักงานไม่ใช่เป็นการพักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้างหรือเพื่อลงโทษลูกจ้างแต่เป็นการพักงานอีกประเภทหนึ่งต่างหาก ซึ่งตามกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์กำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ไม่เกิน 30 วัน แต่ในประเทศไทยกำหนดระยะเวลาในการพักงานไว้เพียง 7 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่แตกต่างกัน โดยระยะเวลาที่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากวัตถุประสงค์ในการพักงานของทั้งสองประเทศ โดยกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์วัตถุประสงค์ของการพักงานเพื่อให้ความคุ้มครองนายจ้างเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งอันตรายนี้เกิดขึ้นจากการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในสัญญาจ้างแรงงาน ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงต้องให้ระยะเวลาที่มากพอสมควรคือ 30 วัน เพื่อเป็นการคุ้มครองนายจ้างให้อันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ผ่านพ้นไป ส่วนการพักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องถูกพักงานมิให้ได้รับความเดือดร้อนจากการพักงาน ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยจึงได้กำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ไม่เกิน 7 วัน ทั้งนี้ก็เพื่อมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างนานจนเกินไปซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน

จากการเปรียบเทียบเรื่องการพักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับกฎหมายในเรื่องการพักงานของประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ จากการเปรียบเทียบได้เห็นถึงความแตกต่างและในข้อที่เหมือนกัน ตามแนวคิดในการร่างกฎหมายของในแต่ละประเทศ แต่เมื่อเปรียบเทียบแนวความคิดในเรื่องวัตถุประสงค์ในการพักงาน ทั้งในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ในกฎหมายของมาเลเซีย และในกฎหมายแรงงานของสิงคโปร์ต่างก็มีแนวความคิดในการร่างกฎหมายที่เหมือนกันคือ มีวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกพักงานมิให้ได้รับความเดือดร้อนถูกนายจ้างพักงานตามอำเภอใจอีกต่อไป แต่ในประเทศฟิลิปปินส์

มีวัตถุประสงค์ในการพักงานแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ คือมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกพักงานแต่ตรงกันข้ามกัน คือในประเทศฟิลิปปินส์กฎหมายให้พักงานลูกจ้างเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองนายจ้างจากอันตรายที่อาจเกิดจากการกระทำของลูกจ้าง ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกฎหมายจึงให้อำนาจนายจ้างพักงานลูกจ้างได้โดยพักงานได้ไม่เกิน 30 วัน

ในกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ประเทศมาเลเซีย และประเทศสิงคโปร์ มีแนวความคิดในเรื่องการพักงานที่เหมือนกัน คือคุ้มครองมิให้นายจ้างให้อำนาจตามอำเภอใจในเรื่องการพักงานลูกจ้างอีกต่อไป โดยกฎหมายแรงงานของประเทศทั้งสามได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างโดยการกำหนดระยะเวลาในการพักงานขึ้นมา เพื่อมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างเกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด เช่นในประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน ส่วนในประเทศมาเลเซียได้กำหนดให้นายจ้างพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 15 วัน สาเหตุที่กฎหมายของประเทศมาเลเซียและในประเทศไทยกำหนดระยะเวลาไว้แตกต่างกัน ก็เนื่องมาจากแนวความคิดในการร่างกฎหมายของแต่ละประเทศที่เห็นว่าระยะเวลาเท่าใดจะเหมาะสม และทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง นอกจากนี้กฎหมายของทั้งสามประเทศยังมีหลักเกณฑ์ที่เหมือนกันและแตกต่างอยู่ดังเช่น ในเรื่องอำนาจในการสั่งพักงานของนายจ้างหรือในเรื่องวิธีการและขั้นตอนในการพักงานและในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ ซึ่งเป็นความแตกต่างที่แต่ละประเทศต่างมีแนวความคิดที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งสามประเทศก็มีวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่เหมือนกัน คือมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องถูกพักงานจากคำสั่งของนายจ้าง

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการพักงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีการนำบทบัญญัติเรื่องการพักงานมาบัญญัติไว้เป็นครั้งแรกในมาตรา 116 และมาตรา 117 โดยมีความมุ่งหมายในการให้ความคุ้มครองและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างผู้ซึ่งถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด และต้องถูกพักงานในระหว่างการสอบสวน ซึ่งกฎหมายให้สันนิษฐานได้ก่อนว่าลูกจ้างยังไม่มีความผิด ซึ่งในอดีตเมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติหลักเกณฑ์คุ้มครองลูกจ้าง เช่นในเรื่องระยะเวลาในการพักงาน เมื่อกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ จึงทำให้นายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้นานเท่าใดก็ได้ ซึ่งในระหว่างพักงานลูกจ้างต้องขาดรายได้จึงต้องเดือดร้อนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะคำพิพากษาของศาลฎีกา ซึ่งได้มีความเห็นที่แตกต่างกัน

จากปัญหาดังกล่าวในอดีตซึ่งจะเห็นว่ามีปัญหาหลายประการ ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการนำเอาเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้างมาบัญญัติเพิ่มเติมไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 116 และมาตรา 117 เป็นครั้งแรก ดังนั้นจึงยังมีข้อบกพร่องบางประการดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาเรื่องอำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้าง

ตามที่ได้ศึกษามาแล้วในเรื่องอำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้าง ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 ที่กำหนดว่านายจ้างไม่มีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้าง เว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ แสดงให้เห็นว่าหากในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงาน หรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มิได้ระบุให้อำนาจนายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างเอาไว้ นายจ้างก็จะมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างได้ ซึ่งในทางปฏิบัติบางครั้งนายจ้างมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราว อาจเพราะไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างเข้าทำงาน เพราะยังไม่แน่ใจว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริงหรือไม่ จนกว่าจะสอบสวนเสร็จ ดังนั้นนายจ้างจึงจำเป็นต้องพักงานลูกจ้างไว้ชั่วคราวก่อน เพราะหากให้ลูกจ้างเข้าทำงานลูกจ้างอาจก่อความเสียหายให้แก่นายจ้างหรือกิจการของนายจ้างได้ หรือลูกจ้างที่ถูกสอบสวนอาจจะรบกวนหรือทำลายพยานหลักฐานที่มีก็ได้ ดังนั้นหากกฎหมายไม่ให้อำนาจ

นายจ้างพนักงานลูกจ้างได้ นายจ้างอาจจะต้องได้รับความเสียหายจากการกระทำของลูกจ้างที่ถูกสอบสวนได้

ในประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซียในเรื่องอำนาจในการพนักงานลูกจ้าง กฎหมายของทั้งสองประเทศให้อำนาจนายจ้างสามารถพนักงานลูกจ้างได้ เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง โดยทั้งสองประเทศได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการที่นายจ้างจะต้องพนักงานลูกจ้าง เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับนายจ้างและกิจการของนายจ้าง โดยกฎหมายได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการพนักงานที่นายจ้างต้องปฏิบัติ เพื่อเป็นการคุ้มครองและชดเชยความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง เพราะการพนักงานเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่ควรได้รับความเดือดร้อนใด ซึ่งกฎหมายได้บัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพนักงานเป็นเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานก่อนถูกสั่งพนักงาน และเมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพนักงานให้แก่ลูกจ้าง จะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเอาไว้ดังนี้ทำให้ลูกจ้างบรรเทาความเดือดร้อน หรือไม่มีความเดือดร้อนเลย ดังนั้นการพนักงานจึงไม่ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนอีกต่อไป ดังนั้นจึงควรอนุญาตให้นายจ้างพนักงานได้ เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้างไม่ควรจะมีข้อจำกัดใดๆ

ในประเทศไทยสาเหตุที่กฎหมายกำหนดให้ ต้องมีการระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนายจ้าง จึงจะสามารถพนักงานได้ก็เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้รับรู้ถึงมาตรการที่จะนำมาบังคับใช้กับลูกจ้าง เพื่อมิให้นายจ้างใช้มาตรการที่ไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างได้ แต่ในกรณีของการพนักงานเพื่อการสอบสวนลูกจ้างนี้ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้คุ้มครองลูกจ้างแล้ว เช่น การมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพนักงาน และการได้รับค่าจ้างภายหลังจากที่ผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนั้นจากบทบัญญัติดังกล่าวการพนักงานลูกจ้างจึงไม่ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนอีกต่อไปแม้จะได้รับผลประโยชน์ เพราะไม่ได้ทำงานแต่ยังได้รับเงินค่าใช้จ่าย ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่กฎหมายจะต้องไปจำกัดอำนาจในการสั่งพนักงานของนายจ้าง ที่จะต้องมีระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงจะพนักงานได้ ควรจะอนุญาตให้นายจ้างพนักงานเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนได้ แม้จะไม่มีระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เหมือนในกฎหมายของประเทศมาเลเซียและประเทศสิงคโปร์ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวน เนื่องจากบางกรณีนายจ้างมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องพนักงานลูกจ้างดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เพราะการพนักงานลูกจ้างนี้หากนายจ้างไม่มีความจำเป็นจริง ๆ นายจ้างคงจะไม่พนักงานลูกจ้าง เพราะการพนักงานลูกจ้างผู้ที่ต้องเสีย

ประโยชน์คือนายจ้าง เพราะในระหว่างพักงานนายจ้างไม่ได้แรงงานจากลูกจ้างเป็นการตอบแทน แต่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินในระหว่างพักงาน และค่าจ้างในกรณีลูกจ้างไม่มีความผิดให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นปัญหาในเรื่องนายจ้างจะพักงานลูกจ้างตามอำเภอใจจึงหมดไป ส่วนทางฝ่ายลูกจ้างในเมื่อมีกฎหมายคุ้มครองดังกล่าวแล้วความเดือดร้อนจากการพักงานเพื่อการสอบสวนจึงหมดไป ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนความผิดของนายจ้างกฎหมายจึงควรให้นายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนได้

4.2 ปัญหาเรื่องระยะเวลาในการพักงาน

ในอดีตไม่มีกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ จึงเป็นปัญหว่านายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้นานเท่าใด ทั้งกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนและการพักงานเพื่อการลงโทษ ซึ่งเมื่อไม่มีกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ นายจ้างจึงสามารถพักงานได้ตามอำเภอใจไม่มีกำหนด และไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานให้ ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก จากปัญหาดังกล่าวจึงได้มีการแก้ไขปัญหาโดยนำเรื่องการพักงานมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 116 และในมาตรา 117 ในเรื่องการพักงานระหว่างการสอบสวนโดยกำหนดระยะเวลาในการพักงาน โดยให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน ทั้งนี้เพื่อมิให้นายจ้างประวิงเวลาในการสอบสวนลูกจ้าง โดยในระหว่างพักงานนายจ้างต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างในวันทำงานด้วย แต่บทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดให้พักงานได้ไม่เกิน 7 วัน อาจทำให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการทั้งกับลูกจ้างและนายจ้าง โดยปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอาจมีดังต่อไปนี้

1. นายจ้างไม่สามารถสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายใน 7 วัน

ในบางกรณีนายจ้างมีความจำเป็นที่ยังไม่แน่ใจที่จะให้ลูกจ้างเข้าทำงานต่อไป เพราะยังไม่แน่ใจว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดหรือไม่ หากลูกจ้างเป็นผู้กระทำผิดจริงหากให้ทำงานต่อไปอาจทำให้นายจ้างเสียหาย ดังนั้นการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนจึงจำเป็นสำหรับนายจ้าง เพื่อป้องกันความเสียหายแก่กิจการของตน ดังนั้นจึงน่าที่จะพักงานลูกจ้างได้จนกว่านายจ้างจะสอบสวนเสร็จ โดยอาจจะเกิน 7 วัน เพราะในระยะเวลา 7 วันเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไปและในแง่ของนายจ้าง เพราะในจำนวน 7 วันดังกล่าวอาจจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์รวมอยู่ด้วย ตั้งแต่ 1 – 2 วัน จึงทำให้มีวันที่จะทำการสอบสวนได้เพียง 5 – 6 วัน เท่านั้น ถ้าบังเอิญช่วงนั้นมีวันหยุดประเพณีด้วยก็จะมีเวลาน้อยลงไปอีก และนายจ้างก็ย่อมมีภารกิจอื่นอีกมากที่

ต้องทำด้วย¹ ในบางกรณีพยานหลักฐานในการสอบสวนมีมาก ต้องใช้ระยะเวลานานในการรวบรวม หรือในบางครั้งการสอบสวนอาจเป็นไปได้โดยยากพยานหลักฐานมีน้อย ดังนั้นอาจต้องใช้เวลาเกิน 7 วัน หรือในบางกรณีลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาจมีจำนวนหลายคน เพราะอาจเป็นการร่วมกันกระทำความผิด การสอบสวนจึงต้องสอบสวนความผิดเป็นราย ๆ ไปว่าแต่ละบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิดหรือไม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในการสอบสวน และระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไม่เกิน 7 วัน ย่อมไม่เพียงพอสำหรับการสอบสวนอย่างแน่นอน ดังนั้นเพื่อให้การสอบสวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีให้ลูกจ้างเข้ามาชัดเจนการหาพยานหลักฐาน และเพื่อป้องกันการทำให้นายจ้างเสียหาย จึงควรขยายระยะเวลาให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนดคือมากกว่า 7 วัน

2. ผลการสอบสวนเกิดความไม่ยุติธรรม

จากบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน หากนายจ้างสอบสวนลูกจ้างแล้วปรากฏว่าไม่สามารถสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายใน 7 วัน นายจ้างก็จะต้องยอมให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิม โดยไม่สามารถขยายระยะเวลาได้ แต่หากนายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน คือต้องการพักงานลูกจ้างต่อไป เพราะเกรงว่าลูกจ้างอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้างได้ ดังนั้นผลของการที่ไม่ต้องการให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน นายจ้างอาจจะตัดสินใจให้ลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด โดยที่ยังไม่มีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปได้ว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด ซึ่งหากลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาไม่ได้เป็นผู้กระทำความผิด แต่ถูกตัดสินว่าเป็นผู้กระทำความผิดก็จะเกิดความไม่เป็นธรรม โดยที่สาเหตุเกิดมาจากที่นายจ้างยังไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในช่วงที่ยังไม่แน่ใจว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดหรือไม่

ดังนั้นจากวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้าง ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการถูกพักงาน แต่ในความเป็นจริงลูกจ้างอาจไม่ได้รับความคุ้มครองอีกทั้งยังอาจสร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างได้ กล่าวคือ ในกรณีที่นายจ้างสอบสวนไม่เสร็จภายใน 7 วัน และไม่ต้องการให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน นายจ้างจึงตัดสินใจว่าลูกจ้างกระทำความผิดและทำให้ลูกจ้างถูกโทษบางอย่างอาจถึงขั้นไล่ออก นับว่าเป็นผลเสียแก่ลูกจ้างมากกว่าจะเป็นผลดี เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับกรขยายระยะเวลาในการพักงานออกไป ความเดือดร้อนที่ลูกจ้างจะได้รับมีน้อยมากหรืออาจไม่มีเลย เพราะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 ได้กำหนดให้ระหว่างพักงานนายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินไม่น้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างที่

¹ ชวน อรรถศาสตร์. กฎหมายแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน, หน้า 30 - 31

ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน ดังนั้นหากลูกจ้างถูกพักงานในช่วงนั้นลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานแต่ยังได้ค่าจ้าง 50 % ในช่วงที่ถูกพักงานลูกจ้างจึงมีเงินเป็นค่าใช้จ่ายในช่วงนั้นจึงไม่เดือดร้อน แม้จะถูกพักงานเกินกว่า 7 วัน หรือเป็นเดือนก็ยังไม่เดือดร้อน สำหรับลูกจ้างที่ได้รายได้เป็นเดือน คือทำงานครบ 30 วันจึงจะได้รับเงินเดือน การถูกพักงานของลูกจ้างประเภทนี้จะทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นอีก คือปกติครบเดือนลูกจ้างประเภทนี้จึงจะได้รับเงิน แต่หากถูกพักงานลูกจ้างจะได้รับเงินในช่วงพักงานทันที 50 % แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างไม่มาทำงานแต่ได้รับเงินเร็วขึ้น ซึ่งอาจไม่ยุติธรรมกับลูกจ้างคนอื่นแต่ก็เป็นผลดีกับลูกจ้างที่ถูกพักงาน ดังนั้นการขยายระยะเวลาจะเป็นประโยชน์มากกว่าและก่อให้เกิดผลเสียน้อยกว่า

4.3 ปัญหาเรื่องพยานหลักฐานในการสั่งพักงาน

ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจนายจ้างพักงานลูกจ้าง เพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้างว่าได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ แต่กฎหมายมิได้ระบุว่ากรณีใดบ้างที่นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงาน กล่าวคือกฎหมายมิได้กำหนดว่านายจ้างจะต้องมีพยานหลักฐานเพียงใด จึงจะสั่งพักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้างได้ ดังนั้นในกรณีที่นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างโดยที่ไม่มีพยานหลักฐานใด หรือมีน้อยมาก เช่นอาจฟังมาจากคำบอกเล่าของลูกจ้างคนอื่นที่มีได้เห็นการกระทำผิดเอง หรือเพียงแต่ระแวงคิดไปเองไม่มีพยานหลักฐานประกอบ นายจ้างจะสั่งพักงานได้หรือไม่ การสั่งพักงานจะเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือไม่ เพราะหากนายจ้างพักงานลูกจ้างเพียงเพราะนายจ้างระแวงลูกจ้างไปเอง หรือฟังบุคคลอื่นหรือลูกจ้างคนอื่นสร้างเหตุการณ์ขึ้นมาหวังที่จะกลั่นแกล้งลูกจ้างคนนั้น ก็จะเป็นการไม่เป็นธรรมและทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนเพราะการถูกพักงาน อาจทำให้ลูกจ้างคนนั้นถูกมองในทางที่ไม่ดีจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันได้ แม้กฎหมายจะให้ความคุ้มครองทางด้านเงินช่วยเหลือแล้วก็ตาม

ดังนั้นการพักงานลูกจ้างนายจ้างควรต้องค้นหาพยานหลักฐานให้มีมูลเชื่อได้ว่าลูกจ้างน่าจะเป็นผู้กระทำความผิด จึงจะมีคำสั่งพักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้าง การพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนโดยที่ยังไม่มีพยานหลักฐานใด ๆ ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง แม้ว่ากฎหมายจะมีได้กำหนดให้ต้องมีพยานหลักฐานก็ตาม ดังนั้นเพื่อความชัดเจนของกฎหมายและเพื่อความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง จึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องดังกล่าว คือเมื่อนายจ้างจะพักงานเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องมีพยานหลักฐานที่อาจเชื่อได้ว่าลูกจ้างกระทำความผิดจริง

การที่นายจ้างมีพยานหลักฐานเตรียมไว้ล่วงหน้าก่อนนี้ นอกจากจะเป็นผลดีดังกล่าวข้างต้นแล้ว เมื่อนายจ้างมีพยานหลักฐานเตรียมไว้บางส่วน ทำให้เมื่อถึงเวลาสอบสวนนายจ้างก็หาพยานเพิ่มเติมอีกบางส่วนเท่านั้น จึงทำให้การสอบสวนรวดเร็ว ลูกจ้างก็จะไม่ถูกพักงานเป็นเวลานาน

4.4 ปัญหาเกี่ยวกับเงินที่จ่ายในระหว่างพักงาน

ในระหว่างพักงานกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง เป็นเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงาน โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินดังกล่าวในช่วงพักงานจะจ่ายภายหลังจากที่พักงานแล้วมิได้ เพราะกฎหมายกำหนดให้จ่ายในระหว่างพักงาน จึงเห็นได้ว่าในระหว่างที่นายจ้างได้จ่ายเงินไปในระหว่างพักงานนี้ ผลการสอบสวนยังไม่ปรากฏออกมาว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดจริงหรือไม่ ดังนั้นหากต่อมผลการสอบสวนเสร็จสิ้นและปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาจริง เงินที่นายจ้างได้จ่ายไปแล้วในระหว่างพักงานเมื่อลูกจ้างมีความผิด ต้องคืนเงินให้แก่นายจ้างหรือไม่ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 116 และมาตรา 117 มิได้กำหนดเอาไว้ว่าเงินดังกล่าวเมื่อลูกจ้างถูกตัดสินว่าผิดต้องคืนหรือไม่ ดังนั้นเมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้ชัดเจนจึงอาจทำให้เกิดปัญหาว่าเงินดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องคืนได้หรือไม่

ซึ่งเมื่อพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติเอาไว้ จะเห็นได้ว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายในระหว่างพักงานเงินดังกล่าวจึงมิใช่ค่าจ้าง ดังนั้นเมื่อมิใช่ค่าจ้างลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับแม้ว่าในระหว่างนั้นลูกจ้างจะมีได้ทำงานก็ตาม หรือว่าแม้ผลการสอบสวนจะปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิดลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว เพราะกฎหมายมิได้กำหนดว่าถ้าลูกจ้างถูกตัดสินว่าผิดแล้วต้องคืน กฎหมายกำหนดไว้เฉพาะให้นายจ้างต้องจ่ายเงินในระหว่างพักงานเท่านั้น ดังนั้นหากนายจ้างพักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้างเมื่อใด นายจ้างต้องจ่ายเงินในระหว่างพักงานอย่างน้อย 50 % ของค่าจ้างปกติเสมอ โดยไม่มีข้อยกเว้นและไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินคืน

ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติดังกล่าวไม่ค่อยเป็นธรรมแก่นายจ้าง กล่าวคือเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงาน ควรจะเป็นเงินที่จ่ายเพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างที่บริสุทธิ์ แล้วถูกพักงานเท่านั้นที่สมควรได้รับเงินดังกล่าว แต่สำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้กระทำความผิดและในระหว่างพักงานก็มีได้ทำงาน ก็ไม่สมควรจะได้รับเงินดังกล่าว เพราะอาจไม่ยุติธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างคนอื่น ๆ ในสถานประกอบการ คือลูกจ้างที่ทำผิดและไม่ได้ทำงานแต่กลับ

ได้รับเงินซึ่งไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงควรระบุเพิ่มเติมในกฎหมายให้ชัดเจนว่าลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด หากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างคนนั้นกระทำความผิดจริง ให้ลูกจ้างต้องคืนเงินที่ได้รับไปในระหว่างพักงานแก่นายจ้างด้วย โดยควรมีบทลงโทษแก่ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนด้วย เพราะการเรียกเงินดังกล่าวคืนจากลูกจ้างคงเป็นการยาก จึงต้องมีบทลงโทษเพื่อบังคับให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม

4.5 ปัญหาเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานไว้เฉพาะกรณี การพักงานลูกจ้างเพื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้างเท่านั้น ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 116 และในมาตรา 117 ซึ่งเนื้อหาของทั้งสองมาตราได้กำหนดเฉพาะหลักเกณฑ์ขั้นตอน และวิธีการในเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนไว้เท่านั้น แต่ดังที่ได้ศึกษามาแล้วว่าการพักงานลูกจ้างมี 2 ประเภทคือ การพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวน และการพักงานอีกประเภทคือการพักงานเพื่อการลงโทษลูกจ้างที่ถูกตัดสินแล้วว่ามีความผิด การพักงานทั้งสองประเภทนี้มีจุดที่เหมือนกันคือ เป็นคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเหมือนกัน แต่แตกต่างกันตรงวัตถุประสงค์ของการพักงานว่าเป็นการพักงานประเภทใด กล่าวคือหากเป็นกรณีการพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวน การพักงานประเภทนี้ยังไม่รู้ผลว่าลูกจ้างกระทำความผิดจริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของการพักงานประเภทนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนลูกจ้าง เช่น พักงานเพื่อมิให้ลูกจ้างรบกวนพยานหลักฐานในการสอบสวนได้ หรือพักงานเพื่อป้องกันกันมิให้ลูกจ้างก่อความเสียหายให้แก่กิจการของนายจ้างได้ ซึ่งการพักงานดังกล่าวนี้ก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการสอบสวนลูกจ้าง ส่วนกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษเป็นการพักงานภายหลังจากที่ผลการสอบสวนออกมาแล้ว ว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริง การพักงานประเภทนี้มีวัตถุประสงค์ก็เพื่อลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิด ให้รู้สำนึกในการกระทำความผิดและเกรงกลัวในการกระทำความผิด และเพื่อประโยชน์ในการบังคับบัญชาลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

การพักงานในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีบัญญัติหลักเกณฑ์เอาไว้ ดังนั้นกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษกฎหมายจึงมิได้คุ้มครอง ดังนั้นจึงมีปัญหาหลายประการที่ยังมิได้รับการคุ้มครอง คือการพักงานเพื่อการลงโทษนี้เป็นการลงโทษลูกจ้างอย่างหนึ่ง ดังนั้นเมื่อเป็นการลงโทษลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพราะหากลูกจ้างถูกพักงานแต่ยังได้รับค่าจ้างก็จะมิใช่การลงโทษ การไม่ได้รับค่าจ้างนี้สามารถทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนได้ เพราะลูกจ้างต้องขาดค่าใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว ดังนั้นการพัก

งานลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าจ้างนี้จึงจำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างพักงานลูกจ้างได้อย่างตามอำเภอใจ

ปัญหาที่สำคัญในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษก็คือ นายจ้างมักจะพักงานลูกจ้างเป็นเวลานานเกินสมควร หรืออาจจะพักงานโดยไม่มีกำหนด ซึ่งการกระทำเช่นนี้อาจถือเป็นการผิดสัญญาจ้าง การพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างเป็นเวลานานเกินสมควรถือว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนั้นจึงสมควรที่กฎหมายจะต้องมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษ โดยกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างมีอำนาจพักงานเอาไว้ ดังเช่นใน The Employment Act ของประเทศสิงคโปร์ในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษได้บัญญัติไว้ใน Section 14 (1) (b) โดยบัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษเอาไว้ว่า นายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง โดยจะพักงานได้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์ เพื่อเป็นการคุ้มครองมิให้นายจ้างสามารถพักงานได้ตามอำเภอใจ โดยนายจ้างจะพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน ตามกฎหมาย จึงทำให้ปัญหาเรื่องการพักงานนานเกินสมควรหรือพักงานโดยไม่มีกำหนดหมดไป

4.6 ปัญหาเรื่องประเภทของการจ้างแรงงาน

การจ้างงานลูกจ้างอาจมีได้หลายประเภท เช่นการจ้างลูกจ้างประจำ การจ้างลูกจ้างรายวัน และการจ้างลูกจ้างรายผลงาน ซึ่งลูกจ้างทั้ง 3 ประเภทนี้ ก็อยู่ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ในบทบัญญัติเรื่องการพักงานลูกจ้างจะสามารถบังคับใช้ได้กับลูกจ้างทั้ง 3 ประเภทนี้ได้ทั้งหมดหรือไม่เพียงใด จึงแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างประจำรายเดือน

ลูกจ้างประเภทนี้เป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน คือทำงานครบเดือนจึงจะได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างประเภทนี้จัดอยู่ภายใต้กฎหมายเรื่องการพักงาน คือหากลูกจ้างประเภทนี้ถูกสั่งพักงานก็จะมีสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น มีสิทธิได้รับเงินอย่างน้อย 50 % ของค่าจ้างในวันทำงานในระหว่างถูกพักงาน และเมื่อผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดลูกจ้างประเภทนี้ก็ยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างนับแต่วันที่ถูกพักงานอีกด้วย ดังนั้นในกรณีของลูกจ้างประจำรายเดือนจึงไม่มีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย

2. ลูกจ้างรายวัน

ลูกจ้างในประเภทนี้ลักษณะการจ้าง ถือเอาการทำงานในแต่ละวันเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงานเท่านั้น ถ้าวันไหนลูกจ้างไม่มาทำงาน นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้างในวันที่ขาดงานได้ทันที ดังนั้นหากนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างรายวันเพื่อการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง จึงเป็นปัญหาว่าในวันที่ถูกพักงานลูกจ้างไม่ได้ทำงานลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือไม่

กรณีของลูกจ้างรายวันนี้จะมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงาน ตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ ต้องแยกพิจารณาดังนี้ คือหากเป็นลูกจ้างรายวันที่เป็นลูกจ้างประจำ คือได้รับการบรรจุให้ทำงานเป็นลูกจ้างประจำต้องมาทำงานเป็นประจำ ลูกจ้างประเภทนี้อาจเรียกอีกอย่างว่าลูกจ้างประจำรายวัน ลูกจ้างประเภทนี้มีสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องการพักงาน ดังนั้นจึงมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงานอย่างน้อย 50 % ของค่าจ้างในวันทำงาน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างหากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด

ส่วนกรณีลูกจ้างรายวันอีกประเภทหนึ่งก็คือ ลูกจ้างรายวันที่ไม่เป็นลูกจ้างประจำ คือ ทำงานรับเงินเป็นรายวัน วันไหนมาทำงานก็ได้รับเงินวันไหนไม่มาทำงานก็ไม่ได้รับเงิน โดยลูกจ้างจะมาหรือไม่มาทำงานก็ได้ ไม่มีสัญญาใด ๆ ผูกมัดกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างประเภทนี้เมื่อถูกสั่งพักงานจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงาน เพราะเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

3. ลูกจ้างรายผลงาน

ลูกจ้างประเภทนี้มีลักษณะการจ้าง โดยถือเอาผลงานเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง และเป็นเกณฑ์ในการสิ้นสุดสัญญาจ้าง คือ หากลูกจ้างทำงานที่นายจ้างมอบหมายให้เสร็จสิ้นก็ถือว่าสิ้นสุดการจ้าง ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประเภทนี้อาจตกลงกันจ่ายเป็นงวด ๆ เช่น เป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือนหรืออาจจะจ่ายครั้งเดียวคือเมื่อทำงานเสร็จ

ลูกจ้างประเภทนี้ถือเป็นการจ้างแรงงานประเภทสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน คือสิ้นสุดเมื่อเงื่อนไขสำเร็จคือทำงานให้นายจ้างเสร็จสิ้น ก็ถือว่าเงื่อนไขสำเร็จสัญญาก็เป็นอันสิ้นสุดลง ลูกจ้างประเภทนี้จึงอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานรวมถึงเรื่องการพักงานด้วย หากนายจ้างสั่งพักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้างประเภทนี้ นายจ้างจึงต้องจ่ายเงินในระหว่างพักงานอย่างน้อย 50 % ของค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างด้วย และหากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างนับแต่วันพักงานด้วย

ปัญหาที่ตามมาของลูกจ้างประเภทรายผลงานก็คือ การคำนวณจ่ายเงินในระหว่างพักงานว่าจะต้องจ่ายเท่าใด เพราะตามสภาพการจ้างลูกจ้างจะได้รับเงินก็ต่อเมื่อผลงานเสร็จสิ้น ดังนั้นเมื่องานยังไม่เสร็จสิ้น จึงยังไม่สามารถคำนวณเงินในระหว่างพักงานที่จะต้องจ่ายเป็นรายวันได้

จากปัญหาดังกล่าวการที่จะสามารถคำนวณการจ่ายเงินในระหว่างพักงานได้ก็คือ การคำนวณโดยการประมาณวันทำงานทั้งหมดว่าต้องทำประมาณกี่วัน และนำมาคำนวณกับค่าจ้างที่จะได้รับเมื่องานเสร็จสิ้น ก็จะได้รายได้ต่อวันเพื่อนำมาเป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินในระหว่างพักงาน

4.7 ปัญหาเรื่องการลงโทษภายหลังการสอบสวน

ตามบทบัญญัติเรื่องการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายได้บัญญัติ ในเรื่องผลของการสอบสวนไว้เฉพาะกรณีผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิด คือกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกพักงาน แต่หากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด กฎหมายมิได้กำหนดไว้ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรกับลูกจ้างได้บ้าง ดังนั้นจึงเป็นอำนาจของนายจ้างที่จะเป็นผู้กำหนดบทลงโทษต่าง ๆ นำมาลงโทษลูกจ้าง ซึ่งในจุดนี้เป็นช่องว่างประการหนึ่งที่นายจ้างสามารถลงโทษอย่างไรก็ได้ ซึ่งในบางครั้งอาจไม่ยุติธรรมแก่ลูกจ้าง เช่น พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเป็นเวลานานเกินสมควร ซึ่งในความเป็นจริงลูกจ้างบางคนถูกลงโทษพักงานนานเป็นปี หรือไม่มีกำหนดจนลูกจ้างต้องลาออกไปเองซึ่งก็ทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

การปล่อยให้ให้นายจ้างสามารถกำหนดบทลงโทษลูกจ้างได้เองตามอำเภอใจนี้ ย่อมทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างอย่างแน่นอน เพราะไม่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตเอาไว้ ดังนั้นจึงควรมีการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมในเรื่องนี้ โดยบัญญัติถึงอำนาจของนายจ้างในการลงโทษลูกจ้าง หากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างกระทำความผิด

ในต่างประเทศเช่นในประเทศมาเลเซีย และประเทศสิงคโปร์ สำหรับกรณีผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมีความผิด กฎหมายได้กำหนดอำนาจในการลงโทษลูกจ้างเอาไว้ โดยในประเทศมาเลเซียนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องมีค่าเตือน หรือมีอำนาจลดตำแหน่งลูกจ้าง หรือนายจ้างอาจจะกำหนดให้มีโทษอย่างอื่น โดยจะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสม และในประเทศสิงคโปร์หากผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด นายจ้างสามารถสั่งลดตำแหน่งของลูกจ้าง หรือนายจ้างอาจจะสั่งพักงานลูกจ้างโดยงดจ่ายค่าจ้าง โดยจะพักงานได้ไม่

เกิน 7 วัน นายจ้างจะไม่สามารถลงโทษด้วยมาตรการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้ จึงเป็นการรับประกันได้ว่าลูกจ้างจะไม่ถูกลงโทษโดยวิธีการที่ไม่เป็นธรรม

4.8 ปัญหาเรื่องการตรวจสอบผลการสอบสวน

ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้างผู้ทำการสอบสวน คือนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวและผู้ที่ทำการตัดสินก็คือนายจ้าง ดังนั้นผลการสอบสวนที่ออกมาอาจไม่ถูกต้องได้ โดยสาเหตุอาจมาจากการสอบสวนที่ไม่มีประสิทธิภาพ คือพยานหลักฐานที่จะลงโทษอาจมีน้ำหนักน้อยเกินไป แต่นายจ้างก็ยังสั่งลงโทษ หรือจากสาเหตุที่นายจ้างเกิดความไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างทำงานต่อไปหรือต้องการกลับแก้งลูกจ้างจึงตัดสินให้ลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด ซึ่งฝ่ายลูกจ้างไม่มีโอกาสที่จะโต้แย้งคำตัดสินได้ หากจะโต้แย้งก็ต้องไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานซึ่งเป็นเรื่องยุ่งยาก และเสียค่าใช้จ่ายทำให้ลูกจ้างต้องปล่อยไปตามคำตัดสิน และอาจสร้างความไม่สบายใจในสถานประกอบการได้ เช่น การประท้วงคำตัดสิน

ดังนั้นจึงเป็นปัญหาที่ลูกจ้างอาจไม่ได้รับความยุติธรรมในการสอบสวน กฎหมายจึงควรมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง โดยตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อตรวจสอบคำตัดสินของนายจ้างว่าถูกต้องหรือไม่ในกรณีที่ลูกจ้างร้องขอ

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ภายหลังจากที่ได้ศึกษาหลักเกณฑ์ต่างๆ ในเรื่องการพักงานลูกจ้างทั้งในประเทศไทย และการพักงานในต่างประเทศ โดยในประเทศไทยได้ศึกษาในเรื่องความหมายของการพักงานว่า คือคำสั่งของนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวและการพักงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ กรณีการพักงานเพื่อการสอบสวน และกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ และได้นำ บทบัญญัติต่าง ๆ ในกฎหมายแรงงานที่ใกล้เคียงกับเรื่องการพักงานนำมาเปรียบเทียบกับเรื่องการ พักงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของเรื่องการพักงานได้ดียิ่งขึ้น โดยบทบัญญัติที่นำมา เปรียบเทียบ อาทิเช่น การเลิกจ้าง , การปิดงานของนายจ้าง เป็นต้น

และได้ศึกษาถึงความเป็นมาของการพักงานของประเทศไทยและในต่างประเทศ โดยใน ประเทศไทยก่อนที่จะมีการนำเรื่องการพักงานมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในอดีตเรื่องการพักงานยังไม่มีกฎหมายฉบับใดได้บัญญัติเอาไว้โดยตรง ดังนั้นจึงไม่มี กฎหมายมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินคดีของศาล ศาลในอดีตจึงตัดสินคดีโดยดำเนินการตามคำตัดสิน ของศาลในคดีก่อน ซึ่งก็มีปัญหาเกิดขึ้นเช่นกัน คือคำพิพากษาได้มีความแตกต่างกันโดยแบ่งเป็น 2 แนว ในแนวแรกคือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2631/2531 และ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5838/ 2531 และในแนวที่สองคือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1303/ 2534 และ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 136/ 2536 ซึ่งคำพิพากษาทั้งสองแนวนี้นี้ข้อเท็จจริงที่คล้ายกัน แต่ผู้พิพากษาได้ใช้เหตุผลที่แตกต่างกัน มาตัดสินคดี ทำให้ผลของคดีออกมาแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนในการตัดสินคดี ซึ่ง ก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้าง ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็ได้มีการแก้ไขโดยการนำเรื่องการพักงาน มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ปัญหาต่าง ๆ ตอนไม่มีกฎหมายจึง หหมดไป

ส่วนความเป็นมาในต่างประเทศ จะได้กล่าวถึงหลักในเรื่องอำนาจในการสั่งพักงาน ลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะสามารถพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ต่อเมื่อมีสัญญา จ้างแรงงานระบุให้อำนาจพักงานลูกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าจ้าง หรือมีจารีตประเพณีหรือกฎหมายให้ อำนาจกระทำได้ หากนายจ้างพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างโดยที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานระบุให้ อำนาจเอาไว้หรือไม่มีจารีตประเพณีหรือกฎหมายให้อำนาจเอาไว้ นายจ้างอาจเป็นฝ่ายผิดสัญญา

ได้ ส่วนในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนก็เช่นกัน นายจ้างจะสามารถพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างได้ก็ต่อเมื่อในสัญญาจ้างแรงงานระบุให้อำนาจเอาไว้ เพราะถือว่าข้อตกลงในสัญญาเป็นสิ่งที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงร่วมกันไว้ดังนั้นจึงต้องปฏิบัติตามนั้นซึ่งเป็นไปตามหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา

ในเรื่องหลักเกณฑ์ของการพักงานได้แบ่งการพักงานออกเป็นสองประเภท คือการพักงานเพื่อการสอบสวน และการพักงานเพื่อการลงโทษ โดยได้แยกอธิบายหลักเกณฑ์ของการพักงานทั้งสองประเภทเอาไว้ดังนี้ คือในเรื่องอำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้างในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวน นายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้าง โดยอาศัยหลักทั่วไปที่ว่านายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายงานให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจึงสามารถสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวได้ ส่วนในกรณีการพักงานเพื่อการลงโทษ นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างเพื่อเป็นการลงโทษ โดยอาศัยอำนาจในการบังคับบัญชาลูกจ้างและสามารถลงโทษลูกจ้างได้หากลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่ง ส่วนในเรื่องระยะเวลาในการพักงานนายจ้างจะสามารถพักงานลูกจ้างได้นานเท่าใดนั้น สามารถแยกพิจารณาเป็น 2 กรณี คือ ในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวน นายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้จนกว่าการสอบสวนนั้นจะเสร็จสิ้น หรือจนกว่าการที่เป็นเหตุให้ต้องถูกพักงานนั้นสิ้นสุดลง ส่วนการพักงานเพื่อการลงโทษ นายจ้างจะสามารถพักงานลูกจ้างได้นานเท่าไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งของนายจ้างที่จะให้สามารถพักงานได้นานเท่าใด ส่วนในเรื่องการจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานของการพักงานทั้งสองประเภท ในกรณีการพักงานเพื่อการสอบสวนนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานหรือไม่นั้นต้องแยกพิจารณาเป็นกรณี คือในกรณีที่ระเบียบข้อบังคับระบุเรื่องการพักงานเอาไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างหรือไม่ก็ต้องเป็นไปตามที่ระเบียบข้อบังคับระบุเอาไว้ว่าต้องจ่ายหรือไม่ ส่วนในอีกกรณีก็คือ กรณีที่ไม่มีระเบียบข้อบังคับระบุเอาไว้ นายจ้างสามารถพักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้างได้ แต่ต้องจ่ายค่าจ้างตามปกติ เพราะหากไม่จ่ายค่าจ้างนายจ้างอาจเป็นฝ่ายผิดสัญญาจ้างแรงงาน ส่วนในกรณีของการพักงานเพื่อการลงโทษ เป็นการลงโทษลูกจ้างที่ฝ่าฝืนคำสั่ง หรือระเบียบข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้น นายจ้างจึงมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้ ซึ่งรวมไปถึงการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างด้วย

ในเรื่องการพักงานลูกจ้างย่อมมีผลกระทบตามมา ซึ่งผลที่จะเกิดขึ้นได้จากการพักงานทั้งสองประเภทอาจมีหลายกรณี เช่น การพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างจะทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ ขาดค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพและเลี้ยงครอบครัวลูกจ้างจึงได้รับความเดือดร้อน ซึ่งเป็นผลกระทบที่สำคัญมากสำหรับลูกจ้าง ส่วนผลกระทบที่มีต่อนายจ้างเองก็มีเช่นกัน คือหากนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างตำแหน่งงานของลูกจ้างคนที่ถูกพักงานก็ต้องว่างลง หากมีการพักงานลูกจ้างหลายคนตำแหน่งงานก็ต้องว่างหลายตำแหน่ง จึงทำให้กิจการของนายจ้างต้องสะดุดหยุดลง หรือ

ต้องมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในการทำงานก่อให้เกิดความยุ่งยากตามมา และผลกระทบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่อาจเกิดขึ้นก็คือ การพักผ่อนลูกจ้างอาจก่อความไม่พอใจให้กับลูกจ้างที่ถูกพักผ่อนได้ หากการพักผ่อนเป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลร้ายขึ้นกับนายจ้างและกิจการของนายจ้างเอง ดังนั้นในเรื่องผลของการพักผ่อนก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญที่นายจ้างควรคำนึงถึงก่อนสั่งพักผ่อน

ต่อมาประเทศไทยได้มีการนำบทบัญญัติ เรื่องการพักผ่อนลูกจ้างมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 116 และมาตรา 117 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกสั่งพักผ่อนเพื่อสอบสวนทางวินัย เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสได้รู้ถึงมูลเหตุที่ถูกสั่งพักผ่อน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องทำคำสั่งพักผ่อนเป็นหนังสือ และคำสั่งพักผ่อนนั้นต้องระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักผ่อนเอาไว้ด้วย โดยกฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักผ่อนลูกจ้างเกิน 7 วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักผ่อน ทั้งนี้ก็เพื่อมิให้นายจ้างสั่งพักผ่อนลูกจ้างนานเกินสมควรจนทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน

และกฎหมายยังกำหนดให้ในระหว่างพักผ่อน นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายเงินน้อยกว่า 50 % ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักผ่อน เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างในช่วงที่ถูกพักผ่อน และไม่ได้รับค่าจ้างทำให้ลูกจ้างไม่เดือดร้อน เพราะการพักผ่อนมิได้เกิดจากความผิดของลูกจ้างแต่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว และเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นหากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 117 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักผ่อนเป็นต้นไป พร้อมดอกเบี๋ยร้อยละ 15 ต่อปี โดยหักเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปในระหว่างพักผ่อนออกจากค่าจ้างที่จะต้องจ่ายให้

ในต่างประเทศก็มีการนำเรื่องการพักผ่อนไปบัญญัติเป็นกฎหมายเช่นกัน โดยได้นำกฎหมายของประเทศที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกับประเทศไทย เช่น The Employment Act ของประเทศสิงคโปร์ หรือใน Employment Act 1955 ของประเทศมาเลเซีย และใน Labour Law ของประเทศฟิลิปปินส์ นำมาศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายเรื่องการพักผ่อนของประเทศไทย เพื่อพัฒนากฎหมายแรงงานเรื่องการพักผ่อนของไทยให้ดียิ่งขึ้น โดยนำกฎหมายเรื่องการพักผ่อนของประเทศไทยไปเปรียบเทียบกับการทำงานในต่างประเทศในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ ในเรื่องอำนาจในการสั่งพักผ่อนของนายจ้าง , เรื่องวิธีการและขั้นตอนในการพักผ่อน , เรื่องระยะเวลาในการพักผ่อน , เรื่องเงินที่จ่ายในขณะที่พักผ่อน , ในเรื่องผลของการสอบสวน และในเรื่องการพักผ่อนเพื่อการลงโทษที่ในบางประเทศมีบัญญัติไว้แต่ในประเทศไทยไม่มี

การพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่มีการนำมาบัญญัติเป็นครั้งแรก เมื่อนำมาใช้จึงยังมีข้อบกพร่องที่ยังต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้กฎหมายสามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างสมบูรณ์ โดยปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมก็มีหลายประการเช่น

- ปัญหาในเรื่องระยะเวลาการพักงานที่สั้นเกินไป คือกฎหมายกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างสามารถพักงานไว้เพียง 7 วัน ทำให้นายจ้างไม่สามารถสอบสวนเสร็จทันเวลาผลก็คือ นายจ้างต้องยอมให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ซึ่งอาจไม่ปลอดภัยต่อนายจ้างหรือกิจการของนายจ้าง และผลเสียที่มีต่อลูกจ้างเองก็มีคือ หากนายจ้างต้องรีบสอบสวนเพื่อให้เสร็จทันเวลาที่กฎหมายกำหนด ก็อาจทำให้ผลการสอบสวนที่ออกมาไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้าง

- ปัญหาเรื่องพยานหลักฐานในการสั่งพักงาน คือกฎหมายมิได้กำหนดว่านายจ้างจะต้องมีพยานหลักฐานเพียงใดจึงจะพักงานได้ ดังนั้นนายจ้างจึงสามารถพักงานได้ทันที หากเห็นว่าลูกจ้างน่าสงสัยว่าอาจเป็นผู้กระทำความผิด โดยที่ยังไม่มีพยานหลักฐานใด ๆ ซึ่งหากนายจ้างพักงานโดยที่ยังไม่มีมูลใด ๆ ที่น่าเชื่อว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด อาจทำให้ลูกจ้างที่บริสุทธิ์ต้องเดือดร้อนได้ เช่น อาจต้องเสียชื่อเสียงจากการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำความผิด ดังนั้นในเรื่องนี้ก็เป็นปัญหาอีกข้อที่ควรแก้ไข

- ปัญหาในเรื่องการเพิกถอนโทษที่ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดบัญญัติคุ้มครองไว้ ซึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติไว้เฉพาะเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนเท่านั้น ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษที่ควรได้รับการแก้ไข เช่น เรื่องระยะเวลาในการพักงานที่นายจ้างสามารถพักงานได้ตามอำเภอใจ เพราะไม่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตเอาไว้ และในระหว่างพักงานลูกจ้างก็ไม่ได้รับค่าจ้างลูกจ้างจึงต้องเดือดร้อนเป็นอย่างมาก

- ปัญหาเรื่องประเภทของการจ้างแรงงาน การจ้างแรงงานอาจมีหลายประเภท มีการจ้างแรงงานบางประเภทที่อาจมีปัญหาในการนำมาปรับใช้กับบทบัญญัติเรื่องการพักงาน เช่น การจ้างแรงงานประเภทลูกจ้างรายผลงาน ที่ถือเอาผลงานที่ทำเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างของลูกจ้างประเภทนี้ไม่สามารถคำนวณออกมาเป็นรายวันได้ ดังนั้นจึงเป็นปัญหาหากมีการพักงานลูกจ้างดังกล่าว และจะต้องจ่ายเงินในระหว่างพักงาน อย่างน้อย 50 % ของค่าจ้างในวันทำงาน จึงเป็นปัญหาว่าในวันทำงานลูกจ้างจะได้ค่าจ้างวันละเท่าใด

- ปัญหาเรื่องการลงโทษภายหลังการสอบสวน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้เฉพาะกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างไม่มีความผิด โดยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนับแต่วันที่ถูกพักงาน แต่กฎหมายมิได้บัญญัติถึงกรณีที่ผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมีความผิดเอาไว้ ดังนั้นจึงเป็นอำนาจของนายจ้างที่จะลงโทษลูกจ้าง

อย่างไรก็ได้ เพราะไม่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตในการลงโทษเอาไว้ ดังนั้นมาตรการในการลงโทษที่นายจ้างนำมาใช้จึงอาจไม่เป็นธรรม และทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนได้

- ปัญหาเรื่องเงินที่จ่ายในระหว่างพักงาน กฎหมายมิได้กล่าวไว้ว่าหากผลการสอบสวนออกมาว่าลูกจ้างมีความผิดเงินที่ลูกจ้างได้รับไปในช่วงพักงานต้องคืนแก่นายจ้างหรือไม่ จึงเกิดความไม่ชัดเจนขึ้นว่าต้องคืนหรือไม่

- ปัญหาเรื่องการตรวจสอบผลการสอบสวน ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้างฝ่ายที่ทำการสอบสวนก็คือนายจ้างและผู้ตัดสินก็คือนายจ้าง ดังนั้นผลการตัดสินที่ออกมาอาจไม่เป็นที่พอใจแก่ลูกจ้าง หรืออาจไม่โปร่งใสมีการกลั่นแกล้งลูกจ้าง ลูกจ้างจะมีสิทธิใด ๆ ในการโต้แย้งคำตัดสินบ้าง นอกเหนือจากการไปฟ้องศาลแรงงานซึ่งเป็นเรื่องยุ่งยาก จึงเป็นปัญหาว่าทำอย่างไรลูกจ้างจึงจะได้รับความคุ้มครองว่าคำตัดสินที่ออกมาจะยุติธรรม และลูกจ้างเองสามารถโต้แย้งได้โดยไม่ยุ่งยาก

ทั้งหมดนี้ก็เป็นแนวความคิด ความเป็นมา และปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องการพักงานที่อาจเกิดขึ้นแล้ว หรือเป็นปัญหาที่อาจจะมีในภายหน้า ดังนั้นเราจึงต้องศึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อนำไปพัฒนากฎหมายในประเทศของเราให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาและข้อบกพร่องต่างในเรื่องการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีอยู่หลายจุดด้วยกันที่ควรมีการแก้ไขและเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างแท้จริง ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้ขอเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในเรื่องนี้ต่อไป โดยข้อเสนอแนะก็มีดังต่อไปนี้คือ

1. อำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้าง

ในเรื่องอำนาจในการสั่งพักงานลูกจ้างนี้ ตามกฎหมายนายจ้างไม่มีอำนาจพักงานลูกจ้าง เว้นแต่ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ นายจ้างจึงจะสามารถพักงานลูกจ้างได้ ซึ่งในความเป็นจริงหากนายจ้างไม่สามารถพักงานลูกจ้างได้ เพราะไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุไว้ อาจมีปัญหามาหลายอย่างอีกทั้งยังไม่เป็นผลดีทั้งกับนายจ้างและลูกจ้างอีกด้วย เช่น นายจ้างอาจได้รับความเสียหายจากการกระทำของลูกจ้างคนที่ถูกกล่าวหาได้ หรือกรณีลูกจ้างเองก็อาจจะถูก

นายจ้างใช้มาตรการอื่นที่รุนแรงงานกว่าการพักงาน เช่นอาจเลิกจ้างลูกจ้างคนนั้นเพียงเพราะไม่ไว้ใจให้เข้าทำงานโดยที่อาจยังไม่มี การสอบสวนเลย

และเมื่อพิจารณาถึงผลเสียของการให้พักงานได้ แม้ไม่มีระเบียบข้อบังคับระบุไว้ ลูกจ้างที่ถูกพักงานในปัจจุบันไม่ต้องเดือดร้อนจากการพักงานอีกต่อไปแล้ว เพราะกฎหมายได้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการพักงานไว้หลายประการด้วยกัน เช่น มีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงานอย่างน้อย 50 % ของค่าจ้างในวันทำงาน และหากการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ก็ยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงพักงานอีกด้วย ดังนั้นต่อไปนี้การถูกพักงานเพื่อการสอบสวนจึงไม่ใช่เรื่องที่น่ากลัวสำหรับลูกจ้างอีกต่อไป

ดังนั้นจึงควรแก้ไขกฎหมายให้นายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้ เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง

2. ระยะเวลาในการพักงานลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 7 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไปในการสอบสวน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่อนายจ้าง คือนายจ้างไม่สามารถสอบสวนเสร็จทันเวลา เมื่อสอบสวนไม่เสร็จก็ต้องยอมให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ซึ่งลูกจ้างอาจก่อความเสียหายได้ ส่วนผลเสียที่จะมีต่อลูกจ้างก็มีซึ่งสำคัญมาก คือ ผลการสอบสวนที่ออกมาอาจเกิดความไม่ยุติธรรม คือหากนายจ้างต้องรีบสอบสวนจึงอาจผิดพลาดได้ หรือหากนายจ้างสอบสวนเสร็จไม่ทันเวลาและนายจ้างก็ไม่ไว้ใจจะให้ลูกจ้างเข้าทำงานต่อไป ลูกจ้างอาจตัดสินใจตัดสินใจให้ลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดและเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๆ ที่พยานหลักฐานยังมีไม่เพียงพอ นับว่าเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงอย่างมาก

ดังนั้นในเรื่องระยะเวลาในการพักงานเพื่อการสอบสวนควรมีการขยายระยะเวลาจาก 7 วัน โดยขยายให้เป็น 15 วัน ซึ่งจะเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมและนายจ้างสามารถสอบสวนเสร็จทัน และหากกรณีพยานหลักฐานในการสอบสวนอาจมีมาก หรืออาจจะมีลูกจ้างถูกกล่าวหา ร่วมกันหลายคน จึงทำให้ไม่สามารถสอบสวนเสร็จได้ทันภายใน 15 วัน ก็ให้นายจ้างสามารถขอขยายระยะเวลาต่อไปอีกได้ โดยให้นายจ้างขอยกไปยังหน่วยงานที่กฎหมายจะได้แต่งตั้งขึ้นมา เพื่อพิจารณาในเรื่องนี้ โดยการขยายระยะเวลาจะขยายต่อไปอีกได้ไม่เกิน 30 วัน

เมื่อพิจารณาถึงความเดือดร้อนที่ลูกจ้างจะได้รับจากการขยายระยะเวลาจาก 7 วัน เป็น 15 วัน และยังสามารถขยายต่อไปได้อีก จะเห็นได้ว่าความเดือดร้อนที่ลูกจ้างจะได้รับนั้นแทน จะไม่มีหรือไม่เดือดร้อนเลย เพราะในปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง อยู่แล้ว เช่น ในระหว่างพักงานลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงาน และเมื่อผลการสอบสวน

ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงที่ถูกพักงาน ลูกจ้างจึงไม่เดือดร้อนในเรื่องการเงิน อีกทั้งยังอาจเป็นประโยชน์มากขึ้นอีกคือแม้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่ยังได้รับเงิน ซึ่งในบางครั้งยังไม่ถึงกำหนดได้รับเงินเดือน แต่ลูกจ้างที่ถูกพักงานจะได้รับเงินก่อนอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของค่าจ้างในช่วงพักงาน ดังนั้นการพักงานจึงไม่น่ากลัวสำหรับลูกจ้างอีกต่อไป แม้ นายจ้างจะขยายระยะเวลาต่อไปอีกลูกจ้างก็ยังไม่เดือดร้อน

3. เรื่องพยานหลักฐานในการสั่งพักงาน

การพักงานในปัจจุบันแม้จะมีกฎหมายให้ความคุ้มครองแล้วในเรื่องการเงิน แต่การพักงานก็ยังคงสร้างความเสียหายให้แก่ลูกจ้างในด้านอื่นได้ เช่น ลูกจ้างที่ถูกพักงานอาจจะต้องเสียชื่อเสียง เพราะตนเองถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาจก่อให้เกิดความอับอายกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการที่นายจ้างจะสั่งพักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้างคนใด นายจ้างควรมีหลักฐานพอสมควร ให้นำเชื่อได้ว่าลูกจ้างคนนั้นอาจเป็นผู้กระทำความผิดแล้วจึงสั่งพักงาน ดังนั้นเพื่อให้เป็นการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกพักงานอย่างไม่มีมูลหลักฐานใด จึงควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายเรื่องการพักงาน ว่าให้นายจ้างมีอำนาจพักงานเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้างได้ แต่นายจ้างจะต้องมีพยานหลักฐานเพียงพอให้นำเชื่อถือว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำผิด

4. เรื่องเงินที่จ่ายในระหว่างพักงาน

ในระหว่างพักงานกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง อย่างน้อย 50 % ของค่าจ้างในวันทำงาน เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นหากผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด จึงมีปัญหว่าเงินดังกล่าวนี้ นายจ้างมีอำนาจเรียกคืนจากลูกจ้างที่กระทำผิดได้หรือไม่ เพราะในกฎหมายมิได้บัญญัติว่าต้องคืนหรือไม่ ซึ่งเพื่อให้เกิดความชัดเจนในกฎหมายมิให้เกิดปัญหาขัดแย้งกัน หากภายหลังจากนายจ้างมาหักเงินเดือนลูกจ้าง กฎหมายควรจะบัญญัติลงไปว่าเงินดังกล่าวลูกจ้างจะต้องคืนหรือไม่ ซึ่งเพื่อความเป็นธรรมและถูกต้องกฎหมายควรบัญญัติให้ลูกจ้างต้องคืน เพราะหากลูกจ้างคนนั้นเป็นลูกจ้างที่กระทำความผิด และมีได้มาทำงานจึงไม่สมควรได้รับเงินใด ๆ เพราะหากปล่อยให้ลูกจ้างที่กระทำความผิดมีสิทธิได้รับเงิน ก็จะไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง และลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่มาทำงาน

5. เรื่องลูกจ้างรายผลงาน

ในการคำนวณเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างประเภทรายผลงานอย่างน้อย 50 % ของค่าจ้างในวันทำงาน เราไม่สามารถทราบแน่ชัดว่าลูกจ้างประเภทนี้ได้รับค่าจ้างวันละเท่าใด เพราะ

ลูกจ้างประเภทนี้ได้รับค่าจ้างตามผลงานที่ทำ ดังนั้นจึงเกิดปัญหาขึ้นว่าลูกจ้างประเภทนี้จะมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงาน และค่าจ้างในระหว่างพักงานตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่

ในกรณีของลูกจ้างรายผลงานนี้ก็จะเป็นลูกจ้างประเภทหนึ่งตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นจึงอยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย จึงมีสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายรวมไปถึงสิทธิในการได้รับเงินในระหว่างถูกพักงานด้วย ในการคำนวณจึงต้องใช้วิธีการประมาณระยะเวลาว่างงานขึ้นนี้จะใช้ระยะเวลาประมาณเท่าไรจึงจะเสร็จ แล้วเอามาคำนวณหารกับเงินค่าจ้างที่จะได้รับเมื่องานเสร็จ ก็จะได้จำนวนค่าจ้างรายวัน เช่น งานชิ้นนี้นายจ้างจ้างให้ลูกจ้างทำในราคาทั้งสิ้น 27,000 บาท โดยงานชิ้นนี้ใช้ระยะเวลาทำประมาณ 3 เดือนหรือประมาณ 90 วัน วิธีการคำนวณก็คือการนำเอา 27,000 บาท ตั้งแล้วหารด้วย 90 วัน ก็จะได้ค่าจ้างรายวันของลูกจ้าง คือลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างรายวันประมาณวันละ 300 บาท แล้วนำเอาเงินค่าจ้างที่คำนวณได้นี้มาคิดการจ่ายเงินในระหว่างพักงานต่อไป

6. การลงโทษภายหลังการสอบสวน

ในกรณีผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกตัดสินว่ากระทำความผิดเหล่านี้ ดังนั้นลูกจ้างเหล่านี้จึงมีโอกาสถูกลงโทษด้วยมาตรการต่าง ๆ ที่นายจ้างได้กำหนดขึ้น ซึ่งอาจเป็นการลงโทษที่รุนแรงเกินไปและไม่ยุติธรรมแก่ลูกจ้าง ดังนั้นจึงควรเพิ่มเติมกฎหมายเข้าไปว่าหากผลการสอบสวนออกมาปรากฏว่าลูกจ้างมีความผิด นายจ้างสามารถลงโทษลูกจ้างได้อย่างไรบ้าง ซึ่งโทษที่กฎหมายจะกำหนดนั้น ไม่ควรมีมากควรเลือกการลงโทษที่เหมาะสมกับความผิดของลูกจ้างและลูกจ้างไม่เดือดร้อนจนเกินไป โดยจะขอเสนอการลงโทษลูกจ้างไว้ 2 ประเภท คือ

6.1 นายจ้างมีอำนาจสั่งลดตำแหน่งงานของลูกจ้าง

6.2 นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างโดยงดจ่ายค่าจ้างโดยพักงานได้ไม่เกิน 10

วัน

เมื่อมีขอบเขตให้นายจ้างสามารถลงโทษได้ ต่อไปนายจ้างก็จะไม่สามารถลงโทษที่นอกเหนือจากโทษนี้ได้อีก ลูกจ้างก็จะไม่ต้องเจอมาตรการการลงโทษที่ไม่ยุติธรรมอีกต่อไป

7. การพักงานเพื่อการลงโทษ

การพักงานเพื่อการลงโทษเป็นการพักงานอีกประเภทหนึ่ง ที่กฎหมายยังไม่ให้การคุ้มครอง ดังนั้นจึงยังมีปัญหาในเรื่องนี้อยู่ คือ นายจ้างใช้การพักงานนี้มาลงโทษลูกจ้างโดยไม่จ่าย

ค่าจ้าง และบางครั้งนายจ้างพักงานลูกจ้างนานมากจนบางครั้งอาจลืมไปเลย ดังนั้นจึงเป็นปัญหาที่ยังสร้างความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างอย่างมาก ดังนั้นจึงควรนำเรื่องการพักงานเพื่อการลงโทษมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้อำนาจนายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง โดยพักงานได้ไม่เกิน 10 วัน เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกพักงานนานจนเกินไป

8. การตรวจสอบผลการสอบสวน

ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้างผู้ที่ทำการสอบสวน และผู้ที่ทำการตัดสินคือนายจ้าง ดังนั้นผลการสอบสวนที่ออกมาจึงอาจจะไม่เป็นที่พอใจกับฝ่ายลูกจ้างหรืออาจผิดพลาดได้ ดังนั้นกฎหมายจึงควรให้โอกาสลูกจ้างได้มีโอกาสดำเนินคดีคัดค้านคำตัดสินของนายจ้างได้ โดยการตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อรับคำร้องของลูกจ้าง และให้หน่วยงานดังกล่าวมีอำนาจตรวจสอบพยานหลักฐานที่นายจ้างนำมาตัดสิน ว่าเพียงพอที่จะตัดสินว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำผิดหรือไม่ โดยหากเจ้าพนักงานได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่าคำตัดสินของนายจ้างไม่ถูกต้อง ก็ให้มีอำนาจแก้ไขคำตัดสินนั้นได้

ซึ่งการมีหน่วยงานดังกล่าวลูกจ้างก็จะได้รับความเป็นธรรม และนายจ้างก็ไม่สามารถถ่วงแก้งลูกจ้างได้ ซึ่งในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ได้บัญญัติเรื่องการร้องทุกข์ของลูกจ้างเอาไว้ใน มาตรา 108 และมาตรา 109 ซึ่งให้สิทธิลูกจ้างในการมีสิทธิร้องทุกข์ในกรณีของตนเองไม่ได้รับความยุติธรรมได้

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ให้สิทธิลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อสำนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ตามมาตรา 123 กฎหมายให้อำนาจลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้เฉพาะ กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดเท่านั้น ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่สามารถนำเรื่องผลการสอบสวนที่ตนไม่เห็นด้วยยื่นร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ ดังนั้นเพื่อความสะดวกและเป็นธรรมต่อลูกจ้างควรเพิ่มเติมอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมาย ให้มีอำนาจรับคำร้องทุกข์ในเรื่องผลการสอบสวนและให้มีอำนาจพิจารณาชี้ขาดผลการสอบสวน ที่ออกมาว่าถูกต้องยุติธรรมหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

8. หลักเกณฑ์การสอบสวน

การสอบสวนความผิดของลูกจ้างว่าลูกจ้างคนที่ถูกกล่าวหา เป็นผู้กระทำความผิดจริงหรือไม่ กฎหมายควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบสวนขึ้นมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องถูกนายจ้างสอบสวนเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง ให้ผลการสอบสวนที่ออกมามีความยุติธรรมและถูกต้อง และสามารถทำให้ลูกจ้างผู้ที่ถูกกล่าวหาและลูกจ้างคนอื่น ๆ ในสถานประกอบกิจการยอมรับในผลของการสอบสวนที่ออกมา ดังนั้นในการสอบสวนความผิดของลูกจ้างจึงต้องมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมมาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผลการสอบสวนที่ออกมาถูกต้องและยุติธรรม ในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องการพักงานเพื่อการสอบสวนกฎหมายได้กำหนดได้กำหนดเฉพาะหลักเกณฑ์ และวิธีการในการพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนไว้เท่านั้น แต่ไม่ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการสอบสวนว่าในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนเอง ซึ่งในบางครั้งอาจทำให้ผลการสอบสวนที่ออกมาไม่ถูกต้องและขาดความยุติธรรม ซึ่งหากการสอบสวนผิดพลาดผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนคือลูกจ้างที่ต้องถูกลงโทษ หรืออาจถูกเลิกจ้างทั้งที่ในบางกรณีลูกจ้างอาจไม่ได้ทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหา ซึ่งเป็นการไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้าง

ดังนั้นการในเรื่องหลักเกณฑ์การสอบสวนความผิดของลูกจ้างจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกกล่าวหา จึงควรมีกฎหมายบัญญัติหลักเกณฑ์ในเรื่องการสอบสวนความผิดของลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยของสถานประกอบกิจการ โดยจะขอเสนอหลักเกณฑ์ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง คือกำหนดให้นายจ้างตั้งคณะกรรมการขึ้นทำงานสอบสวนความผิดของลูกจ้าง โดยกำหนดให้มีกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจในการดำเนินการสอบสวนสืบสวนหาข้อเท็จจริง และสอบปากคำผู้ที่เกี่ยวข้องรวมถึงเรียกลูกจ้างมาสอบสวน และให้อำนาจคณะกรรมการสอบสวนเป็นผู้ลงมติตัดสินผลการสอบสวนว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ โดยวิธีการตัดสินใช้วิธีการให้คณะกรรมการสอบสวนทุกคนลงคะแนนเสียงและถือเอาเสียงข้างมากเป็นผลคำตัดสิน และนอกจากนี้คณะกรรมการสอบสวนยังมีอำนาจในการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสม ในกรณีที่ลูกจ้างถูกตัดสินว่าเป็นผู้กระทำความผิด และคำตัดสินของคณะกรรมการการสอบสวนที่ออกมานี้ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตาม

9. การนับอายุงาน

ในบางกรณีนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้าง เป็นเวลาหลายวันอาจมีปัญหาดังกล่าวหากต่อมามีการนับอายุการทำงาน โดยอาจจะเพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหาก

ลูกจ้างต้องถูกเลิกจ้าง ดังนั้นจึงเป็นปัญหาว่าในระหว่างพักงานลูกจ้างไม่ได้มาทำงานจะนับอายุงานในช่วงที่ถูกพักงานให้ลูกจ้างหรือไม่ ตามกฎหมายในเรื่องการนับอายุงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 19 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการนับอายุงานเอาไว้ดังต่อไปนี้ คือเพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุดวันลาวันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงาน ของลูกจ้างด้วย

ในกรณีของการพักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 116 และในมาตรา 117 เป็นกรณีที่กฎหมายให้อำนาจนายจ้างพักงานลูกจ้างเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ในการสอบสวนความผิดของลูกจ้าง ในกรณีการพักงานตามมาตรา 116 และมาตรา 117 จึงเป็นกรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง คือประโยชน์ในการสอบสวนความผิดลูกจ้าง ดังนั้นกรณีนี้ตามมาตรา 19 กฎหมายได้กำหนดให้นับวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย ดังนั้นเมื่อลูกจ้างต้องถูกเลิกจ้างในการนับอายุการทำงาน นายจ้างจะต้องรวมเอาระยะเวลาที่ลูกจ้างถูกพักงานรวมเป็นระยะเวลาในการทำงาน เพื่อนำมาคำนวณเป็นระยะเวลาในการคำนวณค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างออกจากงาน

DRU 

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กฤษฎี อุทัยรัตน์. **เนติบัญญัติ (กฎหมาย) คุ่มครองแรงงาน. “ภาคเบ็ดเสร็จ”**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2541.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **การเลิกจ้างและการลาออก**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2538.
- _____. **กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542
- _____. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2543
- _____. **บนสังเวียนแรงงาน**. เล่ม 3. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : หนังสือพิมพ์สมัครด่วน, 2533
- _____. **สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2540.
- ชวน อรรถศาสตร์. **กฎหมายแรงงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการและพัฒนาบุคลากร บริษัท ฮิวแมน จำกัด, 2542 .
- บุญช่วย มณีสีข่า. **รวมคำพิพากษาฎีกาคดีเลิกจ้าง**. กรุงเทพฯ : กราฟฟิคดีไซด์ แอนด์ พริ้นติ้ง, มปป.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. **วิเคราะห์แรงงาน เล่ม 1 กฎหมายคุ่มครองแรงงาน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2537.
- _____. **วิเคราะห์แรงงาน เล่ม 2 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2537.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2542.
- สมพร พรหมหิตาธร. **คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, มปป.
- เอกพร รักความสุข. **เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ่มครองแรงงานฉบับใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2541.

วารสาร

มงคล กิริชติทายาวุธ. “ เหตุใดลูกจ้างต้องได้ค่าจ้างหรือมิได้ค่าจ้างระหว่างถูกพักงาน “ **วารสารศาลแรงงาน**. ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2541.

กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535

ภาษาอังกฤษ

BOOKS

C.D. Drake. *Labour Law*. Third Edition. London : Sweet & Maxwell, 1981.

Cyril Grunfeld. *The Law of Redundancy*. Second Edition. London : Sweet & Maxwell, 1980.

D.W. Crump Dix & Crumpon. *Contracts of Employment*. Sixth Edition. Butterworths, n.d.,

Hepple & O'Higgins. *Employment Law*. Four Edition. London : Sweet & Maxwell London, 1981.

M. Wright. *Labour Law*. Third Edition. Great Britain : M&E Handbook, 1981.

LAWS

Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955. (Revised – 1981) Part 2

The Employment Act Of Singapore, 1981

Labour Code of The Philippines Rules And Regulations

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายสุทัศน์ ยศเครือ
เกิด	วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	นครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 52 หมู่ 13 ต. พุ่งธูปนก อ. กำแพงแสน จ. นครปฐม รหัส 73140 โทร. 034 – 375249 มือถือ 01 – 8809576
ประวัติการศึกษา	จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกศิลป์ภาษา (ฝรั่งเศส) ปี พ.ศ. 2535 ที่โรงเรียนสาธิตเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จ. นครปฐม จบระดับปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ปีการศึกษา 2539 จบการศึกษาจาก สำนักอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา รุ่นที่ 50 พ.ศ. 2540